

УДК 378

DOI <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2023.93.15>

Костенко Р. В.

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ НАУКОВИХ ПРОЄКТІВ

У статті проаналізовано проблему дослідження лідерських якостей особистості, розкрито зміст та особливості тренінгової форми роботи з розвитку лідерських якостей майбутніх менеджерів наукових проєктів. Наголошується на тому, що головними та першочерговими завданнями у підготовці майбутніх менеджерів наукових проєктів є формування та розвиток професійних, особистісних, у тому числі лідерських, якостей майбутніх фахівців та їхніх соціальних навичок для успішного здійснення ними подальшої професійної діяльності. Визначено провідні лідерські якості менеджерів наукових проєктів, яких потребує ринок праці в першу чергу: комунікабельність (здатність до спілкування, встановлення соціальних зв'язків та контактів); компромісність (здатність до компромісного вирішення проблемних питань під час управління, ділової та міжособистісної взаємодії); цілеспрямованість (здатність досягати поставленої мети); впевненість (впевнена поведінка під час прийняття управлінських рішень та здатність до саморегуляції); рефлексивність (здатність до самопізнання та саморозвитку). Подано тренінг з розвитку лідерських навичок майбутніх менеджерів наукових проєктів. Показниками високого рівня розвитку лідерських якостей майбутнього менеджера наукових проєктів визначено: здатність до ефективного вирішення конфліктних ситуацій, які можуть виникати у процесі управління науковим проєктом; здатність досягати мети наукового проєкту у процесі управління ним; здатність до прийняття ефективних та обґрунтованих управлінських рішень з реалізації наукового проєкту та забезпечення їх послідовного виконання учасниками проєкту. У процесі дослідження зроблено висновок, що лідерські якості майбутніх менеджерів наукових проєктів проявляються у процесі поєднання їхньої професійної компетентності вченого, організаторських здібностей керівника та соціальних навичок.

Ключові слова: лідерство, лідерські якості, соціальні навички, майбутні менеджери наукових проєктів, підготовка фахівців, тренінгова форма роботи, розвиток лідерських якостей, формування соціальних навичок.

В умовах ринкової економіки та розбудови демократичного суспільства надзвичайно актуальною є потреба у менеджерах наукових проєктів, що ставить перед закладами вищої освіти нові завдання з їхньої професійної підготовки. Головними та першочерговими завданнями є формування та розвиток професійних, особистісних, у тому числі лідерських, якостей майбутніх фахівців з управління науковими проєктами та їхніх соціальних навичок для успішного здійснення ними подальшої професійної діяльності. Як справедливо зазначає Б. Головешко, «...важливим фактором формування конкурентоздібного спеціаліста є розвиток особистісних якостей, які забезпечують достатній рівень професійної компетентності та підвищують внутрішній потенціал особистості» [2, с. 25].

Аналізуючи наукову літературу з педагогіки, психології та менеджменту, можна констатувати, що вчені приділяють значну увагу проблемі лідерства, лідерським якостям, вихованню лідерів, формуванню та розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців (А. Алмаші-Копин, Л. Беспалько, Л. Біленкова, О. Білик, Д. Бирик, М. Вебер, С. Гармаш, Б. Головешко, Т. Децюк, І. Краснощок, Л. Скібіцька, Ф. Тейлор, А. Файоль, О. Хмизова, В. Ягоднікова та ін.)

Вчені (С. Гармаш, О. Гашутіна) вважають лідером особистість з розвинутими комунікативними вміннями, яка здатна словами ефективно впливати на інших людей та з якою бажає співпрацювати більшість колективу [1, с. 41].

О. Кокурн вважає лідером «члена групи, що виконує основну роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємостосунків, за яким група визнає право приймати рішення в значущих ситуаціях, яким добровільно підкоряються всі члени групи» [3].

В. Ягоднікова вважає лідерськими якостями індивідуально-особистісні й соціально-психологічні особливості особистості, які впливають на групу та приводять її до досягнення мети. На її думку, лідерські якості складаються з таких компонентів: мотиваційний (потреба в досягненні, впевненість у собі, прагнення до самореалізації тощо); емоційно-вольовий (розвинені вольові якості, урівноваженість, емоційно-позитивне самопочуття тощо); особистісний (комунікативні здібності, креативність, здатність впливати на інших тощо); діловий (відповідальність, організаторські уміння, уміння розв'язувати конфлікти, приймати рішення тощо) [9, с. 9].

А. Файоль зазначає перелік вимог до менеджера, які стосуються також і його якостей: «перша вимога, якій повинен відповідати голова великого підприємства, бути хорошим адміністратором; тобто бути здатним передбачувати, організувати, узгоджувати і контролювати. Друга вимога полягає в тому, щоб голова підприємства був компетентним у спеціальній технічній функції, властивій даному підприємству. Інші якості й знання, які бажано було б мати всім керівникам підприємств – це здоров'я і фізична сила; інтелігентність й розвинутий інтелект; моральні якості – розсудлива воля, тверда, наполеглива енергія й (якщо необхідно) сміливість, почуття відповідальності; почуття обов'язку й піклування про загальний інтерес; високий рівень загальної культури; загальне уявлення про всі найбільш суттєві функції» [5, с. 141].

Ф. Тейлор серед найважливіших якостей менеджера виокремлює наявність розумності, освіченості, спеціальних і технічних знань, фізичної спритності чи сили, тактовності, енергійності, рішучості, чесності, розсудливості та здорового глузду, міцного здоров'я [11].

Р. Стогділл у характеристиці успішного лідера виокремлює п'ять таких якостей: розум, панування над іншими, упевненість у собі, активність, енергійність, знання справи. Поряд з категорією «лідерські якості» Р. Стогділл використовує й такі поняття як «лідерські характеристики», «лідерські риси», «лідерські таланти», «лідерські навички» [10].

Б. Луценко вважає характеристики, риси, таланти й навички складниками лідерських якостей [4, с. 91].

На нашу думку, лідерські навички є важливими соціальними навичками, які застосовуються менеджером у процесі професійної діяльності. Лідерство і соціальна включеність (впливовість) є однією з найбільш затребуваних соціальних навичок, які можуть користуватись значним попитом на ринку праці за прогнозом, поданим у звіті «Майбутні робочі місця – 2025» Всесвітнього економічного форуму [12].

Підкреслюючи вагомий внесок вітчизняних і зарубіжних вчених у дослідження лідерства та лідерських якостей особистості, водночас можна констатувати відсутність спеціальних наукових праць, присвячених розвитку лідерських якостей майбутніх менеджерів наукових проєктів. В сучасних умовах ринкової економіки зростає потреба фінансово-економічного сектора країни у досвідчених менеджерах з ефективно сформованими лідерськими якостями, що потребує постійного оновлення змісту їхньої професійної підготовки в умовах освітнього процесу закладів вищої освіти з урахуванням потреб та вимог роботодавців та інших стейкхолдерів. Наявність цих потреб зумовлює необхідність розробки методичного супроводу з розвитку лідерських якостей майбутніх менеджерів наукових проєктів.

Мета статті – розкрити зміст та особливості тренінгової форми роботи з розвитку лідерських якостей майбутніх менеджерів наукових проєктів.

Прискорення темпів економічного розвитку, ділового життя та науково-технічного прогресу висуває до менеджерів наукових проєктів нові сучасні вимоги, зокрема наявність розвинутих соціальних навичок та лідерських якостей. Провідними лідерськими якостями менеджерів наукових проєктів, яких потребує ринок праці в першу чергу, на нашу думку, є: комунікабельність (здатність до спілкування, встановлення соціальних зв'язків та контактів); компромісність (здатність до компромісного вирішення проблемних питань під час управління, ділової та міжособистісної взаємодії); цілеспрямованість (здатність досягати поставленої мети); впевненість (впевнена поведінка під час прийняття управлінських рішень та здатність до саморегуляції); рефлексивність (здатність до самопізнання та саморозвитку). З метою розвитку цих найбільш важливих, на нашу думку, лідерських якостей нами було застосовано тренінгову форму роботи.

Тренінг (англ. training – тренувати) – інтенсивне короткотривале навчання практичного спрямування з метою формування професійних знань, розвитку соціальних навичок, лідерських якостей, засвоєння учасниками нового досвіду соціальної взаємодії. Тренінг – це інтерактивна форма навчання з метою розвитку соціальних навичок міжособистісної поведінки, що проявляється у подальшій професійній діяльності.

Відповідно до методики проведення тренінгового заняття, реалізований нами тренінг складався з вступної частини (привітання; повідомлення теми та мети заняття; знайомство учасників тренінгу), основної частини (проведення комплексу вправ, метою яких було розвинути у майбутніх менеджерів наукових проєктів визначені найважливіші лідерські якості та сформувані соціальні навички міжособистісної взаємодії) та заключної частини (рефлексія, підведення підсумків). Розвинути всю сукупність лідерських якостей особистості у процесі професійної підготовки, на нашу думку, є неможливим, оскільки більшість цих якостей формується протягом всієї професійної діяльності. Тому увагу було акцентовано на найбільш важливих з них саме для менеджерів наукових проєктів.

Важливу роль у процесі розвитку лідерських якостей майбутніх менеджерів наукових проєктів відіграє мотивуючий вплив тренера на учасників тренінгу. З метою вироблення мотивів майбутніх менеджерів наукових проєктів до неперервного розвитку лідерських якостей, розвитку їхньої комунікабельності (здатності до спілкування, встановлення соціальних зв'язків та контактів) нами було проведено з ними вправу-групову дискусію «Канали влади» [7, с. 19-21]. Цілями цієї вправи було: формування професійних знань, умінь, соціальних навичок менеджера в організації роботи підлеглих, його лідерських якостей; ознайомлення із особливостями комунікації каналами влади лідера; вироблення мотивів учасників тренінгу щодо формування лідерських якостей; ознайомлення із поведінкою лідера. Під час проведення цієї вправи майбутнім менеджерам наукових проєктів було запропоновано визначити, які професійні знання, уміння, соціальні навички, лідерські якості необхідні менеджеру наукових проєктів для того, щоб керувати командою науковців під час реалізації наукового проєкту та досягати результатів у роботі. Учасникам пропонувалось заповнити таблицю з такими колонками: «Знання», «Уміння», «Навички» «Якості» та проранжувати їх за значимістю. Після цього пропонувалось визначити, які канали влади є найбільш прийнятні для використання у роботі для кожного з учасників.

1. Влада впливу. Майбутнім менеджерам наукових проєктів було пояснено сутність цього виду влади: взаємодія менеджера з іншими впливовими членами колективу дає йому опосередковану силу влади. Під час спілкування з менеджером виконавці відчувають не лише його власну владу, а й силу впливу інших впливових членів колективу, які його підтримують, що підсилює силу влади через ефект синергії.

2. Експертна влада. Професійно підготовлений менеджер має експертну владу, яка полягає в тому, що він виступає експертом із багатьох проблем, що виникають у процесі роботи. Підлеглими це сприймається як владний феномен.

3. Влада інформації. Учасникам тренінгу було пояснено сутність цієї влади, яка виникає через постійну потребу виконавців в інформації. Менеджер, проявляючи лідерські якості, може регулювати доступ до цієї інформації, що чинить вплив на поведінку підлеглих.

4. Влада керівного положення. Полягає в тому, що чим вища посада, тим вищий ступінь впливу на підлеглих.

5. Влада авторитету. Дозволяє менеджеру реалізовувати владний вплив на підлеглих, користуючись своїм авторитетом, без демонстрації при цьому владних повноважень.

6. Влада нагородження. Полягає у наявності в менеджера можливості нагороджувати за успіхи та пробачати помилки в роботі, що дає йому можливість стимулювати працю підлеглих з повною віддачею.

7. Влада примусу. Спонукання підлеглих (за допомогою зауважень, штрафів, доган та звільнення) до виконання роботи, незалежно від їхнього бажання її виконувати.

Учасникам тренінгу було поставлено такі питання. Які професійні знання, уміння, соціальні навички, лідерські якості менеджера наукових проєктів (лідера наукової команди) відповідають зазначеним каналам влади? Також їм було запропоновано заповнити таблицю з такими колонками «Канал влади», «Визначення», «Інструменти», «Знання, уміння, навички менеджера (лідера)».

На завершення вправи було проведено групове обговорення, для чого було поставлено такі питання. Що дозволяє нам впливати на думку інших людей? Чому люди підкоряються? Що таке лідерство? Які лідерські якості, професійні знання, соціальні навички потрібні менеджеру, щоб реалізувати успішну комунікацію за кількома каналами влади? При комунікації у яких каналах найбільше значення мають лідерські якості? Чому лідерські якості задіяні у всіх каналах влади, крім каналу примусу та покарання? Якими каналами влади користувались би ви? Які б не використовували? Чому?

З метою розвитку у майбутніх менеджерів наукових проєктів компромісності (здатності до компромісного вирішення проблемних питань під час управління, ділової та міжособистісної взаємодії) нами було проведено вправу «Суб'єктивні та об'єктивні причини вирішення конфлікту» [8, с. 13].

Учасників тренінгу було поділено на дві групи. Членам першої групи було дано завдання моделювати дії учасників конфліктної ситуації, що може виникнути у процесі реалізації наукового проєкту. Під час проведення вправи за кожним членом групи було закріплено учасника іншої групи, завданням якого була вербалізація почуттів, стану, думок того, кого він дублював. Репліка учасника конфліктної ситуації супроводжувалась паузою, під час якої «дублер» висловлював почуття та повідомляв про мотиви поведінки цього учасника. Після цього виконавці ролей знаходили спосіб вирішення конфліктної ситуації і обидві групи аналізували ефективність прийнятого рішення. Наприкінці вправи проводилось групове обговорення вражень, отриманих учасниками під час групової роботи, здійснювались самоаналіз та самооцінка ролі кожного учасника у вирішенні конфліктної ситуації.

З метою розвитку цілеспрямованості (здатності досягати поставленої мети) нами було проведено вправу «Піраміда досягнень». Учасникам тренінгу було дано завдання скласти список своїх власних наукових досягнень, проранжувати їх і подати на папері у вигляді піраміди. Також пропонувалось створити план майбутньої наукової діяльності та управлінської діяльності з менеджменту наукових проєктів на наступні п'ять років з визначенням конкретних цілей. Після цього кожен учасник демонстрував свою піраміду досягнень та план роботи на майбутній період і проводилось обговорення. Наголошувалось на важливості цілепокладання у процесі планування своєї майбутньої роботи, а також цілеспрямованості особистості під час реалізації запланованої наукової діяльності.

Важливу роль у процесі прийняття управлінських рішень майбутніми менеджерами наукових проєктів відіграє впевненість (впевнена поведінка під час прийняття управлінських рішень та здатність до саморегуляції). З метою її розвитку нами було проведено вправу «Твій найбільший успіх» [6, с. 80].

Учасників було розділено на пари. Кожен учасник у парі повинен був розповісти напарнику про свій найбільший успіх у науковій діяльності, який він має на сьогоднішній день. Напарник повинен був представити учасника аудиторії та розповісти про його найбільший успіх, а той у свою чергу представляв напарника і розповідав про його успіх.

У заключній частині тренінгу було дано завдання з розвитку рефлексивності (здатності до самопізнання та саморозвитку). Майбутнім менеджерам наукових проєктів було запропоновано написати твір на тему «Я справжній менеджер» з підготовкою презентації. У творі необхідно було розкрити найважливіші лідерські якості, які собі ставить за мету удосконалити кожен учасник тренінгу у подальшій професійній діяльності. Тренінг закінчився підведенням підсумків.

Отже, показниками високого рівня розвитку лідерських якостей майбутнього менеджера наукових проєктів є: здатність до ефективного вирішення конфліктних ситуацій, які можуть виникати у процесі управління науковим проєктом; здатність досягати мети наукового проєкту у процесі управління ним; здатність до прийняття ефективних та обґрунтованих управлінських рішень з реалізації наукового проєкту та забезпечення їх послідовного виконання учасниками проєкту.

Висновки. Лідерські якості майбутніх менеджерів наукових проєктів проявляються у процесі поєднання їхньої професійної компетентності вченого, організаторських здібностей керівника та соціальних навичок. Прояви високого рівня розвитку лідерських якостей майбутнього менеджера наукових проєктів полягають в умінні ґрунтовно проаналізувати ситуацію, що виникла у процесі управління науковим проєктом, застосовуючи ситуаційний підхід до менеджменту; визначенні найбільш ефективного варіанту вирішення ситуації, що виникла у процесі управління науковим проєктом; здатності до прийняття раціональних управлінських рішень, своєчасного застосування заходів, необхідних для вирішення певної проблеми; цілеспрямованості та чіткій постановці задач у проєктному менеджменті; здатності до здійснення ефективного контролю за виконанням наукового проєкту; рефлексивності, здатності до саморозвитку та самокритичності. Значно підвищити рівень розвитку лідерських якостей майбутніх менеджерів наукових проєктів дозволяє використання тренінгової форми роботи, у процесі якої учасники удосконалюють знання, уміння, навички, цінності, особистісні та професійні якості, набувають нових компетентностей для успішного здійснення подальшої професійної діяльності з управління науковими проєктами.

Перспективами подальших наукових досліджень є проблема удосконалення вольових якостей майбутніх менеджерів наукових проєктів.

Використана література:

1. Гармаш С.А., Гашутіна О.Е. Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху. *Управління інноваційними проєктами та об'єктами інтелектуальної власності*. 2009. С. 37-44.
2. Головешко Б.Р. Педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту у вищих навчальних закладах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського. Вінниця, 2017. 294 с.
3. Коқун О.М. Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера. *Вісник Національного університету оборони України*. 2012. Вип. 4 (29). С. 170-174.
4. Луценко Б. В. Природа й сутність лідерських якостей. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2020. № 68, Т. 1. С. 90-93.
5. Наука управляти: з історії менеджменту: хрестоматія: навч. посібник / упоряд. : І. О. Слепов. К. : Либідь, 1993. 304 с.
6. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера: навч. посіб. / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. К.: Знання, 2013. 287 с.
7. Розвиток лідерських якостей : програма тренінгу / А.Б. Мудрик, Х.Ю. Шишкіна. Луцьк, 2013. 120 с.
8. Сотська Г., Тітаренко І. Посібник-практикум з формування конфліктологічної компетентності майбутніх фахівців з реклами і зв'язків з громадськістю. К.: ТОВ «ДКС Центр», 2018. 48 с.
9. Ягоднікова В.В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому виховному процесі загальноосвітньої школи : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.07. Луганськ, 2006. 21 с.
10. Stogdill R.M. Handbook of leadership. N.Y., L. : Free Press, 1974. 613 p.
11. Taylor F.W. The Principles of Scientific Management. N.Y.: Dover Publications, Inc. 1997. 80 p.
12. The Future of Jobs. Report 2020. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf (дата звернення: 25.06.2023).

References:

1. Harmash S.A., Hashutina O.E. (2009) Lideriski yakosti osobystosti kerivnyka yak zaporuka uspihku. Upravlinnia innovatsiinymy proiektamy ta ob'iektamy intelektualnoi vlasnosti [Leadership qualities of the manager's personality as a key to success. Management of innovative projects and objects of intellectual property]. S. 37-44. [in Ukrainian]
2. Holoveshko B.R. (2017) Pedagogichni umovy formuvannia liderskykh yakosteï u maibutnikh fakhivtsiv z administratyvnoho menezhmentu u vyshchym navchalnym zakladakh [Pedagogical conditions for the formation of leadership qualities in future specialists in administrative management in higher educational institutions]. Vinnytsia. 294 s. [in Ukrainian]
3. Kokun O.M. (2012) Psykholohichna struktura liderskykh yakosteï maibutnoho ofitsera. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy. [Psychological structure of leadership qualities of the future officer. Bulletin of the National Defense University of Ukraine]. Vyp. 4 (29). S. 170-174. [in Ukrainian]
4. Lutsenko B. V. (2020) Pryroda y sutnist liderskykh yakosteï. Pedagogika formuvannia tvorchoï osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh [The nature and essence of leadership qualities. Pedagogy of creative personality formation in higher and secondary schools]. № 68, T. 1. S. 90-93. [in Ukrainian]
5. Nauka upravlyati: z istorii menezhmentu [The science of managing: from the history of management] K. : Lybid. 304 s. [in Ukrainian]
6. Nestulia O.O. (2013) Osnovy liderstva. Treninh liderskykh yakosteï ta praktychnykh navychok menezhera [Fundamentals of leadership. Training of leadership qualities and practical skills of a manager] K.: Znannia. 287 s. [in Ukrainian]
7. Rozvytok liderskykh yakosteï [Development of leadership qualities]. Lutsk. 120 s. [in Ukrainian]
8. Sotska H., Titarenko I. (2018) Posibnyk-praktykum z formuvannia konfliktolohichnoi kompetentnosti maibutnikh fakhivtsiv z reklamy i zviyazkiv z hromadskistiu [Workshop manual on the formation of conflict-related competence of future specialists in advertising and public relations]. K.: TOV «DKS Tsentru». 48 s. [in Ukrainian]
9. Iahodnikova V.V. (2006) Formuvannia liderskykh yakosteï starshoklasnykiv v osobystisno oriientovanomu vykhovnomu protsesi zahalnoosvitnoi shkoly [Formation of leadership qualities of high school students in the personally oriented educational process of a comprehensive school]. Luhansk. 21 s. [in Ukrainian]
10. Stogdill R.M. (1974) Handbook of leadership [Handbook of leadership]. N.Y., L. : Free Press. 613 p. [in English]
11. Taylor F.W. (1997) The Principles of Scientific Management [The Principles of Scientific Management]. N.Y.: Dover Publications, Inc. 80 p. [in English]
12. The Future of Jobs. Report 2020 [The Future of Jobs. Report 2020]. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf (data zvernennia: 25.06.2023).

Kostenko R. Development of leadership qualities of future managers of scientific projects

The article analyzes the problem of researching the leadership qualities of the individual, reveals the content and features of the training form of work on the development of leadership qualities of future managers of scientific projects. It is emphasized that the main and primary tasks in the training of future managers of scientific projects are the formation and development of professional, personal, including leadership, qualities of future specialists and their social skills for their successful further professional activities. The leading leadership qualities of scientific project managers, which the labor market needs first of all, have been determined: sociability (ability to communicate, establish social ties and contacts); compromise (ability to compromise solution of problematic issues during management, business and interpersonal interaction); purposefulness (ability to achieve a set goal); confidence (confident behavior when making managerial decisions and the ability to self-regulate); reflexivity (ability to self-knowledge and self-development). Training on the development of leadership skills of future managers of scientific projects was presented. Indicators of a high level of development of leadership qualities of the future manager of scientific projects are defined as: the ability to effectively resolve conflict situations that may arise in the process of managing a scientific project; the ability to achieve the goal of a scientific project in the process of managing it; the ability to make effective and justified management decisions on the implementation of a scientific project and ensure their consistent implementation by project participants. In the process of the research, it was concluded that the leadership qualities of future managers of scientific projects are manifested in the process of combining their professional competence as a scientist, organizational abilities of the manager and social skills.

Key words: leadership, leadership qualities, social skills, future managers of scientific projects, training of specialists, training form of work, development of leadership qualities, formation of social skills.

УДК 378.025

DOI <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2023.93.16>

Кулешов С. О.

**ОГЛЯД ВЛАСТИВОСТЕЙ ГЕЙМІФІКАЦІЇ, ЗМІШАНОГО,
ДИСТАНЦІЙНОГО, ПЕРСОНАЛІЗОВАНОГО ТА ОНЛАЙН-НАВЧАННЯ
ЯК СУЧАСНИХ ФОРМ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ**

Стаття присвячена темі сучасних форм навчання та являє собою розгляд характеристик обраних для огляду освітніх технологій. До аналізу серед найпоширеніших було обрано такі форми освітнього процесу, як гейміфікація, онлайн-навчання, дистанційне, змішане та персоналізоване навчання. Одним з найпопулярніших освітніх трендів у 2020-х роках є гейміфікація, завдяки якій неігрові контексти подаються шляхом теорії та механіки ігор. Це зумовлює її високу популярність серед вчителів, інструкторів та інших професіоналів як інструменту підвищення залученості та підвищення продуктивності. У статті розглянуто основні переваги та конкретні приклади. Крім того, у статті проаналізовано особливості онлайн-навчання, перелічено переваги та недоліки з розкриттям суті кожного, надано характеристики їх впливу на освітній процес, висвітлено відношення викладачів, зроблено висновки відносно продуктивності такої технології в рамках сучасного освітнього процесу. Проаналізовано особливості дистанційне навчання з акцентом його схожості та відмінностей з формою онлайн-навчання, наведено описи його переваг та недоліків, та їхнього впливу на якість освітнього процесу. Також змальовується необхідність особистої мотивації, яка є необхідною умовою для якісного дистанційного навчання. Автором звернено увагу на форму змішаного навчання та розкрито її сутність. Детально розглянуто персоналізоване навчання, основною ідеєю якого є спрямованість на задоволення інтересів та потреб здобувача освіти, адміністрування освітнього процесу відповідно до особистих здібностей кожного здобувача освіти. Проаналізовано особливості персоналізованого навчання, акцентовано увагу на великій ролі сучасних технологій, завдяки яким персоналізація подачі матеріалу стає більш адаптованою до продуктивного опрацювання. Дана стаття є продовженням дослідження сучасних форм навчання, основною метою якого є аналіз властивостей кожної з форм та можливість їх продуктивного використання для підняття якості освітнього процесу.

Ключові слова: гейміфікація, змішане навчання, дистанційне навчання, персоналізоване навчання, онлайн-навчання.

Освіта є найкращим способом викладання та засвоєння базових і спеціалізованих знань і навичок. У порівнянні з минулими роками, освіта, яку здобувають сьогодні студенти, є більш структурованою, концептуалізованою та доступною. Хоча в первісний період не існувало формальної системи освіти, сьогодні вже розроблено багато технологій навчання, які можуть використовуватися відповідно до навчального матеріалу, потенціалу та віку людини. Розглянемо декілька сучасних форм навчання та їх характеристики. На розгляд візьмемо наступні технології: гейміфікація, змішане навчання, дистанційне навчання, персоналізоване навчання та онлайн-навчання.

Мета статті проаналізувати стан гейміфікації, змішаного, дистанційного, персоналізованого та онлайн-навчання як сучасних форм освітнього процесу, розкрити суть цих понять та їх особливості.

Гейміфікація. Одним з найпопулярніших освітніх трендів є подання навчального процесу шляхом гейміфікації. Часто це поняття плутають з поняттям ігор, але вони відрізняються за суттю та інколи можуть суттєво відрізнитись. Гейміфікація є технологією, за якою механіка та теорія ігор стає формою подачі