

France, Albania, Bosnia and Herzegovina, and Serbia. Interestingly, in these eight education systems, the minimum annual fees for second-cycle studies are also higher than those in the first cycle. In contrast, in the United Kingdom (England, Wales and Northern Ireland), annual fees were lower on average in the second cycle than in the first cycle for full-time students in 2018/19.

Two countries have recently implemented new policy measures, which had an impact on fee amounts paid by students. Both countries have reduced fees. In the Netherlands, since 2017/18, annual statutory fees for first-time students in their first year in short- and first-cycle programmes have been halved in order to make higher education more accessible. In addition, in first-cycle initial teacher education courses annual fees have been halved for the first two years, and from 2020/21, the halved fee also applies to second-cycle programmes in teaching. In Portugal, top-level authorities, aiming to reduce financial barriers to accessing higher education, have gradually been reducing first-cycle (and the legally regulated second-cycle) tuition fees (both minimum and maximum) for the last two years. In the academic year 2018/19, annual first-cycle fees ranged from EUR 657 to 1 063; while in 2020/21, they range from EUR 495 to 697 per year.

УДК 159.922

Н. М. Савелюк, доктор психологічних наук, доцент
Х. Р. Вояк, здобувачка вищої освіти
Тернопільський національний педагогічний
університет імені Володимира Гнатюка
м. Тернопіль, Україна

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛІВЧАТ-ЛІДЕРОК У СУЧАСНІЙ ВИЩІЙ ШКОЛІ

Вступ. Як засвідчує офіційна статистика, серед майже 8 мільярдів населення сучасного світу приблизно половина – жінки. При цьому є держави, у яких відносно більшість становлять чоловіки (країни Африки, Азії, Південної Америки, а також Австралія), а є і такі, де навпаки, кількісно домінують жінки (країни колишнього СРСР, у тому числі, Україна). За даними Інтернет-видання «Economist UA», в Україні жінок – приблизно 53 % [5]. Назагал же реальне становище жінок у багатьох країнах світу ще далеке від ідеалів соціальної рівності та психологічної паритетності. Висловлене стосується, між іншим, й участі жінок у громадсько-політичному житті соціуму та їх лідерства в цій сфері, а тому відповідна проблема потребує свого вивчення та аналізу.

Аналіз останніх досліджень. Лідерство, як відомо, є одним із важливих механізмів регулювання взаємин між людьми, соціальними групами, інституціями суспільства. Активність лідерів у різних сферах життя – це діяльність енергійних, цілеспрямованих, відповідальних, амбіційних особистостей. Лідерство як соціальний інститут виконує низку важливих для суспільства і людей функцій. Здебільшого воно визначається характеристиками соціуму, соціально-психологічними особливостями спільноти та конкретною ситуацією [4, с. 64]

На думку С. Захарії, різні концепції лідерства можна поділити на 3 основні групи: 1) ті, які розглядають лідерство як універсальний феномен людської

діяльності та стверджують, що природа лідерства однакова в усіх сферах суспільного життя; 2) такі, що ототожнюють лідерство з керівництвом та управлінням, при цьому діяльність лідера розглядається як насамперед адміністративна, а специфіка лідерства зводиться до правових та етичних регуляторів поведінки посадової особи; 3) ті, які розглядають лідерство як специфічне явище суспільного життя, що не зводиться до правових, економічних, психологічних принципів [6, с. 90].

Як зазначає Б. Буяк, будь-яка влада завжди була організувальним началом суспільного буття: вона диференціює соціум, структурує його, породжує різноманітні види й типи соціальної ієрархії. При цьому влада зазвичай реалізується у суспільстві шляхом своєї персоніфікації, зокрема, завдяки утворенню інституту лідерства. При цьому останнє розуміється як тривале, а не спорадичне явище, яке, як правило, співвідноситься з особистісними, індивідуальними якостями свого суб'єкта – лідера [3, с. 240].

Провідними характеристиками сучасного громадського, політичного лідера вчені називають такі: наявність власної програми або новаторської стратегії та тактики; вміння висловлювати, відстоювати погляди та інтереси тієї або іншої соціальної групи; певні риси характеру, які виявляються під час реалізації програми та об'єднання своїх прибічників (воля, наполегливість, гнучкість, інтуїція, рішучість, компетентність та ін.); популярність, вміння переконувати, завойовувати прибічників, впливати на людей, ораторські здібності, комунікабельність; імідж керівника, котрий діє згідно з нормами моралі, прийнятими у суспільстві; відповідний рівень політичної культури; наявність команди помічників і виконавців, вміння організувати дії своїх прибічників; перевага суспільного над особистим та ін. [8].

Один із сучасних напрямків дослідження феномену лідерства та лідера як його суб'єкта – гендерний аспект. Адже при будь-якому вираженому прийнятті рішень важливо, щоби були враховані цінності, потреби та інтереси різних верств населення, а тому реальне залучення жінок до процесу обговорення, прийняття, упровадження рішень залишається необхідною передумовою демократичного суспільного розвитку. На цьому шляху важливо уникати формальних підходів і пам'ятати про те, що рівний доступ має забезпечуватися відповідними діями. Так, якщо на участь у певному заході запрошена паритетна кількість жінок і чоловіків, необхідно переконатися, що жінки, часто більш обтяжені своїми формально й неформально існуючими гендерними ролями (зокрема, пов'язаними із традиційною хатньою роботою), дійсно зможуть узяти участь у проведенні відповідного заходу від його початку та до кінця [7].

Сучасні зарубіжні вчені виокремлюють чотири основні підходи до проблеми співвідношення лідерства та гендеру. Перший підхід ґрунтується на припущенні про те, що лідерство начебто біологічно детерміноване, тобто, вроджене й може спостерігатися тільки у чоловіків. Другий підхід визнає роль соціалізації у цьому процесі та досліджує поняття гендерної ролі як одного з визначальних чинників лідерства. Третій підхід включає цілу низку факторів, серед яких – ідентифікація, що формує гендерну роль та впливає на ефективність керівництва. Четвертий підхід визначає відмінності у тому, як саме чоловіки та жінки досягають лідерства [9].

У цілому саме із другої половини ХХ століття гендерна відмінність починає розглядатися як одна з важливих складових, які визначають поведінку особистості. Відтоді, на думку Н. Бушуєвої, пошук доказів на користь відмінностей (або їх відсутності) між лідерами – чоловіками та жінками, ведеться за трьома векторами: у рамках традиційних психологічних напрямів і підходів, які інтегрувалися, між іншим, у соціальні науки (психоаналіз, біхевіоризм, когнітивна психологія); в контексті вивчення загальних гендерних відмінностей; крізь призму гендерних теорій лідерства [2].

А на початку ХХІ століття, згідно з Т. Бендас та О. Петрушихіною, можна говорити про виникнення нової наукової галузі – гендерної психології лідерства. Відповідні дослідження зосереджують свою увагу на таких основних аспектах: 1) поведінка лідерів – наприклад, за даними досліджень Е. Іглі зі співавторами, жінки більшою мірою схильні до трансформаційного типу лідерства (базується на емоційному впливові та прагненні до внутрішнього конформізму підлеглих), а чоловіки – до трансакційного (основа – раціональна взаємодія, свого роду взаємовигідна «угода»); 2) гендерна ідентичність лідерів – зокрема, Е. Коеніг зі співавторами емпірично довели той факт, що, незважаючи на поширення ідеї про рівність статей, водночас посилюється реальна маскулінізація лідерської ролі (принаймні, в рамках стереотипних уявлень); 3) кроскультурні дослідження – наприклад, ван Еммерік зі співробітниками встановили, що орієнтація керівників або на задачу, або на стосунки має не стільки гендерний, скільки культурний корелят; а Р. Бонжіорно та Б. Девід емпірично довели, що і більш жорсткі в гендерному плані культури, й ті, де останнім часом спостерігаються реальні тенденції досягнення гендерного паритету (наприклад, в Австралії), демонструють неприйняття маскулінного (авторитарного) типу лідерства саме у жінок; 4) особистісне спрямування – наприклад, Х. Ліпс та Е. Кінер фактично довели, що майже за півстоліття відповідні гендерні стереотипи так і не змінилися; зокрема, в експериментально створених ситуаціях чоловіки зазвичай частіше ставали лідерами, а жінки з високим рівнем домінантності переважно не отримували лідирування навіть у спільноті з низькодомінантними чоловіками [1].

Відповідно до сучасних міжнародних стандартів, чоловіки та жінки мають рівні права на повноцінну участь не тільки в економічній діяльності, а й у всіх аспектах державотворчого процесу. В нашому суспільстві упродовж останніх десятиліть відбуваються суттєві зміни в осмисленні й легітимації паритетних гендерних відносин. Загальнонаукові та міждисциплінарні – педагогічні та психологічні – засади обґрунтування зазначених процесів в Україні складають напрацювання Т. Говорун, П. Горностая, Л. Заграй, О. Кікінежді, В. Кравця, О. Петренко, Т. Титаренко, М. Ткалич, О. Щотки та ін.

Аналіз основних результатів дослідження. Питання студентського лідерства у відповідній проблемній сфері – доволі актуальне, оскільки більшість здобувачів і здобувачок освіти, попри наявні в них потенційні якості, не завжди вміють ефективно використовувати їх. Вагому частку в процес формування та якості роботи студентського самоврядування вносить, безумовно, і гендерний аспект. Тому, зокрема, в Тернопільському національному педагогічному університеті імені Володимира Гнатюка активно упроваджується поняття

гендерної рівності на різних рівнях діяльності закладу. Гендерне виховання в цілому спрямоване на створення умов для формування гідного гендерного образу сучасної людини. А основою для цього слугують соціокультурні та духовно-моральні гуманістичні цінності, прийняті у суспільстві норми та правила не тільки поведінки, а й відносин в інтересах особистості, її сім'ї як найближчого оточення, суспільства та держави в цілому.

Гендерна освіта у закладі має на меті створити умови для розвитку потенціалу особистості незалежно від статі, а також для максимальної самореалізації та розкриття здібностей у всіх здобувачів освіти у процесі їх навчання. Це помітно впливає і на структуру студентського самоврядування.

Варто зазначити, насамперед, що понад половину від приблизно 7 тисяч студентів нашого ВЗО становлять дівчата. Відповідно, їх роль у визначенні та у сприянні вирішенню проблем студентства в цілому важко не дооцінити. Серед основних завдань Студентського уряду закладу: участь у вирішенні всіх питань розвитку університету, що стосуються студентства; забезпечення і захист прав та інтересів здобувачів вищої освіти; забезпечення виконання студентами своїх обов'язків; забезпечення участі здобувачів вищої освіти в управлінні університетом; сприяння навчальній, науковій та творчій діяльності студентської молоді; сприяння у створенні умов для проживання і відпочинку студентів; забезпечення інформаційної, правової, психологічної, матеріальної допомоги здобувачам вищої освіти (спільно з відповідними службами) та ін.

Із 20 учасників Студентського уряду рівно половиною (50 %) – дівчата. Згідно з результатами нашого онлайн опитування через мережу Інтернет, активістки університету, за їх власними твердженнями, не відчують на собі впливу відомих гендерних стереотипів. Крім того, 6 із 10 дівчат (60 %) заявили, що їх обов'язки та об'єм роботи «значно більші, ніж у чоловічої частини Студуряду», проте вони «легко вирішують усі поставлені задачі».

Також усі 10 дівчат (100 %) запевнили, що їм комфортно працювати в команді Студентського уряду. Для 4 із 10 (40 %) студенток діяльність у Студуряді допомагає отримувати комунікативні навички, досвід спілкування та співпраці з людьми, тоді як для решти 6 активісток (60 %) у пріоритети роботи входить удосконалення певних особистісних якостей та умінь, саморозвиток.

Те, що активістки повною мірою реалізують свій лідерський потенціал, засвідчує їх доцільний розподіл на керівних посадах. Студуряд нашого ВЗО поділяється на чотири підрозділи: інформаційний, навчальний, спортивний та культурно-масовий. І з чотирьох керівників відповідних відділів троє (75 %) – дівчата. Отже, можна стверджувати, що здобувачки освіти мають можливість вповні реалізовувати свої здібності в управлінському апараті університету.

Для ще більш ефективної активізації, заохочення і залучення лідерок до громадського, а в подальшому – й політичного життя країни, рекомендуємо:

1. Здійснювати регулярний збір кількісних та якісних даних щодо дівчат, котрі навчаються у ВЗО, для подальшого урахування їх реальних потреб, а також використовувати ці дані при розробці планів розвитку студентства.
2. Просувати та підтримувати ідеї, а також ініціювати й розробляти власні програми, спрямовані на розширення потенційних можливостей дівчат.
3. Ініціювати програми стажування в органах місцевої влади для дівчат.

4. Розробляти навчальні програми з особистісного розвитку й саморозвитку лідерських якостей дівчат.

5. Надавати усім учасницям освітнього процесу базові знання про їх права, можливості щодо реалізації цих прав та чинні правові засоби їх захисту в разі порушення – зокрема, у ймовірних випадках дискримінації та сексизму.

6. Уводити в навчальні програми інформацію про місцеві громадські організації, а також об'єднання жінок, інформувати щодо можливостей створення таких організацій та об'єднань, управління ними, форм і методів мережування з іншими громадськими організаціями та жіночими об'єднаннями.

7. Організувати для дівчат зустрічі з лідерами й лідерками громад, під час яких розповідати про реальні історії успіху та можливості досягнення цілей. Це сприятиме більшій мотивації до суспільно-політичної активності.

8. Залучати студенток до активної громадської роботи, підтримувати та реалізовувати всі їх важливі ініціативи у відповідному спрямуванні.

Висновки. Отже, у період складних суспільно-політичних перетворень проблема гендерної рівності не тільки не втрачає своєї актуальності, а й набуває її із новою силою. Зміна традиційних уявлень та стереотипів має включати, між іншим, переосмислення штучно розподілених функцій чоловіка та жінки, усвідомлення того, що не існує лише чоловічої чи жіночої характеристики, ролі, діяльності. Натомість різним особистостям, незалежно від їх статі, можуть бути притаманні та можуть бути цілеспрямовано сформовані активність, сила волі, самостійність, критичність мислення тощо.

Наголошуємо на тому, що позитивні якості дівчат-лідерок необхідно виховувати ще з дитячих та юнацьких років – зокрема, у середовищі різних закладів освіти, ознайомлюючи здобувачок із діяльністю органів самоврядування та залучаючи до діяльності відповідних органів. Перспективи подальших досліджень убачаємо в розширенні порівняльного аспекту охопленої проблеми – зокрема, в порівнянні досвіду різних закладів освіти.

Література:

1. Бендас Т. В., Петрушихина Е. Б. Проблемы гендерной психологии лидерства: новый этап развития. Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование», 2015, С. 134–142.

2. Бушчуева Н. В. Гендерный подход к изучению политических лидеров (по материалам зарубежных исследований). Социология власти. Научный журнал, 2010, С. 142–152.

3. Буяк Б. Б. Феномен лідерства в історико-філософській ретроспективі. Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». Серія: Педагогіка. Психологія. Філософія, 2015, Вип. 36, С. 238–253.

4. Васьковская С. В. Лидер / Психология личности: Словник-довідник // За ред. П. П. Горностая, Т. М. Тигаренко. К.: Рута, 2001. 320 с.

5. Грушинська Н. Чоловіки та жінки: взаємний дефіцит. EconomistUA. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://economistua.com/choloviki-ta-zhinki-vzayemnij-defitsit/>

6. Захарія С. Я. «Політичне лідерство» та «політичне керівництво»: сутність понять. Економіка та держава, 2009, № 8, С. 89–90.
7. Карбовська Н., Литвинова Т., Магдюк Л. Інструменти інтегрування концепції соціально-гендерної рівності в роботу органів місцевої влади. К., 2010. 120 с.
8. Політичне лідерство: навч. посіб. / авт. кол.; за заг. ред. В. А. Гошовської, Л. А. Пашко. К.: НАДУ, 2013. 300 с.
9. Appelbaum S., Audet L., Miller J. Gender and leadership? Leadership and gender? A journey through the landscape of theories. Leadership & Organization Development Journal, 2003, P. 43–51.

УДК37.07

Н.М. Солопун, кандидат економічних наук, доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет
м. Харків, Україна
Є.В Солопун, вчитель 1 категорії, ХЗОШ № 142
м. Харків, Україна

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ СУЧАСНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ РІЗНОГО РІВНЯ

Сьогодні диктує сучасній системі освіти свої правила та вимоги до процесу здійснення цього важливого для суспільства виду людської діяльності. Освіта була, є й буде однією з головних заporук розвитку людської спільноти.

Перехід до інформаційного суспільства вимагає наявності високоосвічених працівників, які працюватимуть над створенням новітніх, інноваційних товарів. Формування такого прошарку професіоналів вимагає побудови такої системи освіти, яка б надавала змогу виховувати саме такі кадри.

З цією метою управління системою освіти конче потребує дотримання вимог системи якості освіти.

Освіта є правом кожної людини, яке закріплено в статті 26 Загальної декларації прав людини [1]. Вона закликає до забезпечення безкоштовної початкової освіти, а Конвенція про права дитини, прийнята в 1989 році, містить положення про обов'язок держав забезпечувати доступність вищої освіти для всіх. Крім того, освіта виступає ключовим фактором сталого розвитку. Серед цілей сталого розвитку до 2030 року світова спільнота визнала освіту ключовим фактором у досягненні вказаних цілей. Мета 4, зокрема, передбачає забезпечення всеосяжної та справедливої якісної освіти і заохочення можливості навчання протягом усього життя для всіх.

Актуальним є питання не лише забезпечення вільного доступу до освіти, але й надання цієї освіти на належному рівні, якість якого сьогодні неабияк важлива зокрема через значний потік інформації, який отримує здобувач освіти різного ступеня. Тому подальше запровадження засад управління якістю освітнього процесу є нагальним питанням як для закладів освіти, так і для державних органів влади відповідної спрямованості.

Система управління якістю – це система менеджменту, яка спрямована на контроль діяльності організації щодо якості. Суть створення системи управління якістю – чітке визначення переліку послуг, які надаються населенню, та