

DOI: <https://doi.org/10.32820/2074-8922-2023-78-49-57>
УДК: 37.091.12:005.336.5:316.46

ТЕХНОЛОГІЇ ПОСТАНОВКИ ЦІЛЕЙ ЯК ЧАСТИНА ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ

© Бакатанова В.Б., Булинін В.О.

Українська інженерно-педагогічна академія

Інформація про авторів:

Бакатанова Вероніка Борисівна, ORCID: 0000-0003-0862-5390, bakatanova@gmail.com; кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, методики та менеджменту освіти; Українська інженерно-педагогічна академія; вул. Університетська, 16, м. Харків, 61003, Україна.

Булинін Владислав Олександрович, ORCID: 0000-0003-4185-1349; vbulynin.system@gmail.com; аспірант групи асп20; Українська інженерно-педагогічна академія; вул. Університетська, 16, м. Харків, 61003, Україна.

У статті розкриваються властивості лідерства та лідерських якостей, розглядається терміни лідерство та лідерська компетентність, додається аналіз основних всесвітніх технологій постановок цілей та можливості застосування для них у підготовці майбутніх педагогів професійного навчання, наводиться авторська технологія постановки цілей МІПТАР із теоретичним обґрунтуванням її застосування в професійній освіті.

Сучасні тенденції в суспільстві зробили акцент на індивідуальну ініціативу, активність особистості, самоорганізацію та саморегуляцію. Актуальним є питання надбання організаторських та лідерських навичок у молодіжному середовищі, спрямованих на вирішення конструктивних та значущих завдань у соціумі. Розвиток лідерів у прогресивному суспільстві - це не стихійний процес, а системні й активні методи навчання та виховання особистісних та лідерських якостей у людині.

Лідерство є ефективним джерелом будь-яких перетворень в організаціях та спільнотах людей, результативних механізмів його прогресу та розвитку. Всі масштабні зміни в житті людства стали наслідком дій лідерів, які змінювали суспільні відносини (Б.М. Хмельницький, М. Ганді, М.Л. Кінг, Н. Манделла, Лі Куан Ю та інші) або створювали інноваційні продукти (Т. Едісон, Ф. Порше, Г. Форд, С. Джебс та інші). Роль лідерів найбільш яскраво розкривається в мінливі періоди розвитку суспільства, часи соціально-економічних перетворень, нестабільність навколишнього світу.

Педагог професійного навчання – це лідер, який відповідає за підготовку робочих кадрів, тим самим виконуючи одну з ключових ролей у розвитку економіки та промисловості в нашій країні. Він виступає в ролі організатора як навчального, так і виробничого процесів. Для продуктивного виконання своїх завдань педагогу професійного навчання необхідно розвивати в собі лідерські якості, ефективно розставляти життєві та професійні пріоритети. Він, як фахівець та лідер, потребує ефективної технології постановки цілей, яка повинна враховувати всю специфіку його професії та ґрунтуватися на алгоритмі постановки цілей.

Перспективи досліджень у цьому напрямку полягають у можливості вдосконалити підготовку майбутніх педагогів професійного навчання та застосування запропонованого в статті алгоритму для постановки цілей у ЗВО.

Ключові слова: лідерство, лідер, компетентність, лідерська компетентність, постановка цілей, цілепокладання, управління, інженер-педагог, педагог професійного навчання, smart, okr, hard, bsq, bsc, miprar.

Bakatanova V.B., Bulynin V.A. "Technologies for setting goals as a part of the leadership competence of a vocational education teacher"

The article elucidates the characteristics of leadership and leadership qualities, delves into the definitions of leadership and leadership competence, conducts an analysis of prominent global goal-setting methodologies, and explores their potential applicability in the training of future vocational education teachers. Furthermore, the article introduces the МІПТАR goal-setting technology developed by the authors, accompanied by a theoretical rationale for its implementation in vocational education.

Contemporary societal trends accentuate individual initiative, autonomous engagement, self-organization, and self-regulation. The question of acquiring organizational and leadership skills in the youth environment, with the aim of addressing substantial societal challenges, remains pertinent. The cultivation of leaders in a progressive society is not an arbitrary progression but rather a systematic and proactive approach to nurturing personal and leadership qualities within individuals.

Leadership is an effective source of any transformations within organizations and communities. It serves as an effective mechanism for the advancement and evolution of these entities. Profound societal changes throughout history have invariably been the consequence of the initiatives of leaders who have reshaped social dynamics, as exemplified by figures such as B.M. Khmelnytskyi, M. Gandhi, M.L. King, N. Mandella, Lee Kuan Yew, and others, or innovators like T. Edison, F. Porsche, G. Ford, S. Jobs, and others. The role of leaders is most clearly manifested in changing periods of the development of society, times of socio-economic transformations, instability of the world around.

A vocational education teacher, responsible for the training of skilled workforce, occupies the role of a leader, thus performing one of the key roles in the development of the economy and industry in our country. Such individuals function as organizers of both educational and production processes. In order to execute their responsibilities effectively, vocational education teachers must cultivate leadership qualities and proficiently manage their life and professional priorities. As experts and leaders within their domain, they require an efficient goal-setting methodology that accommodates the specific requirements of their profession and aligns with a well-defined goal-setting algorithm.

The potential avenues for further research in this direction encompass enhancing the training of prospective vocational education teachers and the application of the algorithm proposed in this article for goal-setting in higher education.

Keywords: leadership, leader, competence, leadership competence, goal-setting, management, engineer-teacher, vocational education teacher, SMART, OKR, HARD, BSQ, BSC, MIPTAR.

У наш час світове співтовариство вже ввійшло в період стрімкої глобалізації та системно зростаючих показників значних змін у всіх сферах життєдіяльності людини. Перед сучасними науковими, педагогічними, економічними та політичними спільнотами стоять складні завдання та виклики для виконання яких необхідні фахівці, які здатні ефективно ставити цілі перед собою та іншими, вміти вводити і мотивувати оточуючих на продуктивну діяльність у робочих та навчальних процесах. Саме тому актуальність дослідження питань та природи лідерства як соціального явища та процесу визначається насамперед тим, що є одним із найбільш вагомих чинників групової інтеграції, що сприяють досягненню групових цілей із найбільшим ефектом.

Мета статті полягає в розкритті важливості ролі цілепокладання у формуванні лідерської компетентності майбутніх педагогів професійного навчання, визначити та знайти найбільш ефективну технологію постановки цілей у навчанні та роботі його як майбутнього фахівця.

Задачі статті:

1. Вивчити базові поняття "лідерство", "мета" та розкрити їх актуальність у підготовці майбутніх педагогів професійної освіти.

2. Ознайомитись із сучасними технологіями постановки цілей та зіставити їх ефективність застосування у підготовці майбутніх педагогів професійної освіти.

3. Запропонувати продуктивну систему встановлення цілей для підготовки майбутніх педагогів професійного навчання.

Лідерство - один із тих феноменів реалізації людських якостей у своїй діяльності, якими цікавляться у всьому світі протягом віків. Учені вивчають фактори, які сприяють процесам розвитку та реалізації лідерського потенціалу в людині, а також обставини підвищення її ефективності. Фахівці у сфері кадрової роботи та психологи-практики створюють методи для пошуку потенційних лідерів у колективах та розробляють нові технології для вдосконалення лідерських якостей та навичок. Люди, які прагнуть лідерства, знаходять можливості, які дозволяють їм досягти успіху в зайнятті ними лідерської позиції у своїх групах. Люди, які йдуть за своїм лідером, потребують розуміти, що зумовлює до підпорядкування його владі і як вони можуть впливати на рішення та дії свого лідера. Кожна людина залучена у відносини "лідер - послідовники" в усіх сферах свого життя: у професійній та творчій діяльності, сім'ї, дружбі, навчанні. Будучи активним учасником соціальних, освітніх, економічних та культурних процесів, людина стикається з питаннями лідерства.

Суспільний поділ праці разом із суспільною кооперацією різних видів людської діяльності зробили проблему лідерства однією з найдавніших і водночас постійно актуальною проблемою, вирішення якої постійно змінювалося і за змістом, і за формою. В умовах суспільних процесів кінця ХХ століття, характерних для світової спільноти, все більшого значення набувають питання наукового управління суспільством та різними його складовими, а значить – питання лідерства.

Дослідження структури особистості та діяльності педагога професійного навчання відображено в працях А. Ашерова, С. Батишева, Н. Ничкало, А. Сейтешева та ін. Особливості професійної підготовки інженерів-педагогів висвітлюються в працях Н. Брюханової, І. Васильєва, Р. Горбатюка, Р. Гуревича, М. Лазарєва, Л. Тархана та ін.

Теоретичним обґрунтуванням питань лідерства займалися є такі зарубіжні науковці, яка П. Друкер, Р. Дафт, Б. Басс, Р. Грінліф, Р. Бояцис та Е. Маккі, С. Кові, У. Бенніс, В. Бланк, Л. Бернард, Р. Чалдині, Е. Богардус, М. Вебер, Р. Емерсон, Х. Саймон, У. Бенніс, Р. Стогділл та інші.

Дослідники незалежної України активно вивчають тему лідерства з різних позицій. Проводиться активна наукова діяльність у дослідженні галузі лідерства з позиції різних наук українських вчених, а саме: Д. Алфімов, С. Осипова, О. Романовський, Р. Сторожев, К. Садохіна, Н. Сушик, Т. Гура, В. Ягоднікова, С. Бойко, Л. Борщ, М. Мартненко, В. Міляєва, С. Нестуля, О. Нестуля, Г. Старовойтова, та ін.

Феномен лідерства на сучасному етапі розвитку суспільства активно вивчається зарубіжними науковцями (Л. Бернард, Р. Чалдині, Е. Богардус, М. Вебер, Р. Емерсон, Х. Саймон, У. Бенніс, Р. Стогділл та ін.).

Проблематика цілей людини та цілеутворення розглядається в дослідженнях педагогічних (А.С. Макаренко, В.О. Сухомлинський, О.В. Лебедев, Б.Т. Лихачов, Г.М. Прозументова), філософських (М.М. Трубников, М.Г. Макаров, А.Л. Чунаєва, Т.М. Козакевич, Б.С. Братусі) та психологічних (О.Н. Леонтєв, О.К. Тихомиров, С.Л. Рубинштейн, Г.П. Щедровицкий, В.В. Давидов, Ю.В. Громико, Н.Н. Толстих, О.М. Прихожан) науковців. У наукових публікаціях цих дослідників розглядаються зв'язок мети до цілеутворення, оглядаються їх доцільність у педагогічному, психологічному, історичному та філософському аспектах.

Проблема цілеспрямованої діяльності людини була, є і буде актуальною, адже, як відомо, без цілі немає управління і немає результату. Практика показує, що значна частина помилок, зокрема й у навчанні, пов'язана з некоректним цілепокладанням. Значний внесок у розв'язання проблеми цілепокладання та різних його аспектів належить таким зарубіжним і вітчизняним ученим, таким як: В. П. Беспалько, Б. С. Блум, В. І. Бондар, М. В. Кларін, А. К. Маркова, Ф. Л. Осипов, А. В. Хуторський, Р. Акоф, Ф.

Емері, Д.Біллінг, Д. Кратвол, Б.Мусіа, Н.Гренлунд, К.Роджерс, А.Хетроу, Е.Сімпсон, Б. Браун та ін.

Теоретичні засади формування цілей у трудовому колективі широко представлені в роботах іноземних та вітчизняних фахівців. Серед них: З.Є. Шершньова, С.В. Оборська, В.Р. Веснін, О.С. Віханський, А.В. Шегда, О.І. Ковтун, П.Г. Клівець, І. Ансофф, М. Портер, Д. Аакер, А.А. Томпсон та ін.

Лідерство завжди було важливою частиною розвитку і прогресу людства протягом усієї його історії. На можливість кожного члена суспільства взяти на себе керівну роль впливали різні фактори та умови. У первісному суспільстві лідером була особистість, яка за допомогою сили і своїх навиків отримувала більшу частину видобутку і часто сприймала іншого активного члена свого суспільства як свого можливого конкурента в боротьбі за свої ресурси. В історії Древнього світу лідерську роль грали імператори, полководці, царі та трибуни. У той же час деспотичні суспільства Стародавнього Світу створили свої державні структури на власній уяві про божества та їх намісників на землі. Психолог та дослідник галузі людської психіки Ф. Д. Карделл вказує на те, що лідерство є "одним із численних архетипних образів і джерел нашої спільної здатності до життя та безперервної еволюції на планеті" [1, с. 12].

Насамперед необхідно визначити, що таке "лідерство". Явище лідерства – це досить особливий феномен, який включає в себе безліч аспектів. Оксфордський словник англійської мови (1933) свідчить, що саме слово «лідер» виникло на початку XIII ст. У той же час термін "лідерство" дослідники не знаходять аж до початку XIX ст. [2, с. 12].

Британський дослідник лідерства Джон Адаїр позначає, що лідер ("leader") і лідерство ("leadership") мають англосаксонський корінь "lead" (у перекладі українською мовою – "шлях"), який у свою чергу походить від дієслова "leaden", що означає "мандрувати", "йти". Перебуваючи у морських плаваннях та походах, англосакси використовували цю назву для визначення курсу свого судна в морі. Таким чином, лідерами називалися люди або кораблі, що показують шлях [3, с. 15].

Розуміння лідерства в сучасній науці у багатьох контекстах і його визначення всі доходять, що лідерство – це техніка правильного використання персоналу. Поняття лідерства в сучасній науці розглядають у різних контекстах, і його визначення зводяться

до того, що влада – це техніка правильного використання персоналу. Лідерство має на увазі саморозвиток особистості, заснований на самопізнанні, самовизначенні, самоврядуванні, самовдосконаленні, подоланні стереотипів свідомості, самоконтролю, потім приходячи до самореалізації в обраній сфері діяльності. Таке вдосконалення себе якраз дозволяє проявити весь свій творчий потенціал і максимально використовувати свої можливості та здібності [4, с.72].

Слід зазначити, що соціальні процеси та взаємодії як у малих, так і великих групах тісно пов'язані з феноменом лідерства. Лідерство є одним із ключових процесів організації управління будь-якою соціальною групою, що сприяє фактору досягнення цілей цієї групи; взаємовідносини між лідером і членами групи, впливають один на одного і на їх взаємне прагнення досягненню результатів [5, с. 30].

Американський політолог Р. Такер зазначає, що лідерство – це «щось набагато важливіше, ніж просто аналіз та прийняття рішень, це – вплив на розум, енергію певних людей, яким необхідно відіграти певну роль у тому чи іншому процесі для досягнення цілей групи» [6, с. 113].

Лідерство консолідує спільні зусилля людей протягом певного періоду для здійснення спільної мети. Лідерство є відмінним типом управлінського взаємодії, основу якого полягають ефективні поєднання різних джерел влади та напрямів на заохочення людей до реалізації спільних цілей. З одного боку, лідерство поводить як набір певного роду особистісних якостей, які приписуються тим, хто успішно впливає на інших, з іншого боку, лідерство – це системний процес наполегливої результативної діяльності для досягнення групою або організацією своїх поставлених цілей [7 с. 155].

Педагог професійного навчання – це фахівець, який поєднує в собі як основоположні психолого-педагогічні знання, так і інженерну підготовку та практичні навички за певним напрямом техніки [8, с. 59].

Діяльність педагога професійного навчання полягає в системному розвитку та підготовки майбутніх інженерів. Будучи фахівцем виробничого навчання для професійних навчальних закладів, педагог професійної освіти володіє знаннями, вміннями та навичками в галузях виробництва, обслуговуванні транспорту та техніки і має психолого-педагогічну, інженерну, технологічну підготовку та розряд за робітничою професією.

Для успішного виконання своїх обов'язків педагог професійного навчання виконує освітньо-керівну роль для становлення майбутніх інженерів як якісних фахівців та є багатопрофільним спеціалістом. Із позиції Е.Ф. Зеєра, педагог професійного навчання – це фахівець із вищою освітою, що виконує низку функцій у системі освіти, таких як: педагогічна, методологічна, організаційна, освітньо-виробнича [9, с. 10].

При аналізі професійної діяльності педагога професійної освіти Л. Тархан у своїх наукових працях говорить, що педагог професійної освіти зобов'язаний виступати у своїй педагогічній діяльності «не просто реалізатором, а її організатором та управлінцем». На думку дослідника, майбутній спеціаліст сфери професійної освіти повинен мати підготовку до управлінської діяльності як в інженерно-технічному, так і педагогічному аспектах [10, с. 60].

Усі види управлінської діяльності тісно пов'язані з вміннями визначити перед собою та колективом цілі, вміння розставляти пріоритети та грамотно спланувати свою діяльність для досягнення передбачуваного позитивного результату. За часів Давньоримської імперії ще Сенека зазначав: "...якщо не знаєш, куди пливати, ніякий вітер не буде попутним". Важливість аспекту цілепокладання в діяльності людини позначив ще Георг Гегель в 1807 р.: «Індивід, отже, збирається зробити вчинок, ніби знаходиться в якомусь колі, ... він не може ... знайти початок, тому що свою первісну сутність, яка повинна бути його метою, він дізнається лише з дії, а щоб діяти, у нього насамперед має бути мета» [11, с. 213].

У наш час для кожного сучасного лідера важливим є навик розподілу пріоритетів і постановки цілей перед собою. Адже не дарма, коли Воррена Баффета, який є одним із найзаможніших людей планети, запитали, в чому полягає секрет його феноменального успіху, то він відповів, що він нічого б не досягнув без вміння фокусуватися на поставленій меті. А Наполеон Хілл, один з найвідоміших авторів книг про успіх, відзначав, що всього в цьому житті можна досягнути, маючи ясне бачення мети і чіткий план її реалізації.

Постановка цілей є важливим завданням управління будь-яким колективом. Цілі є нероздільною частиною устрою управління об'єднанням людей, в яких вони виконують організуючу, мотивуючу та контролюючу функції. Цілі визначають ключові напрями

діяльності колективу, позначають розподіл можливостей та відповідальності [12, с. 65].

Аристотель ціль розумів як «те, заради чого» щось існує, а сучасна наука позначає мету як частину поведінки та свідомої діяльності людини, що характеризує майбутній результат діяльності та шляхи її реалізації за допомогою певних засобів. Мета, крім кінцевого результату діяльності людини, має на увазі шлях руху в напрямку до підсумкового результату та види діяльності, які приведуть до конкретного результату [13, с. 146].

Перш за все необхідно визначити термін «мета». Мета – ідеальний або реальний предмет свідомого чи несвідомого прагнення суб'єкта, фінальний результат, на який навмисно спрямовано процес [14, с. 125].

Ефективність та результативність будь-якого процесу визначає його системність. В освіті системний підхід спрямований на виявлення структури педагогічних об'єктів, пошук у ній різних типів зв'язків та зведення їх у цілісну теоретичну картину [15 с. 305].

Засновником системного підходу в освіті є Н.В. Кузьміна, яка розробила структуру педагогічної системи, системоутворюючим елементом якої є мета [16 с. 115].

Беспалько В.П. вважав, що мета повинна бути поставлена діагностично, а діагностичності можна домогтися за рівнем дроблення інформації [17 с. 85].

Їм була розроблена рівнева система засвоєння інформації:

- I - здатність до засвоєння інформації;
- II - впізнавання інформації;
- III - репродуктивний;
- IV - алгоритмічний;
- V – творчий.

Під час роботи з кожним із цих рівнів педагог професійного навчання має мати ефективні методи роботи для того, щоб вправно реалізовувати головні цілі професійної освіти, а саме: освітню, розвиваючу та виховну.

Існує безліч актуальних і практичних методик постановки цілей, які застосовні як для окремої людини, так і для групи людей, починаючи від маленького колективу і закінчуючи державами і міжнародними корпораціями. Кожна з них є картою, здатною привести людину до незчисленних скарбів у вигляді особистісного і професійного зростання. У нашій статті ми розглянемо деякі з них, а саме: технології постановки цілей як SMART, OKR, HARD, BSQ та BSC.

Метод постановки цілей SMART був розроблений одним із найбільш відомих теоретиків менеджменту минулого століття Пітером Друкером і вперше згадувався в його книзі «Практика менеджменту» в 1954 році. Цей метод повністю звучить як Specific - Measurable - Attainable - Relevant - Timed, що в перекладі з англійської мови звучить як Конкретна - Вимірна - Досяжна - Релевантна - Обмежена в часі. Де: S - потрібно точно розуміти, чого саме ми хочемо досягти; M - як саме ми будемо міряти отриманий результат; A - потрібно визначити, чи можливе досягнення мети в принципі і за рахунок чого воно планується? R - необхідність досягнення мети; T- установка конкретного терміну, коли мета буде досягнута [18, с. 135].

Цей метод підходить для педагога професійного навчання, тому що ця технологія універсальна до всіх рівнів системи засвоєння інформації.

Технологія постановки цілей HARD була розроблена в 2009 році засновником і виконавцем американської консалдінгової компанії Leadership IQ Марком Мерфі. Ключовою особливістю цього методу є ухил на емоційність людини і роботу з емоціями. Даний метод має расшифровку своєї аббревіатури як: Heartfelt - Animated - Required - Difficult що в перекладі з англійської мови означає Щира – Уявна - Необхідна - Складна. Цей метод має на увазі постановку складних цілей і проектів, які потребують швидкого придбання нових навичок, вирішення важких завдань і інтенсивного виведення людини з його зони комфорту. У роботі з цим методом обов'язкове максимально докладна візуалізація як подолання всіх етапів досягнення мети так бажаний кінцевий результат і те, як він вплине на життя людини [19, с. 21-22].

Цей метод більше підходить творчим професіям, аніж інженеру-педагогу, але для мотиваційної мети інколи він має актуальність.

Метод BSQ є однією з найбільш сучасних технологій постановки цілей, яка була розроблена віце-президентом з розвитку керівників компанії Walmart Девідом Ван Роєм. Дана технологія має розшифровку своєї аббревіатура: ThinkBig - ActSmall - MoveQuick, що в перекладі з англійської мови означає «Думай масштабно - Дій маленькими кроками - Рухайся швидко». Дана методика заснована на твердому переконанні Ван Роя, що мета краще, ніж відсутність мети, і чим мета конкретніше і складніше, тим буде краще. Ефективність даного методу полягає в тому,

що на чолі списку стоїть найбільш бажана мета, яка розгалужується на безліч дрібних дій зі своїм терміном виконання кожна [20, с. 107].

Даний метод не може бути розкритий повною мірою в діяльності педагога професійної освіти, тому що швидкість процесу навчання залежить від безлічі факторів, і вона не може бути швидкою.

Методика BSC, вона ж Balanced Scorecard, що в перекладі з англійської мови означає «система збалансованих показників» була розроблена в першій половині 1990-х років минулого століття професором бізнес-школи при Гарвардському університеті Робертом Капланом і американським консультантом з управління Девідом Нортонем. Згідно технології Balanced Scorecard розробляється стратегічна карта або зображується дерево цілей в усіх напрямках діяльності організації. Кожному виду діяльності відводяться свої окремі цілі, призначаються терміни досягнення цих цілей і показники ефективності [21, с. 235].

Даний метод може бути використаний в діяльності педагога професійної освіти, то що ілюстрація та систематизація професійних завдань, що стоять перед ним, допоможе йому виконувати свої функції більш організовано.

Всі ці методи постановки цілей є одним з багатьох важливих інструментів в руках сучасного лідера та грають свого роду роль коліс і локомотива, що дозволяє йому створювати свою успішну історію і реалізовувати свої мрії непохитно рухаючись вперед крізь перешкоди і труднощі. Проте, перш ніж застосовувати будь-який метод постановки цілей вкрай важливо поставити правильну мету, яка і стане основним двигуном даного локомотива. Тед Тернер, творець CNN, медіамагнат і мільярдер, у своїй автобіографії пише: «Особливо вдячний батькові за раду поставити перед собою таку високу мету, якої не зможу досягти за своє життя. Це надає мені енергії і бажання наполегливо працювати кожен день, займаючись не тільки благодійністю, але і відкриваючи нові комерційні підприємства» [22, с. 225].

З метою виявлення найбільш відповідному для підготовки майбутніх педагогів професійного навчання алгоритму постановки освітніх цілей при були проаналізовані такі технології постановки цілей як SMART, OKR, HARD, BSQ та BSC. Подальший аналіз даної тематики показав, що ці технології постановки цілей не відповідають для практичної діяльності педагога

професійного навчання та при його підготовці або підходять не повною мірою

Пропонуємо алгоритм та методику постановки цілей в професійній освіті. Розглянемо алгоритм постановки цілей на рис. 1

Він передбачає:

1) аналіз професійної діяльності фахівця з метою виявлення вимог щодо його професійної підготовки,

2) аналіз освітньої програми підготовки фахівця з метою виявлення професійних компетентностей,

3) аналіз змісту освіти за темою навчального курсу з метою виявлення необхідних професійних умінь,

4) діагностика готовності сприйняття навчального матеріалу з визначенням відповідного рівня,

5) формування освітньої мети за кожним рівнем засвоєння теми.

Загальноприйняті технології постановки цілей не є найбільш ефективним способом постановки цілей у підготовці майбутнього педагога професійного навчання, тому пропонуємо технологію постановки цілей MIPGAR, яка має трактовку своєї аббревіатури як «Motivation - Idea - Planning - Time - Act – Result», що в перекладі з англійської мови означає «Мотивація – Ідея – Планування – Час – Дія – Результат». В основу цього методу була покладена мотивація.

Слід зазначити, що мотивація є головним чинником до будь-якої діяльності людини. Кожна людина має великий потенціал до розкриття себе у особистісному і професійному житті, але вона сама має мати у собі прагнення до цього. Наполеон Хілл, один з видатних дослідників чинників успіху у житті людини минулого століття, стверджував, що відправною точкою всіх досягнень є бажання [23, с. 27].

Мотив є одним із головніших рушників прогресу людства. О.М. Леонтьєв зазначає, що мотив породжує у собі діяльність і призводить до утворення цілей людини [24, с. 116].

Генрі Форд створив General Motors, тому що в нього була найголовніша ідея всього його життя - це зробити автомобілі доступнішими для людства, для реалізації якої він збирав своє перше авто у себе в сараї. У Махатма Ганді була мрія – дати народу Індії спокійне та щасливе життя, для втілення якої він засновав індійський рух за незалежність та методи боротьби за свободу шляхом миру. Лі Куан Ю мав мету зробити Сінгапур щасливою та сильною країною, для цього він розробив ефективну стратегію «сінгапурського дива».

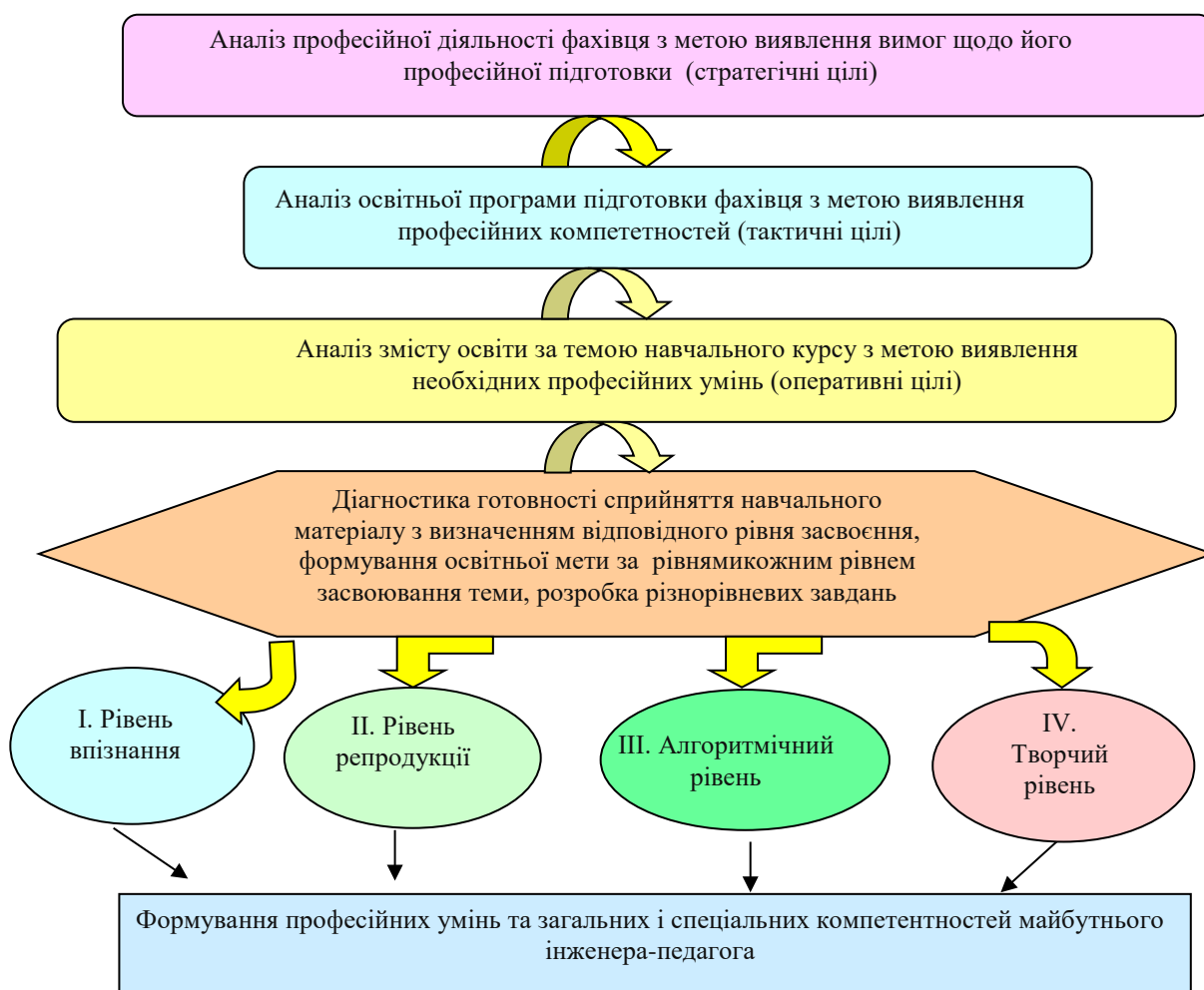


Рис.1 Алгоритм постановки цілей в інженерно-педагогічній освіті

Планування необхідно для ясного бачення як треба діяти для досягнення поставленої мети. Так, Брайан Трейсі, один із видатних мирових бізнес-тренерів, вважає, що необхідно пам'ятати, що кожна хвилина, уражена на планування, економить десять хвилин вашої праці [25, с. 35]. Коли людина при постановці цілей перед самою себе вказує певний час, відведений на реалізацію цієї цілі, то так вона дає самі собі зобов'язання, що ця ціль буде досягнута у термін.

Слід зазначити, що без активної дії не можливе отримання результату, також необхідно розуміти при постановки цілі який результат буде отримано. Так, вітчизняний психолог С.Л. Рубінштейн зазначав, що особистість формується та проявляється у діяльності [26, с. 57]. Томас Джефферсон, один з батьків-засновників та третій президент США, стверджував: «Хочете знати, хто ви? Не питаєте. Дійте! Дія буде описувати і визначати вас» [27, с. 113].

Таким чином, майбутні педагоги професійного навчання зможуть досягнути

успіху і стати лідерами лише коли свідому будуть прагнути цього. Конкретизація необхідна для чіткого розуміння і уявлення своєї мети. Треба розуміти яка задача стоїть перед педагогом професійної освіти як у цілому, так і у конкретну мить. Планування необхідно для ясного бачення як треба діяти для досягнення поставленої мети. Якщо ціль не має конкретного часу на її досягнення, то це вже буде не ціль, а тільки мрія. Без активної дії не можливе отримання результату, також необхідно розуміти при постановки цілі який результат буде отримано.

Висновки.

1. Педагог професійного навчання – це лідер, який відповідає за підготовку майбутніх виробничих кадрів нашої країни, посилюючи її економічну міць. Він має особу роль організатора як навчального, так і виробничого процесів. Для комплексного здійснення своєї місії педагог професійного навчання має вдосконалювати лідерські якості, продуктивно розподіляти пріоритети. Для цього він як багатозадачний фахівець

потребує ефективної технології постановки цілей, яка враховуватиме всю специфіку його професії та ґрунтуватиметься на алгоритмі постановки цілей.

2. Технологія постановки цілей MIPTAR спрямовано підвищення рівня мотивації ставлячи мотивацію як що впливає чинник будь-який діяльності управління як собою окремого взятого індивіда, і колективу людей. При підготовці майбутніх педагогів професійного навчання

Список використаних джерел

1. Карделл Ф. Д. Психотерапия и лидерство / Франк Давид Карделл. – СПб. : Речь, 2000. – 234 с.
2. Байхэм У. Воспитай своего лидера. Как находить, развивать и удерживать талантливых руководителей : пер. с англ. / У. Байхем, О. Смит, М. ПизиПер. с англ. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2002. – 416 с.
3. Адаир Дж. Джон Адаир о менеджменте и лидерстве : пер. с англ. / Джон Адаир. – М. : Эксмо, 2007. – 208 с.
4. Лисак У. А як у них? Особливості кадрової політики Японії / У. Лисак // Довідник кадровика. – 2014. – № 8. – С. 71–73.
5. Пинтосевич И. Влияй! 7 заповедей лидера / И. Пинтосевич. – М. : Изд-во «Э», 2016. – С. 30–35.
6. Грищенко І. М. Теоретико-методологічні засади лідерства / І. М. Грищенко // Наукові розвідки з державного та муніципального управління : зб. наук. пр. – Київ : [б.в.], 2015. – Вип. 1. – С. 110–122.
7. Юшин В. П. Руководство по интенсивному развитию организаторских способностей руководителя / В. П. Юшин. – Луцк : МП «Зоря», 1998. – 215 с.
8. Кабак В. В. Особливості використання електронних дидактичних видань у процесі підготовки майбутніх інженерів-педагогів / В. В. Кабак // Strategiczne pytania światowej nauki :. – 2013: materials of the IX International Scientific and Practical Conference. – Przemysł: Science and studio, 2013. – Vol. 14: Pedagogical sciences. – С. 58–60.
9. Зеер Э. Ф. Профессиональное становление личности инженера-педагога / Э. Ф. Зеер. – Свердловск, 1988. – С. 16.
10. Тархан Л. З. Компетентностный подход в обучении инженера-педагога /Л. З. Тархан // Проблемы инженерно-педагогической освіти : зб. наук. праць / Укр. інж.-пед. акад. – Харків : УПА, 2005. – Вип. 10. – С. 58–63.
11. Гегель Г.В.Ф. Система наук. Ч. 1: Феноменология духа / Г. В. Ф. Гегель. – СПб. : Наука, 2015. – 444 с.
12. Грибов В. Д. Основы управлінської діяльності : підручник / В. Д. Грибов. – Режим доступу :<https://stud.com.ua/42602/menedzhment/tsili-strategiyi-rozvitku-organizatsiy> (дата звернення 02.02.2023р.)
13. Прокоп І. С. Теоретико-методологічний аналіз педагогічних категорій «ціль» і «мета навчання»

запропонована технологія постановки цілей здатна впливати на рівень мотивації та самоменеджменту у здобувачів освіти, а також на їх здатність впливу на навколишнє соціальне середовище і колективи людей розвиваючи в них лідерські здібності.

Перспективою подальших досліджень є вдосконалення запропонованої технології цілей для стратегічних, тактичних та оперативних цілей професійного навчання.

/ І. С. Прокоп // Науковий вісник Чернівецького університету. Педагогіка та психологія. – Чернівці : Рута, 2006. – Вип. 296. – С. 144–149.

14. Степин В. С. Новая философская энциклопедия : в 4-х т. / В. С. Степин, А. А. Гусейнов, Г. Ю. Семигин ; Ин-т философии РАН. – М. : Мысль, 2010. – Т. 4. – 317 с.
15. Гончаренко С. Український педагогічний словник / С. Гончаренко. – Київ : Либідь, 1997. – 374 с.
16. Кузьмина Н. В. Методы системного педагогического исследования / Н. В. Кузьмина. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1980 – 172 с.
17. Беспалько В. П. Слагаемые педагогической технологии / В. П. Беспалько. – М. : Педагогика, 1989 – 191 с.
18. Максютя А. Как достичь цели. / А. Максютя – Харьков : Фактор, 2017 – 176 с.
19. Hard Goals. The Secretto Getting from Where You Areto Where You Wantto Be. – 2010. – 192 p.
20. The 4 Disciplines of Execution: Achieving Your Wildly Important Goals. – 2012. – 352 p.
21. 100+ Management Models: How to understand and apply the world's most powerful business tools. – 2014 – 640 p.
22. Тернер Т. Зовите меня Тед : пер. с англ. / Тед Тернер, Билл Берк. – М. : АСТ МОСКВА, 2010. – 446 с.
23. Хилл Наполеон. Думай и богатей / Хилл Наполеон. – М. : АСТ, 2015 – 383 с.
24. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность : учебное пособие / А. Н. Леонтьев. – М. : Смысл ; Академия, 2005 – 345 с.
25. Брайн Трейси. Нет оправданий! Сила самодисциплины. 21 путь к стабильному успеху и счастью / Брайн Трейси. – Минск : Поппури, 2016 – 378 с.
26. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2020 – 720 с.
27. Шелдон Г. У. Политическая философия Т. Джефферсона / Г. У. Шелдон. – М.: Республика, 1996 – 255 с.

References

1. Kardell, FD 2000, *Psihoterapija i liderstvo [Psychotherapy and leadership]*, Rech', SPb.
2. Bajhjem, U, Smit, O & PiziPer, M 2002, *Vospitaj svoego lidera. Kak nahodit', razvivat' i uderzhivat' talantlivyh rukovoditelej [Educate your*

leader. How to find, develop and maintain talented leaders], Izdatel'skij dom «Vil'jams», Moskva.

3. Adair, DD 2007, *Adair o menedzhmente i liderstve [John Adair on management and leadership]*, Jeksmo, Moskva.

4. Lysak, U 2014, 'A yak u nykh? Osoblyvosti kadrovoi polityky Yaponii' [And what about them? Peculiarities of Japan's HR policy], *Dovidnyk kadrovyka*, no 8, Pp. 71–73.

5. Pintosevich, I 2016, *Vlijaj! 7 zapovedej lidera [Influence! The 7 commandments of a leader]*, Izd.-vo «Je», Moskva

6. Hryshchenko, IM 2015, 'Teoretyko-metodolohichni zasady liderstva' [Theoretical and methodological foundations of leadership], *Naukovi rozvidky z derzhavnoho ta munitsypalnoho upravlinnia*, iss. 1, Pp. 110–122

7. Jushin, VP 1998, *Rukovodstvo po intensivnomu rozvitju organizatorskih sposobnostej rukovoditelja [A guide to the intensive development of leader's organizational skills]*, MP «Zorja», Luck

8. Kabak, VV 2013, 'Osoblyvosti vykorystannia elektronnykh dydaktychnykh vydan u protsesi pidhotovky maibutnykh inzheneriv-pedahohiv' [Features of the use of electronic didactic publications in the process of training future engineers-teachers], *Strategiczne pytanja swiatowej nauki .: – 2013: materials of the IX International Scientific and Practical Conference*, Vol. 14: Pedagogical sciences, Pp. 58–60.

9. Zeer, JF 1988, *Professional'noe stanovlenie lichnosti inzhenera-pedagoga [Professional development of engineer-teacher personality]*, Sverdlovsk.

10. Tarhan, LZ 2005, 'Kompetentnostnyj podhod v obuchenii inzhenera-pedagoga' [Competency-based approach in teaching engineer-teacher], *Problemi inzhenerno-pedagogichnoi osviti*, Iss. 10, Pp. 58–63.

11. Gegel', GVF 2015, *Sistema nauk. Ch. 1: Fenomenologija duha [System of sciences. P. 1: Phenomenology of Spirit]*, Nauka, SPb.

12. Hrybov, VD n.d., *Osnovy upravlinskoj diialnosti [Fundamentals of management activity: a textbook]*, viewed 02 February 2023 <https://stud.com.ua/42602/menedzhment/tsili_strategiyi_rozvitku_organizatsiy>

13. Prokop, IS 2006, 'Teoretyko-metodolohichniy analiz pedahohichnykh katehorii

«tsil» i «meta navchannia»' [Theoretical and methodological analysis of the pedagogical categories "goal" and "purpose of learning"], *Naukovyi visnyk Chernivetskoho universytetu. Pedahohika ta psykholohiia*, Iss. 296, Pp. 144-149

14. Stepin, VS, Gusejnov, AA, Semigin, GJ 2010, *Novaja filosofskaja jenklopedija. Vol. 4 [New philosophical encyclopedia]*, Mysl', Moskva.

15. Honcharenko, S 1997, *Ukrainskyi pedahohichnyi slovnyk [Ukrainian pedagogical dictionary]*, Lybid, Kyiv.

16. Kuz'mina, NV 1980, *Metody sistemnogo pedagogicheskogo issledovaniya [Methods of systemic pedagogical research]*, Izd-vo Leningr. un-ta, Leningrad.

17. Bepal'ko, VP 1989, *Slagaemye pedagogicheskoy tehnologii [Components of pedagogical technology]*, Pedagogika, Moskva.

18. Maksjuta, A 2017, *Kak dostich' celi [How to achieve a goal]*, Faktor, Har'kov.

19. Hard, G 2010, *The Secretto Getting from Where You Are to Where You Want to Be*.

20. The 4 Disciplines of Execution: Achieving Your Wildly Important Goals, 2012.

21. 100+ Management Models: How to understand and apply the world's most powerful business tools, 2014

22. Turner, T & Berk, B 2010, *Zovite menja Ted [Call me Ted.]*, AST MOSKVA, Moskva.

23. Hill, N 2015, *Dumaj i bogatej [Think and get rich]*, Izdatel'stvo: AST, Moskva.

24. Leont'ev, AN 2005, *Dejatel'nost'. Soznanie. Lichnost' [Activity. Consciousness. Personality]*, Smysl ; Akademiya, Moskva.

25. Brajn, T 2016, *Net opravdanij! Sila samodiscipliny. 21 put' k stabil'nomu uspehu i schast'ju [There are no excuses! The power of self-discipline. 21 ways to sustainable success and happiness]*, Poppuri, Minsk.

26. Rubinshtejn, SL 2020, *Osnovy obshhej psihologii [Fundamentals of general psychology]*, Piter, SPb.

27. Sheldon, GU 1996, *Politicheskaja filosofija T. Dzh Jeffersona [T. Jefferson's political philosophy]*, Respublika, Moskva.

Стаття надійшла до редакції 13.02.2023 р.