



Рис.2. Модель дизайн мислення за Christoph Meinel, Larry Leifer

Тож, варто підкреслити, що дизайн-мислення є ефективним інструментом для розвитку Soft Skills у здобувачів професійної освіти. Це означає, що через використання цієї методології студенти отримують можливість розвивати м'які навички, такі як емпатія, творчість, комунікація та співпраця. Використання даного підходу стимулює творчість, інноваційність та проблемне мислення у студентів, сприяє пошуку нових та нестандартних рішень для складних проблем. Дизайн-мислення сприяє розвитку комунікативних навичок, співпраці в команді та лідерських якостей у студентів. Це дозволяє їм ефективно спілкуватися, працювати разом і керувати проектами. Застосування дизайн-мислення допомагає здобувачам професійної освіти розв'язувати складні проблеми, сприяє систематичному та структурованому підходу до розв'язання завдань. Впровадження дизайн-мислення у навчальний процес сприяє розвитку гнучкості мислення та адаптивності до змін в робочому середовищі. Студенти навчаються швидко адаптуватися до нових ситуацій та знаходити творчі рішення. Застосування даного підходу дає здобувачам професійної освіти можливість розширити свої здібності у сприйнятті, аналізі та розробці інноваційних рішень. Вони вчаться дивитися на проблеми з різних кутів та шукати непередбачувані рішення.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Просіна О. В. Професійний розвиток керівників закладів позашкільної освіти засобами розвитку дизайн-мислення. Децентралізація системи управління освітою: зміни, виклики, практики : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф, м. Краматорськ, 24 листоп. 2021 р. 2022. С. 212– 215. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/733778> (дата звернення: 16.06.2023).
2. Hasso, P., Larry, L., Christoph, M. Design thinking research : building innovation eco-systems. Cham : Springer. 2014, 252 p.
3. Stanford d.school. URL: <https://dschool.stanford.edu/> (date of access: 02.06.2023)

ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України

Сергеева Лариса

«М'ЯКІ» НАВИЧКИ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ

Сучасний фахівець повинен уміти активно навчатися впродовж усього життя, вирішувати проблеми, мислити критично, бути креативним, ініціативним, володіти

цифровими компетентностями, а також володіти навичками соціальної взаємодії та уміти керувати емоціями.

Повномасштабна війна в Україні призвела до значних змін в економіці та на ринку праці. За даними дослідження, презентованого Державною службою зайнятості спільно з представниками Федерації роботодавців України, Міністерства освіти і науки України, а також Фонду міжнародної солідарності, за останній рік ВВП України знизився на 30%, припинили роботу 21,3% підприємств, 30% роботодавців зіткнулися з труднощами найму, а безробіття сягнуло 33%.

Ринок праці пред'являє до сучасного фахівця цілу низку нових вимог, що жорстко не пов'язані з конкретною професією, які мають надпредметний, інтегральний, універсальний характер, що полягає у необхідності формування у майбутнього робітника широкого спектра компетенцій, що включають певні характеристики: прагнення до саморозвитку та самовдосконалення, самоосвіти, швидке освоєння нової справи, відповідальність в прийнятті рішень, націленість на якісний результат та творчий підхід, вміння працювати в команді та комунікабельність.

Тож кожному фахівцеві у нагоді стануть *лідерські* компетенції, які відповідають за раціональне використання ресурсів для досягнення поставлених бізнес-цілей. Передусім – це вміння делегувати і розподіляти завдання, приймати рішення, навички кризового менеджменту, наставництво і моніторинг, вміння вирішувати конфліктні ситуації, навички побудови команди, стратегії лідерства, сила переконання, інтелектуальні навички, які обумовлюють професійний розвиток. Це аналітичний склад розуму, хороша пам'ять, креативність і логіка, творчі підходи, критичне мислення, вміння працювати з інформацією тощо.

Хороше лідерство виникає тоді, коли хтось навмисно здійснює позитивний вплив – через емпатію, натхнення чи мудрість. Хоча деякі люди роблять це природно, більшість із нас – якщо ми маємо бажання – можуть навчитися цьому і продовжувати робити це краще. Роуз Паттен (Patten Rose, 2023) визначає чотири поширені переконання, які *перешкоджають* нашому успіху як лідера:

- лідерство невідкладне часу: ставши великим лідером, ви завжди будете ним;
- «м'які» навички покращаться, просто дайте їм час;
- висока продуктивність дорівнює високому потенціалу для лідерства;
- наставники важливі здебільшого для нижчих рівнів лідерства.

Лідери залежать від власного індивідуального рівня самосвідомості, отриманого в результаті самоаналізу та зворотного зв'язку від інших, і керуються ним. Це дає їм змогу здійснювати свідомі, навмисні дії для перевірки та коригування свого мислення [4].

Джон Берд (John Baird, 2022) та Едвард Салліван (Edward Sullivan, 2022) у книзі «Керувати серцем: 5 розмов, які розкривають творчий потенціал, мету та результати» описують п'ять основних характеристик, які допомагають лідерам налагоджувати зв'язок зі своїм персоналом на справді людському рівні:

- вони усвідомлюють потреби інших людей;
- вони протистоять страхам своїх людей;
- вони розуміють свої власні бажання і те, що рухає їхніми людьми;
- вони використовують свої таланти;

– і вони пов'язані з метою.

Ці лідери керують серцем. Вони «просто найбільш невпинно допитливі, турботливі і проникливі щодо себе і своїх людей [2].

Американський вчений Б. Балдер (B. Balder) висловлює думку, що лідерство – це «ярлик», який наклеюють на поведінку інших людей. Тут потрібна віра в те, що якість, котра визначається як лідерство, спричинює певну поведінку. Найзагальнішим визначенням лідерства є пояснення цього феномену як соціально психологічного процесу в колективі чи групі, побудованого на впливі особистого авторитету якоїсь людини на поведінку її членів [1].

Отже, у нових соціально-економічних умовах ринку праці, тривалого карантину пандемії Covid-19, воєнної стану в наслідок повномасштабної агресії РФ, масового виїзду за межі країни вимушених переселенців, безробіття, припинення обов'язкового розподілу на роботу випускників закладів освіти, появи приватних підприємств, керівники яких стали пред'являти більш жорсткі вимоги не лише до рівня професійної підготовки фахівців, а й до їх особистісних, ділових та моральних якостей, до універсальних знань та вмінь, необхідних у будь-якій професійній діяльності, у різних видах роботи, вимоги до наявності комплексних умінь, ключових компетенцій, а саме – «м'яких», «гнучких» навичок (soft skills), володіння якими багато в чому описує успіх майбутньої професійної діяльності, реалізації у світі, що бурхливо змінюється.

«М'які» навички мають більше значення, ніж будь-коли. Ми маємо припинити покладатися на живі зустрічі як на єдиний спосіб виконати роботу. Все це зводиться до розкриття унікального потенціалу людей. Компанії, які роблять гнучку роботу успішною, матимуть більш залучені, різноманітні команди і, зрештою, залишатимуться конкурентоспроможними в довгостроковій перспективі [3].

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Дафт Р. Менеджмент. СПб. 2001. 832 с.
2. Baird John, Sullivan Edward. Leading with Heart: 5 Conversations That Unlock Creativity, Purpose, and Results. Publisher: Harper Business 2022. P. 281.
3. Helen Lee Kupp. How the Future Works: Leading Flexible Teams to Do the Best Work of Their Lives. Publisher: Wiley; 1st edition. 2022. P. 240
4. Patten, Rose. Intentional Leadership: The Big 8 Capabilities Setting Leaders Apart. Publisher : Aevo UTP. 2023. p. 232

ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України

Тарасюк Ірина

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ СТИМУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ І ПОВЕДІНКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Методи стимулювання діяльності та поведінки – методи впливу на мотиваційну сферу особистості, спрямовані на спонукання вихованців до поліпшення своєї поведінки, розвитку у них позитивної мотивації поведінки. Психолого-педагогічної основою цієї групи методів є спонукання і примус. Методи стимулювання допомагають вихованцю формувати вміння правильно оцінювати свою поведінку, що сприяє розумінню ними сенсу своєї життєдіяльності, вибору мотивів і цілей, тобто того, що становить суть мотивації [5].