

### Список використаних джерел:

1. *Афанасьев А. К. (2010) Формирование базовых профессиональных компетенций у студентов технических вузов, обучающихся по программе подготовки офицеров запаса автомобильных войск: автореф. дис. ...канд. пед. наук: 13.00.08; Самар. гос. техн. ун-т. Самара. 22 с.*
2. *Бухун А. Г. (2016) Громадянська компетентність майбутніх офіцерів: допрофесійний етап розвитку та система компетентностей. Педагогіка вищої та середньої школи : зб. наук. праць. Кривий Ріг : ВЦ КДПУ; Айс Принт. Вип. 3 (49). 209-220.*
3. *Васищев В. С. (2020) Теоретичні основи розвитку загальнопедагогічної культури майбутніх офіцерів: принципи і методи роботи з особовим складом. Імідж сучасного педагога. № 1 (190). 23-28.*
4. *Кравченко Л. (2020) Правова культура і компетентність особистості: спільне й відмінне в культурологічному та компетентнісному підходах Імідж сучасного педагога. № 4 (193). 29-34.*

## ІННОВАЦІЙНЕ МИСЛЕННЯ ЯК ОЗНАКА СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА

*Важеніна І. Л.  
Полтава, Україна*

Менеджер з позицій сьогодення – це не лише людина-організатор, завдяки зусиллям якої координується діяльність усередині організацій та підприємств і їхніх підрозділів задля досягнення заздалегідь визначеного результату. Функції менеджера сьогодні виходять за межі усталеного алгоритму дій, вони дедалі більше орієнтуються на актуальні обставини і набувають ознак інноваційності.

Як стверджує І. Макарчук, «передовий досвід провідних фірм світу, які успішно здійснюють інноваційну діяльність, дають змогу сформувати достатньо загальне коло управлінських завдань інноваційного менеджера. Це:

- створення та стимулювання інноваційного клімату на підприємстві;
- розвиток творчого мислення, творчої активності розробників інновацій;
- створення гнучких організаційних структур;
- підготовка вибраних сегментів ринку до інноваційного продукту;
- забезпечення ефективності й економічності інноваційних процесів;
- підготовка виробництва та просування на ринки інноваційного продукту» [2].

Розглядаючи основні характеристики сучасного менеджера, спроможного виконувати перелічені вище завдання, дослідники все частіше зупиняються на такій із них, як інноваційне мислення.

Згаданий термін не є на сьогодні чітко усталеним. Так, Н. Малиновська зазначає, зокрема, що «в літературі інноваційний тип мислення називають креативним, нестандартним, нетиповим, неординарним, нешаблонним тощо» і наголошує, що при підготовці фахівця «розвиток інноваційного мислення є складним, але захоплюючим процесом» [3]. Проте не можна не погодитися, що, в свою чергу, він диктує чимало вимог і до процесу навчання, до професійної компетентності викладача, який проєктує і здійснює навчання майбутнього інноваційного менеджера.

Основою інноваційного мислення є знання про середовище професійної діяльності, його природу, закономірності процесів, які в ньому відбуваються. Майбутньому менеджеріві слід знати історію цього середовища, тенденції його розвитку в минулому і тепер. Як це не парадоксально, але інноваційне мислення в період навчання успішно стимулюється досвідом – як чужим, описаним у літературних джерелах чи донесеним через тематичні сюжети ЗМІ, так і власним, що здобувається у процесі пропедевтичної чи виробничої практики, залучення до просвітницьких чи наукових заходів тощо. Водночас, досвід не повинен абсолютизуватися: визнаючи дієвість певних знань і умінь, майбутній менеджер має бути відкритим до нового – як власних ідей, що апіорі розглядаються з позицій можливості існування в них раціонального зерна, так і до новин з різних сфер, що співвідносяться з проблемами професійної діяльності.

Сучасний менеджер повинен бачити світ у поєднанні явищ і процесів, вирізняти причинно-наслідкові зв'язки, значущі в минулому і такі, що не втратять актуальності в майбутньому, при реалізації змін і нововведень. Так, зокрема, як стверджує М. Копитко, менеджеріві «необхідно чітко уявляти обсяг попиту потенційних споживачів на нововведення, його економічно виражені переваги перед вже існуючими способами задоволення цієї потреби» [1, с. 14]. При цьому зіставляється явище реальне, представлене в сукупності кількісних і якісних описів, з явищем гіпотетичним, що може бути передбачене з різною мірою вірогідності, але висновок має характеризуватися достатньою точністю для того, аби інновація виправдала себе. Тому інноваційне мислення – це ще й інструмент забезпечення доцільності витрат ресурсів, уникнення невиправданих ризиків, а не тільки рушій для пошуків нових шляхів у розвитку організації, підприємства, галузі.

Таким чином, розвиток інноваційного мислення майбутнього менеджера є одним із важливих завдань його професійної підготовки, яке вирішується не засобами окремих дисциплін, а в контексті освітньої програми в цілому.

**Список використаних джерел:**

1. *Копитко М. І. Управління інноваціями: навчальний посібник для самостійного вивчення дисципліни у схемах і таблицях. Львів: ЛьвДУВС, 2019. 292 с.*
2. *Макарчук І.Д. Вимоги до менеджерів інноваційної сфери діяльності [Ел. ресурс]. Режим доступу до дж.: [http://www.rusnauka.com/21\\_NNP\\_2010/Economics/70563.doc.htm](http://www.rusnauka.com/21_NNP_2010/Economics/70563.doc.htm)*
3. *Малиновська Н. Інноваційне мислення у вирішенні завдань практичної соціальної роботи [Ел. ресурс]. Режим доступу до дж.: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/9584/1/202-203.pdf>*

**КОЛЕКТИВІЗМ ТА РОЗВИТОК ІНДИВІДУАЛЬНОСТІ:  
СУЧАСНИЙ РОЗВИТОК МАКАРЕНКІВСЬКОЇ КОНЦЕПЦІЇ**

*Варакіна Т. П., Решета Т. М.  
Полтава, Україна*

Коли як педагог-практик, куратор студентської групи стикаєшся з дилемою що важливіше: виховання почуття колективізму а чи глибокий розвиток індивідуальності та індивідуальностей даного тобі колективу, як правило, звертаєшся до макаренківського надбання. І тут треба пильно вчитуватися в першоджерела, адже кілька десятиліть поспіль по смерті А. С. Макаренка різномасні коментатори його творів та діянь, як правило, робили перекося, збивалися на шлях узагальнено-прийнятий офіційною педагогічною наукою: колективізм, колективізм і ще раз – колективізм. Але у самого Антона Семеновича все було неоднозначно, його педагогіка – багата на стерео-підходи до юних.

Як широко відомо, А. С. Макаренко, тільки-но створюючи новий дитячий колектив, поперед все скрупульозно, але майже непомітно, вивчав буквально кожного новоприбулого безпритульного, а потім постійно і надзвичайно уважно стежив за його становленням у колективі, спостерігав за змінами у психології поведінки [7, 8, 1, 2, 3, 5].

Зустрічна дитячому колективу – також колективна, але професійно педагогічна хвиля – вплив на новий дитячий колектив колективу педагогів, котрий під керівництвом Антона Семеновича також формувався з яскравих і різноманітних індивідуальностей. І вони теж розвивалися у подібній взаємодії, і кожен – по-своєму. Й тільки такого роду взаємодія двох колективів, багатьох різних (іноді до діаметральної