

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ, АДМІНІСТРУВАННЯ І СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ
УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ І НАУКИ
БОРИСПІЛЬСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
БОРИСПІЛЬСЬКИЙ АКАДЕМІЧНИЙ ЛІЦЕЙ імені А.ФЕДОРЧУКА**

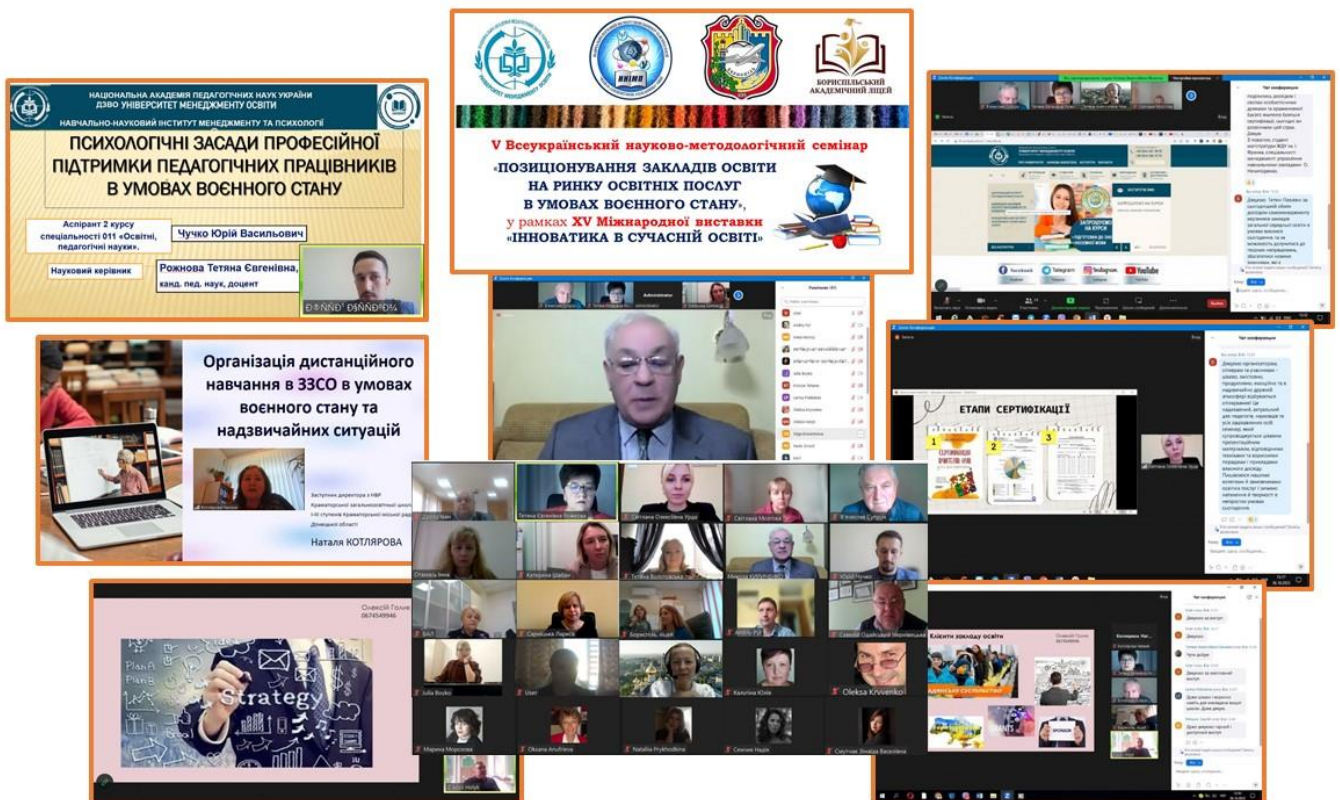
Електронне науково-практичне видання



ЗБІРНИК ТЕЗ

V Всеукраїнського науково-методологічного семінару

«Позиціонування закладів освіти на ринку освітніх послуг в умовах воєнного стану»



**Київ – Бориспіль
26 жовтня 2023 р.**

**УДК 373/.378.013:316.422](082)(0.034.44)
С69**

Рекомендовано до друку Вченою радою Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

(протокол № 11 від 7 грудня 2023 р)

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Тетяна ВОЛОТОВСЬКА, завідувачка кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО УМО, кандидат педагогічних наук

Зоя РЯБОВА, завідувачка кафедри менеджменту освіти і права ЦПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти», доктор педагогічних наук, професор

Інеса НОВИЦЬКА, завідувачка відділу аспірантури та докторантури, доцент кафедри професійно-педагогічної, спеціальної освіти, андрагогіки та управління Житомирського державного університету імені Івана Франка кандидат педагогічних наук, доцент

УКЛАДАЧ:

Тетяна МАХИНЯ, професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат педагогічних наук, доцент

Позиціонування закладів освіти на ринку освітніх послуг в умовах воєнного стану: Матеріали IV Всеукраїнського науково-методологічного семінару 26 жовтня 2023 р. Київ – Бориспіль: ДЗВО «Університет менеджменту освіти». 2023, 175 с. URL: <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp>

Матеріали подано в авторській редакції

Висловлені у виданні думки належать виключно авторам

Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір і точність наведених фактів, цитат, статистичних даних та інших відомостей

© ДЗВО «Університет менеджменту освіти», 2023

ЗМІСТ

1. БАРБІНОВА А. В. СКЛАДОВІ ПЛАНУВАННЯ ОСОБИСТОЇ РОБОТИ МЕНЕДЖЕРА	7
2. БІЛЧЕНКО Н. А. ЧИННИКИ, ЩО СПРИЯЮТЬ ФОРМУВАННЮ ЦИФРОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В УЧНІВ З ПОРУШЕННЯМИ ЗОРУ НА УРОКАХ ІНФОРМАТИКИ	10
3. БОЧКО С. М. УПРАВЛІНСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ	14
4. БУРЛАЄНКО Т. І. ЧОТИРЬОХВЕКТОРНА МОДЕЛЬ БАГАТОСТОРОННЬОГО НАВЧАННЯ ОСОБИСТОСТІ ВІНСЕНТА ОКОНЯ	18
5. ВОЛОТОВСЬКА Т. П. РЕСУРС-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК НЕОБХІДНА СКЛАДОВА САМОМЕНЕДЖМЕНТУ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВИКЛИКІВ СЬОГОДЕННЯ	22
6. ВЛАСА Л. І. ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ У МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ З ООП В УМОВАХ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ	32
7. ДЕРКАЧ Н. А., ДЕРКАЧ В. О. ОРГАНІЗАЦІЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА БЕЗПЕЧНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ЗЗСО В УМОВАХ ЗМІШАНОГО НАВЧАННЯ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ	36
8. ДЛОГУШ І. М. ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИХ ЦЕНТРІВ З БАТЬКАМИ	39
9. ДОЦЕНКО О. В. ІНСТРУКТИВНО-МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ З БІОЛОГІЇ ПІД ЧАС «ЗМІШАНОГО» НАВЧАННЯ	44
10. ДРОЗД П. Г. ДУХОВНІ ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЯК ЧИННИК ГАРМОНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ	50

11. **ДЯЧЕНКО І. М.** ПРИКЛАДНІ СОЦІАЛЬНО-КОМУНІКАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ МЕДІАГРАМОТНОСТІ МАЙБУТНІХ ЖУРНАЛІСТІВ 53
12. **ДЯЧЕНКО М. Д.** АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРОБЛЕМИ МЕДІАОСВІТИ ТА МЕДІАГРАМОТНОСТІ В ПОЧАТКОВІЙ ШКОЛІ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ВИКЛИКІВ 57
13. **ЗАХАРОВ В. В.** ВИВЧЕННЯ ТЕЛЕЖУРНАЛІСТИКИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 61
14. **КАТАШИНСЬКИЙ Д.** РОЗВИТОК ЦИФРОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ 64
15. **КОРЗУН Т.** ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В ЗЗСО: УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ 69
16. **КОТЛЯРОВА Н. С., ВОЛОТКА О. С.** ОРГАНІЗАЦІЯ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ В ЗЗСО В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ 72
17. **КУШНЕРИК А. Р.** ФОРМУВАЛЬНЕ ОЦІНЮВАННЯ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ У НОВІЙ УКРАЇНСЬКІЙ ШКОЛІ 76
18. **МАХИНЯ Т. А.** ТРАНСФОРМАЦІЯ СТРАТЕГІЙ ПОЗИЦІОНУВАННЯ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 81
19. **МАХНЕВИЧ Д. С.** МЕТОДОЛОГІЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБІГУ В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ 85
20. **МУРАХОВСЬКА К. К.** ПАТРІОТИЧНЕ ВИХОВАННЯ В ЗАКЛАДАХ МИСТЕЦЬКОЇ ОСВІТИ ЯК ЕЛЕМЕНТ НАЦІОНАЛЬНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ 88
21. **НЕСТЮК Г. О.** ЕФЕКТИВНА ВЗАЄМОДІЯ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ НА УРОКАХ «ОСНОВИ ЗДОРОВ'Я» В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 92
22. **НОЗДРІН О.** АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПОДАТКОВОГО РЕЗИДЕНТСТВА 97

23. **ОДАЙСЬКИЙ С. І.** МЕДІАГРАМОТНІСТЬ ЯК ОДНА З КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ В УМОВАХ ВІЙНИ 105
24. **ОСТАВЕНКО С. О.** ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПИСЕМНОСТІ У МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНІМИ ПОТРЕБАМИ 109
25. **ПИР А. І.** ПРАКТИЧНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В КИЇВСЬКІЙ МУНІЦИПАЛЬНІЙ АКАДЕМІЇ ЕСТРАДНОГО ТА ЦИРКОВОГО МИСТЕЦТВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ 110
26. **ПОРЄЧНА Д.** ЗАСТОСУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ІНСТРУМЕНТІВ ФОРМУВАННЯ КОМАНД У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ 113
27. **ПРИХОДЬКІНА Н. О.** КОУЧИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ 114
28. **САГАЙДАКІВСЬКА В. А.** ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА 121
29. **СЕМЕНЕНКО Т. В.** ДІЯЛЬНІСНИЙ ПІДХІД ДО СОЦІАЛІЗАЦІЇ УЧНІВ З РОЗЛАДАМИ АУТИСТИЧНОГО СПЕКТРУ 130
30. **СІДАНІЧ І. А., ГРИЩУК Д. Г.** ЦІННІСНІ ОРІЄНТИРИ В УПРАВЛІННІ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ 135
31. **СПИЦЬКА В. А.** СУТНІСТЬ МОВЛЕННЄВОЇ ТА ПІЗНАВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДІТЕЙ СТАРШОГО ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ З ТЯЖКИМИ ПОРУШЕННЯМИ МОВЛЕННЯ 139
32. **ТИМЕНКО Н. І.** МОБІЛЬНІСТЬ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ЯК ВАЖЛИВА УМОВА ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ 142
33. **ТИМОШКО Г. М.** ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ЛІДЕРА - МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ 145
34. **ФРОЛОВ О. В.** ОРГАНІЗАЦІЯ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА 151

35. **ХАРЧЕНКО О. В.** ВИКОРИСТАННЯ МЕРЕЖЕВИХ СЕРВІСІВ НА ОСНОВІ ХМАРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ 156
36. **ЧУПИРА В. Г.** ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ ДО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ІНКЛЮЗІЇ 158
37. **ШЕВЧУК Л. В.** ШЛЯХИ РОЗВИТКУ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ 161
38. **ШОЛОХ О. А.** ОСНОВНІ ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ У ПРОЦЕСІ МАГІСТЕРСЬКОЇ ПІДГОТОВКИ 165
39. **ЮШКО К. С.** РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 169
40. **ПІКУЛЬ Л. О.** ПОЗИЦІОНУВАННЯ ЗАКЛАДІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 171

БАРБІНОВА А . В., доцент кафедри педагогічної майстерності та менеджменту імені І. А. Зязюна Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка, кандидат педагогічних наук,

СКЛАДОВІ ПЛАНУВАННЯ ОСОБИСТОЇ РОБОТИ МЕНЕДЖЕРА

У сучасних умовах стрімкого навантаження на професійну діяльність керівника важливо виважено підходити до організації робочого часу та формування робочого плану у короткій та довгій перспективі. Для цього керівник повинен володіти наукою і мистецтвом самоуправління, оволодіти прийомами особистого управління, що дозволить керівнику ефективно організувати особисту роботу та роботу їхні підлеглі; найкоротший шлях до професії та життя цілі; постійне підвищення рівня кваліфікації; уникати стресу ситуацій, підвищувати та підтримувати високу працездатність; досягати, досягати найкращі результати та насолоджуйтеся тим, що ви зробили праці.

Досить часто керівники намагаються охопити різні види діяльності і прагнуть виконати її максимально швидко. Такий хаотичний підхід негативно впливає на якість бажаних результатів. Причини неефективного планування робочого часу керівників полягають у тому, що професійним менеджерам бракує чіткої і зрозумілої перспективи; менеджери не ідентифікують себе з тим, що робить їхня організація, не виявляють достатньої зацікавленості до своїх співробітників; вищі керівники та їхній апарат управління замкнулися на аналітичних питаннях, недооцінюють вплив зовнішнього середовища.

Планування покликане забезпечити раціональне використання найціннішого ресурсу - часу. Чим краще розподілений (тобто спланований) час, тим краще він може бути використаний в особистих і професійних інтересах керівника. Планування як складова частина раціональної організації особистої праці керівника означає підготовку до реалізації цілей і структурування часу. Планування щоденної роботи, середньо - і довгострокових завдань і результатів дозволяє не тільки раціонально використовувати час, але й досягти успіху і бути впевненим у собі.

Процес управління робочим часом варто починати з встановлення цілей. Коли управлінець має чітке розуміння того, що

має відбутися, то він може спрогнозувати список випадків і потенційних перешкод у майбутньому, на подолання яких знадобиться деякий час. Згодом цей список регулярно оновлюється, оновлюється, коригується, щоб виключити з нього те, що не має значення для перевірки.

Практичне значення планування особистої роботи менеджера полягає у наступному:

- якщо комплекс робіт вирішує конкретну задачу та направлений на кінцеві цілі управлінської діяльності, то добре розроблені плани забезпечують їхнє досягнення;
- планування визначає що, кого, коли, де, як, скільки і навіщо потрібно для досягнення даної цілі. Таким чином, воно є засобом створення ланки між постановкою цілі і більш повним планом її реалізації;
- планування дозволяє оцінити практичні можливості досягнення цілей. Воно є єдиним засобом формального прогнозування майбутніх проблем і можливостей;
- планування полегшує пошук кращих і більш ефективних шляхів досягнення цілей організації;
- планування виявляє і встановлює зони потенційних проблем і несподіваних наслідків;
- Планування забезпечує основи для оцінки витрат і розробки бюджетів, календарних планів і ресурсів. Планування є основою для контролю. Щоб контроль був ефективним, його варто тісно пов'язати з плануванням.
- планування дозволяє передбачити обставини, які варто враховувати при досягненні цілей. Формальне планування сприяє зниженню ризику в процесі прийняття рішень.

Виділяють наступні складові планування [1].

Першою складовою планування є збільшення масштабу задач, їх комплексності. Кожна виконана робота привносить свою частку у вирішення задачі, а вирішення кожної задачі – у досягнення цілей організації. У плані концентруються усі прийняті рішення щодо досягнення цих цілей. При плануванні ми намагаємося відповісти на такі запитання:

- що повинно бути зроблено?
- коли це буде зроблено?
- хто це буде робити?
- де це буде зроблено?
- що для цього необхідно? та ін.

Комплексність породжує необхідність у спеціалізації, а оскільки кожен спеціаліст «розмовляє своєю мовою», відповідає за свою

ділянку життєдіяльності організації, має свою точку зору, то спеціалізація може призвести до порушення погоджених дій. Тому необхідно об'єднати думки усіх спеціалістів, аби скоординувати їхні дії на досягнення цілей організації.

Друга складова планування – це зростаюче значення часу. Якщо підприємство збирається налагодити випуск якоїсь продукції раніше за конкурентів, то воно повинно вкластись у відповідні терміни, що передбачаються в планах.

Третьою складовою планування є обмеженість ресурсів. План повинен бути розроблений так, щоб використання обмежених ресурсів було оптимальним і щоб ресурсами можна було маневрувати.

Четверта складова. Важливу роль відіграють витрати, капітальні вкладення і їхня рентабельність. Проект є непродуктивним доти, доки продукція не буде реалізована. Тому необхідно передбачити усі шляхи якомога ранішого прибутку. Ця обставина ще раз підкреслює необхідність суворого дотримання плану.

П'ята складова. Внаслідок ускладнення господарських задач, витрат виробництва через ріст цін і непередбачуваність економічної ситуації збільшується й елемент ризику в реалізації цілей організації. Тому умовою фінансування плану реалізації цілей організації є не просто план, а план, який може бути реалізований.

Шоста складова. На процес реалізації плану, а отже і на досягнення цілей організації, впливають різноманітні складові. На цей випадок необхідно заздалегідь запобігти небажаних наслідків ситуації, що змінилася. Таке планування використовується для прийняття рішень у будь-якій непередбаченій ситуації. Варто особливо підкреслити, що зміна плану й аналіз наслідків таких змін можливі тільки за умови існування самого плану. Тому, плануючи реалізацію цілей організації, ми закладаємо основу для контролю і управління.

Сьома складова. Досягнення цілей організації залежить від внеску кожного. Планування забезпечує єдність цілей для членів організації, підвищення ефективності їхньої роботи, що приводить до росту продуктивності праці. Тому планування істотно важливе для підвищення продуктивності праці. І нарешті, восьмою складовою, що робить планування надзвичайно важливим, є безупинна зміна складу виконавців, а також зміна в керівництві. Існування плану забезпечує спадкоємність у роботі з реалізації цілей організації. Цінність планування і самого плану виявляється в процесі його виконання. Прогрес у реалізації плану повинен бути

співставлений із запланованими цілями, щодо яких корегуються відхилення (графіки; вартість, бюджет тощо). Якщо коригування плану не може привести його параметри у відповідність із наміченим, то такий план необхідно розглянути. Параметри плану (графіки, ресурси, бюджет) виконуються завдяки наявності управління, яке не менш (якщо не більш) важливе, ніж вихідний план.

Отже, особисте планування роботи менеджера є складовою його управлінської діяльності, яка дозволяє визначити завдання, що стоять перед організацією; оптимально вирішувати питання, які потребують вирішення; ефективно взаємодіяти з посадовими особами, які залучаються до робочих процесів, оптимізувати строки виконання визначених питань.

ЛІТЕРАТУРА

1. Юринець З.В. Самоменеджмент : навч. посібник / З. В. Юринець, О.В. Макара. – Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2014. – 272 с.

БІЛЧЕНКО Н. А., здобувачка вищої освіти освітньої програми «Спеціальна освіта (за нозологіями)» кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

ШТАНГЕЙ С. В., доцент кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО УМО, кандидат педагогічних наук

ЧИННИКИ, ЩО СПРИЯЮТЬ ФОРМУВАННЮ ЦИФРОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В УЧНІВ З ПОРУШЕННЯМИ ЗОРУ НА УРОКАХ ІНФОРМАТИКИ

Актуальність теми зумовлена тим, що у сфері спеціальної освіти достатньо гостро стоїть проблема інтеграції та соціалізації дітей. Однією з умов успішної адаптації та соціалізації дітей з порушеннями зору є підготовка учнів до життя в сучасному суспільстві на тлі глобалізації та інформатизації, сформованість в них цифрової компетентності. Формування цифрових навичок є необхідним для сучасного життя.

Аналіз публікацій та досліджень показав, що питання проблем формування цифрової компетентності в учнів з порушеннями зору обґрунтовані у наукових працях, таких як В. Градівська, І. Гудім, Т. О. Димарчук, Костенко, В. Купрас, О. Легкий, А. Потапюк та інших.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження особливостей цифрової компетентності в учнів з порушеннями зору на уроках інформатики.

Одним з важливих чинників, від якого залежить успішне формування цифрової компетентності в учнів з порушеннями зору є створення ефективного функціонування інформаційно-освітнього середовища, застосування індивідуального комп'ютерного середовища, враховуючи особливості кожної дитини. Відомо, що загальний підхід до освіти дітей з порушенням зору - ґрунтується на обмеженні зорових навантажень. Діти повинні мати мінімальні часові навантаження; екранні об'єкти максимально збільшені; тло - однорідне; контрастність - висока; супровід - звуковий. Дітям з певними порушеннями зору простих налаштувань недостатньо — декому з них потрібно скоротити час роботи за монітором, іншим - збільшити розмір шрифту, ще комусь - підключити екранну лупу.

Таким чином, комп'ютерне середовище для дітей з порушенням зору має бути ретельно підібране офтальмологами, дефектологами й педагогами для кожної дитини окремо.

Пошук індивідуального комп'ютерного середовища складається з кількох етапів.

1. Дослідження історії зорового захворювання (за рекомендаціями офтальмолога).

На підставі зорового діагнозу, гостроти зору, зорового режиму та протипоказань було сформовано перелік первинних індивідуальних настроювань, які мають вигляд допустимих інтервалів. Наприклад, розмір шрифту - від 16 pt до 22 pt, час безперервної роботи - від 5 до 12 хв., контрастність - помірна тощо. Слід зазначити, що у процесі спостереження та лікування дитини можуть виникати ситуації, що потребують негайної зміни настроювань середовища, навіть до тимчасового припинення роботи за монітором. До переліку можливих ситуацій може бути: процедура циклоплегії (розширення зіниці для планового уточнення рефракції); гострі запальні захворювання (кон'юнктивіт, кератит та ін.); травми очей.

2. Дослідження супутніх захворювань (за рекомендаціями педіатра та дефектолога).

Супутні патології є часто не менш серйозними, аніж основне захворювання і потребують пильної уваги. Так, наприклад, для

дитини з дитячим церебральним паралічем, яка має порушення дрібної моторики рук і для впевненої маніпуляції з об'єктами їй, потрібна більша площа.

3. *Дослідження психологічних особливостей (за рекомендаціями психолога).*

Нерідко на перший погляд практично здорові діти страждають психоемоційними розладами. Серед дітей, які мають зорові патології, таких більшість. Проблеми, що найчастіше трапляються, - підвищена стомлюваність, млявість або, навпаки, гіперактивність. Робота психолога на цьому етапі полягала в тому, щоб оптимально підібрати колірну гаму, насиченість і колірну контрастність монітора.

4. *Попереднє настроювання індивідуального середовища.*

Для фактичного створення індивідуального комп'ютерного середовища для дитини з порушеннями зору необхідно зробити сформований на комп'ютері персональний обліковий запис і налаштовану систему згідно з рекомендаціями офтальмолога, дефектолога та психолога.

5. *Остаточне настроювання індивідуального середовища (за рекомендаціями офтальмолога, дефектолога, психолога та настроювання вчителем інформатики).* Завершальний етап створення індивідуального комп'ютерного середовища відбувався з участю дитини з порушеннями зору. Після входу в комп'ютер за персональним обліковим записом необхідно оцінити комфортність комунікації дитини й комп'ютера за обов'язкової умови виконання ергономічних правил.

Окрім застосування індивідуального комп'ютерного середовища на уроках інформатики необхідно дотримуватися загальної специфіки роботи з учнями, які мають порушення зору. Обов'язково контролювати використання оптичних засобів корекції зору. Це можуть бути не тільки окуляри за призначенням офтальмолога, а й окуляри для зниження навантаження на зір. Використовувати такі засоби корекції, як лінзи, лупи, телевізійні та електронні збільшувачі. Слід застосовувати також неоптичні засоби корекції зору, такі як:

- пристосування для письма (лінеатури – аркуші із широким розлінуванням, лінії зошита в клітинку можуть ускладнювати зорове сприймання, кольорові ручки - частіше зручно дітям з порушенням зору писати ручкою чорного кольору, фломастери чорного кольору, кольорові маркери);
- пристосування для читання (підставки для книг, рамки – обмеження, у яких видно тільки певну частину тексту);

- світлозахисні екрани (козирки, козирки на окулярах, бокові заслонки);
- прилади для спеціальної підсвітки.

Для формування цифрової компетентності необхідно на уроках інформатики використовувати сучасні асистивні технології для дітей з порушенням зору такі, як: програми невізуальних доступу до інформації, синтезатори мови, голосові калькулятори, аудіозаписи, які читають пристрої, брайлівські дисплеї і принтери, тифлокомп'ютери для незрячих та ін. Серед програм екранного доступу можна виділити - Jaws for Windows з синтезатором мови, Virgo, NVDA; серед програм збільшувачів – програма MAGic, Zoom Text. Все це дозволяє учням з глибокими порушеннями зору зручно та вільно орієнтуватися при роботі за комп'ютером.

Слід зауважити, що наявність асистивних пристроїв, засобів корекції, налаштування індивідуального комп'ютерного середовища є необхідною, але недостатньою умовою для ефективного формування цифрової компетентності. Важливим є впровадження новітніх форм, методів та прийомів організації навчання, які б ґрунтувалися на активній взаємодії як учнів між собою, так і вчителя та учня. Для ефективного формування цифрової компетентності для учнів з порушеннями зору на уроках інформатики можна застосовувати метод кейс-технологій, метод мозкового штурму, метод когнітивного мислення, метод рефлексії, метод творчих робіт, впроваджувати елементи STEM-освіти і т.д.

Впроваджуючи новітні форми та методи на уроках інформатики необхідно застосовувати й корекційно-розвивальні завдання, враховуючи особливості сприймання. Важливим є

- візуалізація навчального матеріалу (скорочення часу трансляцію навчального матеріалу, збільшення обсягу продуктивних видів діяльності, створення цікавих навчальних і дидактичних посібників, роздаткових, оціночних і тестуючих матеріалів);
- подолання наявних і попередження нових відхилень у розвитку (концентрація уваги, розвиток мислення, уяви, дрібної моторики);
- індивідуалізація корекційного навчання (забезпечення кожній дитині адекватного особисто для нього темпу і способу засвоєння знань, надання можливості самостійної продуктивної діяльності);
- підвищення мотивації та активізація пізнавальної діяльності учнів (рішення психолого-педагогічних завдань, підвищення ефективності пізнавальної діяльності).

Отже, нами визначено основні шляхи формування цифрової компетентності у дитини з порушеннями зору на уроках інформатики: подолання бар'єрів при оволодінні комп'ютерними знаннями та вмінні працювати із сучасними цифровими технологіями, формування практичних навиків роботи у комп'ютерному середовищі.

Важливе значення для ефективної взаємодії з комп'ютерною технікою є добір персональних характеристик індивідуального комп'ютерного середовища, що має здійснюватися висококваліфікованими фахівцями з медицини, педагогіки та психології.

ЛІТЕРАТУРА

1. Костенко Т. М., Гудим І. М. «Навчання дітей із порушеннями зору» Навчально-методичний посібник. – Харків: Вид-во «Ранок», 2019. 184 с.

2. Кушнар'ова Н. М., Гуляй М. В. Особливості проведення уроків інформатики для учнів з особливими освітніми потребами. Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка. Вип. 12 (168). С. 122–126.

3. Лаврент'єва Г.П. Здоров'язбережувальні вимоги до застосування електронних засобів навчального призначення // Інформаційні технології і засоби навчання: електронне наукове фахове видання, 2011 №2 (22).

БОЧКО С. М., директор Росошанського закладу дошкільної освіти Мукачівського району Закарпатської області

УПРАВЛІНСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ

Інклюзивна освіта – новий і пріоритетний напрямок управлінської діяльності керівника закладу дошкільної освіти. На сьогодні питання впровадження інклюзивного навчання дітей з особливими освітніми потребами в закладах дошкільної освіти на часі й вимагає від керівника компетентного підходу до вирішення низки важливих завдань.

Актуальність дослідження полягає в тому, що наразі відсутні наукові механізми формування інклюзивної компетентності керівника закладу дошкільної освіти, недостатньо сформовані етапи його діяльності в умовах інклюзивного середовища.

Дошкільний вік розглядається в контексті проблеми реформування системи дошкільної освіти в умовах інклюзії у низці досліджень (М. Малофєєв, О. Самсонова, Т. Соловйова, Н. Шматко та ін.). окремі питання управління в закладі з інклюзивним навчанням висвітлені в працях зарубіжних науковців (Т. Loreman, J. Deppeleer, D. Harvey, S. Palmer, K. Williams-Diehm та ін.) і вітчизняних (М. Буйняк, А. Даниленко, А. Колупаєва, С. Миронова, Ю. Найда, В. Нечипоренко, Н. Плохотнюк, М. Порошенко, Н. Софій, М. Чайковський, В. Шинкаренко та ін.).

Проте досліджень присвячених безпосередньо питанням управлінської діяльності для керівника закладу дошкільної освіти в умовах інклюзивного навчання не має.

Мета нашого дослідження полягатиме у визначенні етапів діяльності керівника в умовах інклюзії.

Першим, важливим завданням керівника закладу дошкільної освіти є ознайомлення та вивчення нормативно-правової бази впровадження інклюзивного навчання в освітній процес. А саме: Декларація прав дитини, Декларація проправа інвалідів, Конвенція ООН про права дитини, Конституція України, Закони України «Про освіту», «Про дошкільну освіту» (зі змінами), «Про охорону дитинства», «Про внесення змін до деяких законів України щодо доступу осіб з особливими освітніми потребами до освітніх послуг», Концепції розвитку інклюзивної освіти та інші.

Наступним кроком для керівника закладу буде приведення у відповідність ділової документації, корегування Статуту закладу дошкільної освіти, визначення стратегії розвитку закладу в умовах інклюзії, розроблення посадових інструкцій для корекційних спеціалістів, вихователів інклюзивної групи та асистента вихователя.

Діяльність керівника закладу дошкільної освіти спрямована на визначення потреб батьків дітей з особливими освітніми потребами у здобутті дошкільної освіти, прийому заяв щодо зарахування дитини з ООП до інклюзивної групи, комплектуванні інклюзивних груп, створенні відповідних і безпечних умов перебування, ресурсної та сенсорної кімнат, організації предметно-розвивального простору, інформаційно-методичного забезпечення педагогічного процесу в умовах інклюзивної освіти.

Керівник повинен завчасноподбати про корекційних спеціалістів, якібудутьдолучені до процесунавчання. Відповідно до постанови КабінетуМіністрівУкраїнивід 10.04.2019 № 530 [1]

Директор закладу дошкільної освіти здійснює контроль за організацією роботи педагогічних працівників в інклюзивних

групах, а саме: ведення документації асистентом вихователя, вихователями інклюзивних груп, корекційними педагогами, якість виконання завдань учасниками Команди психолого-педагогічного супроводу, моніторинг виконання індивідуальної програми розвитку, проведення психолого-педагогічної діагностики дитини з особливими освітніми потребами.

Директор або вихователь-методист аналізує кваліфікацію фахівців, комплектацію предметно-розвивального середовища, освітніх програм і технологій, за якими працює заклад, на відповідність їх умовам реалізації інклюзивних цілей; обговорює з педагогічним колективом основні цілі, цінності та принципи інклюзії, перспективний та поточний плани дій колективу, формує команду психолого-педагогічного супроводу, призначає відповідальну особу щодо координації розроблення індивідуальної програми розвитку (далі – ІПР); залучає фахівців для надання психолого-педагогічних та корекційно-розвиткових послуг дітям з ООП [2].

Залучення дітей з особливими освітніми потребами в освітній процес закладу дошкільної освіти змінює традиційні форми та підходи в діяльності керівника, висуває певні вимоги щоб підготувати заклад, здобувачів дошкільної освіти до роботи в умовах інклюзії.

Сучасні наукові дослідження у галузі освітніх управлінських інновацій та менеджменту інклюзивних закладів доводять, що ефективність діяльності сучасного керівника залежить від уміння приймати нововведення, делегувати повноваження та спрямовувати зусилля на досягнення організаційно-управлінських (створення системи управління інклюзивним закладом освіти, забезпечення партнерської взаємодії учасників освітнього процесу), соціально-економічних (створення позитивного іміджу закладу освіти, оновлення матеріально-технічної бази, створення привабливого інвестиційного клімату та здорового конкурентного середовища) і соціально-культурних (пріоритетність гуманних відносин між учасниками навчально-виховного процесу; демократичність та дитиноцентризм; постійне підвищення кваліфікаційного рівня співробітників; підвищення рівня ділової активності членів колективу) цілей [3; 4].

Слід зазначити, що дослідження проблеми управлінської діяльності керівника закладу дошкільної освіти в умовах інклюзії, засвідчило недостатній рівень психологічної готовності керівника до роботи в умовах інклюзивного середовища, необхідність визначення критеріїв інклюзивної компетентності директора закладу дошкільної

освіти та шляхів подолання труднощів, пов'язаних з впровадженням інклюзивного навчання і виховання.

Аналіз результатів дослідження дозволив нам зробити висновок, що у більшості керівників закладів не була сформована ні мотиваційна, ні когнітивна готовність до сприймання цих осіб з ООП як повноцінних, рівних із нормотиповими членами суспільства, відсутнє адекватне ставлення до проблем інтеграції та інклюзії [4].

Отже, подальшим етапом нашого наукового дослідження стане управлінська діяльність керівника закладу дошкільної освіти в умовах інклюзії.

ЛІТЕРАТУРА

1. Постанова Кабінету Міністрів України від 10 квітня 2019 р. № 530 «Про затвердження Порядку організації діяльності інклюзивних груп у закладах дошкільної освіти». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-2019-%D0%BF/>
2. Олефір Н. Особливості інклюзивного навчання дітей з особливими освітніми потребами в закладах дошкільної освіти. Нова педагогічна думка, 2019. № 2 (98) С. 143-146. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/%20cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Npd_2019_2_39.pdf
3. Індекс інклюзії: загальноосвітній навчальний заклад: навчально-методичний посібник / кол. упорядників: Патрикеева О.О., Софій Н.З., Луценко І.В., Василяшко І.П.; за заг. ред. В.І. Шинкаренко. Київ: ТОВ «Видавничий дім «Плеяди»», 2011. 96 с.
4. Миронова С. П. Формування професійної компетентності керівника закладу в галузі інклюзивної освіти. Найновітє научні постиження (педагогічески науки) : матеріали за 7-ма міжнародна научна практична конференція, Софія: «Бял ГРАД БГ» ООД. Т. 11. 2011. С. 52-54.

БУРЛАЄНКО Т. І., старший
науковий співробітник відділу
проектування розвитку
обдарованості Інституту
обдарованої дитини НАПН України,
кандидат педагогічних наук, доцент

ЧОТИРЬОХВЕКТОРНА МОДЕЛЬ БАГАТОСТОРОННЬОГО НАВЧАННЯ ОСОБИСТОСТІ ВІНСЕНТА ОКОНЯ

Теорія багатостороннього навчання особистості, розроблена Вінсентом Оконею, є дидактичною основою багатьох навчальних предметів. Твори автора на цю тему перекладені в багатьох країнах, і не тільки лише в Європі.

Творцем теорії багатостороннього навчання особистості є відомий педагог Вінцент Оконь. Як наголошує автор, «Предметом цієї теорії є складний процес розвитку людини, що відбувається під впливом освіти, а не тільки шкільного викладання та навчання» .

Розвиток людини у наведеному вище контексті розуміється як розвиток окремих учнів та розвиток цілого покоління – молодшого й старшого. Тому що розвиток людини і поколінь невід’ємно пов’язаний з розвитком суспільства. Це визначає його динаміку, виміри змісту, бажані та реалізовані цінності та прогрес у різних сферах.

Основна гіпотеза цієї теорії: «особистість – це поступова гармонізація індивіда, основними функціями якого, виступають пізнання світогляду і себе, переживання суспільних явищ та цінностей, зміна світогляду на основі здобутих знань».

Людина розвивається через інтелектуальну та емоційну діяльність, що виражається у відношенні людини до цінностей, практичної діяльності, яка спрямована на усвідомлення нових цінностей, а отже, на сприйняття нових цінностей у розрізі існуючої реальності.

Три види діяльності: інтелектуальна, емоційна та практична становлять суть теорії. Отже, постає завдання для педагога, яке має зводитися до того, щоб дати учням можливість самовираження в цих видах діяльності і тим самим підтримати їх у розвитку особистості. Характер цих завдань дуже важливий. Автор теорії вказує, що «кожен із цих трьох видів діяльності повинен мати якомога більший вплив на важливі центри обох півкуль мозку людини. Тому викладачу необхідно враховувати двостороннє сприйняття учнем інформації, а саме: засвоєння нового матеріалу через творчу

діяльність особистості. Асиміляція полягає в тому, щоб дати можливість учню познайомитися з відповідними досягненнями науки, мистецтва і техніки, через призму власної творчості та інтеграційну складову трьох сфер – дати можливість перевірити і розвинути власні здібності, таланти і творчі нахили».

Беручи до уваги вищезазначене, теорія багатостороннього навчання особистості розроблена Вінсентом Оконею, яка на сьогоднішній день є дидактичною основою багатьох навчальних предметів, може створити підґрунтя щодо вивчення багатьох предметів у закладі загальної середньої освіти та стає основою для побудови чотирьох векторної моделі багатостороннього навчання особистості Вінсента Оконя:

Отже, представляємо чотирьохвекторну модель багатостороннього навчання особистості Вінсента Оконя:

Вектор1. Пряме та опосередковане засвоєння знань. Предметом безпосереднього пізнання дійсності є світ і процеси, що в ньому відбуваються, тобто природа, суспільне життя, культура та економіка. Цей підхід передбачає природу джерел пізнання, виділення речей, процесів, явищ, подій, а також зв'язків і залежностей, що виникають між ними і пізнаються залежно від можливостей у природних умовах і ситуаціях. Вони мають бути інструментом розвитку уяви та основою узагальнених знань про світ. Загальні знання, отримані таким чином, стають основою для опосередкованого пізнання абстрактного характеру. Йдеться про те, що безпосереднє та опосередковане пізнання має стимулюватися вчителем різноманітними дидактичними ситуаціями та формами, які підбираються вчителем та учнями, враховуючи: всебічне використання шкільного середовища як джерело подразників; відбір більш привабливих джерел «готових» знань; використання методів засвоєння знань, що сприяють їх запам'ятовуванню (одержанню), подовження часу збереження в пам'яті (затримання); використання ефективних методів «закріплення» знань шляхом відповідного повернення до колись засвоєного змісту та застосування їх у дії; самоконтроль і контроль засвоєння знань».

Навчальна ситуація, яку часто називають дидактичною, є основною ланкою освітнього процесу. На думку В. Оконя, «дидактична ситуація є частиною освітнього процесу, яку можна розглядати як своєрідне ціле, у тому числі: діяльність учнів та вчителя, наявність зовнішніх і внутрішніх умов та їх змін; дидактична ситуація спрямована на зміну світогляду учнів та формування у них певних цінностей відповідно до передбачуваних цілей навчання і виховання».

Слід підкреслити, що розвиток розумових здібностей, переважно уяви та конвергентного та дивергентного мислення, відбувається шляхом розв'язання проблем, тобто сприйняття, формулювання, винаходу, конструювання ідей, їх розв'язування, перевірки істинності рішень та оцінки ефектів рішення. Отже, на нашу думку, у навчанні мають використовуватися дидактичні ситуації, які дають учню можливість самостійно пізнавати світ, залучаючи власні зусилля до вирішення різноманітних проблем.

Вектор 2. Навчання шляхом відкриття (наукова освіта). Навчання шляхом відкриття цілісно пов'язане з навчанням шляхом прямого та опосередкованого засвоєння знань, яке часто є першою умовою відкриття нової реальності шляхом вирішення завдань теоретичного, лабораторно-дослідницького та практичного характеру. Зазначені вище, обидва шляхи навчання є важливим фактором і джерелом отримання та засвоєння знань, розвитку пізнавальних здібностей, серед яких: мислення, спостережливість, уява, увага, пам'ять. Також, поєднання зазначених шляхів навчання сприяють розвитку багатьох особистих якостей, таких як: надійність, підприємливість, креативність, почуття справедливості.

Вектор 3. Навчання шляхом переживання (формування ціннісних орієнтирів). Теорія багатостороннього навчання особистості підкреслює роль і значення розвитку емоційної сфери в освітньому процесі – емоційних установок та культури в цілому. Як підкреслює автор, «цім цілям служить також концепція багатосторонньої освіти, згідно з якою навчання через переживання має сприяти емоційному стану учнів. Навчання через переживання – це створення в освітньому середовищі, таких ситуацій у шкільній та позашкільній роботі, в яких в учнів виникають емоційні переживання – під впливом яких, формуються цінності, зокрема за допомогою літературних творів, театрального мистецтва, кіно, живописі, витворів архітектури, музичного мистецтва та ін...». На думку автора, формування вищезазначених цінностей та їх джерел переживання стає основою для оцінки, що передбачає розвиток емоційного життя та прихильність до гідних дій. Основними наслідками такого способу навчання є глибоке усвідомлення суб'єктом пізнаного змісту, пробудження почуттів, формування альтруїстичних установок – служіння інтересам інших та інших, підвищення емоційної зрілості, розвиток навичок оцінювання»

Вектор 4. Навчання через практичну складову (профільне навчання та проєктне навчання). Діяльність і практична спрямованість зводиться до створення навчальних ситуацій, в яких перед вихованцем постає завдання розв'язування практичних

завдань у сфері техніки, виробництва, суспільного життя, вирішення яких веде до перетворення дійсності. Вирішення вищезазначених завдань веде до пізнання, розвитку різноманітних видів практичних навичок, організаційно-технічних здібностей, творчого ставлення, і, перш за все, уміння діяти під час виконання конкретних завдань. Навчання на практиці сприяє поєднанню теорії з практикою, під час якої опановуються навички та звички, розширюються та закріплюються знання; створюється можливість формулювання та творчого вирішення практичних та теоретичних завдань.

Результатом використання зазначеного способу навчання є розвиток сильної волі та характеру, а також інших рис, таких як: чесне ставлення до праці, повага до праці, повага до працюючої людини, визнання творчості.

Узагальнюючи сутність чотирьох векторів моделі багатостороннього навчання особистості В. Оконя, представимо дидактичну структуру моделі нижче у таблиці (Таблиця 1).

Таблиця 1

Дидактична структура моделі чотирьох векторної моделі багатостороннього навчання особистості В. Оконя

№	Різновид активностей / діяльності	Вектори навчання	Дидактичні методи навчання
1	Інтелектуальна	Пряме та опосередковане засвоєння знань (1); Навчання шляхом відкриття (наукова освіта) (2).	Традиційні; Проблемні.
2	Емоційна	Навчання шляхом переживання (формування ціннісних орієнтирів) (3).	Наочні
3	Практична	Навчання через практичну складову (профільне навчання та проектне навчання)(4).	Практичні

Узагальнюючи дані таблиці 1 та можемо стверджувати, що дана чотирьохвекторна модель багатостороннього навчання особистості В. Оконя може створити дидактичне підґрунтя при формуванні ключових компетентностей учнів під час викладання предметів. Як вже наголошувалося вище, одним із ключових дидактичних елементів за чотирьохвекторною моделлю багатостороннього навчання особистості В. Оконя, існує чотири вектори навчання, які відображають інтеграційну складову видів діяльності/активностей через призму застосування дидактичних методів.

Управління людськими ресурсами є важливою частиною ресурсного менеджменту, оскільки ефективне управління

персоналом сприяє підвищенню продуктивності та забезпечує досягнення стратегічних цілей закладу, в тому числі й освітнього.

Ресурсний менеджмент є ключовою стратегічною складовою управління організацією, оскільки він спрямований на оптимізацію використання різних ресурсів компанії для досягнення поставлених цілей та підвищення її результативності. Ця концепція охоплює різноманітні аспекти, такі як людські ресурси, фінанси, матеріальні активи, час, інформаційні технології та інші види ресурсів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Збірник інноваційних практик наукової освіти учнів Малої академії наук України / О. А. Ковальова, М. М. Міленіна, Г. В. Кузьменко, С. М. Бабійчук, О. В. Дубініна, Т. І. Бурлаєнко, О. І. Казакова; за заг. ред. О. А. Ковальнової. – Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2021. – 122 с.

2. Oksana Dubinina, Tetiana Burlajenko. Wykorzystanie blended learningu w kształceniu przyszłych menedżerów w warunkach pandemii COVID-19. Monografia wieloautorska «DROGI I BEZDROŻA EDUKACJI W OKRESIE PANDEMII COVID-19», red.nauk. RYSZARD BERA, red.nauk. STANISŁAW BYRA, red.nauk. NELLA NYCZKAŁO. 2022. S.652

3. Krystyna Chałas, Oksana Dubinina, Tetiana Burlaienko, Tetiana Kravchynska. Information Technology of Education in the Light of Vincent Ocon's Theory of Multi Sided Personality Learning. International Journal of Computer Science and Network Security. 2022. Vol. 22. No. 9. P. 657-665. URL:http://ijcsns.org/07_book/2022_25.htm,
http://paper.ijcsns.org/07_book/202209/20220986.pdf,
http://search.ijcsns.org/02_search/02_search_03.php?number=202209086.

ВОЛОТОВСЬКА Т. П., *завідувачка
кафедри педагогіки, адміністрування
і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО
УМО, кандидат педагогічних наук*

РЕСУРС-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК НЕОБХІДНА СКЛАДОВА САМОМЕНЕДЖМЕНТУ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВИКЛИКІВ СЬОГОДЕННЯ

Управління людськими ресурсами є важливою частиною ресурсного менеджменту, оскільки ефективне управління персоналом сприяє підвищенню продуктивності та забезпечує досягнення стратегічних цілей закладу, в тому числі й освітнього.

Ресурсний менеджмент є ключовою стратегічною складовою управління організацією, оскільки він спрямований на оптимізацію

використання різних ресурсів компанії для досягнення поставлених цілей та підвищення її результативності. Ця концепція охоплює різноманітні аспекти, такі як людські ресурси, фінанси, матеріальні активи, час, інформаційні технології та інші види ресурсів.

Поняття ресурсного менеджменту вивчалось та досліджувалося багатьма науковцями, економістами, менеджерами та вченими в галузі управління. Деякі з них: Пітер Друкер, австрійський вчений у галузі управління, який вніс значний внесок у розвиток теорій організаційного управління та стратегічного управління ресурсами; Фредерік Герцберг, відомий своєю теорією мотивації, вона також мав внесок у розумінні управління людськими ресурсами та їх вплив на ефективність організацій; Майкл Портер, видатний стратег у галузі управління, який досліджував конкурентні переваги підприємств та їх ресурсне забезпечення; Джон Мінцберг, канадський вчений у галузі менеджменту, що вивчав питання стратегічного управління ресурсами та структуру організацій; Герберт Саймон, американський економіст, лауреат Нобелівської премії, який досліджував прийняття рішень у контексті управління ресурсами. Україна має багато вчених, які працюють у сфері управління, включаючи ресурс-менеджмент. Одним з таких вчених є доктор економічних наук, професор Володимир Михайлович Губенко. Він є відомим в Україні науковцем у галузі управління, має праці і публікації у сфері економіки, управління та стратегічного планування.

Також маємо численних українських вчених і фахівців, які досліджували аспекти менеджменту та самоменеджменту. Наведемо приклади:

- Віталій Корнієнко - український фахівець у галузі психології та освіти, який також вивчає питання самоменеджменту.
- Ірина Волощук - вчений, яка присвятила свої дослідження аспектам управління та розвитку особистості, у тому числі самоменеджменту.
- Віктор Задорожний - український психолог, вчений у галузі психологічного консалтингу, який займається аспектами самоменеджменту.
- Олександр Омельчук - вчений, що працює у галузі управління та психології, вивчає питання самоменеджменту та розвитку особистості.
- Ганна Тимошко – українська дослідниця у сфері менеджменту закладом освіти, самоменеджменту та організаційної культури менеджерів освітніх установ.

Ці вчені та багато інших фахівців займаються дослідженням менеджменту і самоменеджменту, вивчаючи методи та стратегії, спрямовані на покращення ефективності особистого управління, прийняття рішень, планування та розвитку в різних сферах життя.

Зазначені дослідники зробили значний внесок у дослідження розвитку ресурсного менеджменту, вивчаючи різні аспекти управління ресурсами та їх вплив на ефективність діяльності організацій.

Метою статті є розгляд актуальних напрямів та тенденцій у ресурсному менеджменті, включаючи нові методиками, технології та підходи до оптимізації ресурсів та надання конкретних порад та кейсів з ефективного управління ресурсами для майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти (ЗЗСО) в умовах викликів сьогодення.

Предметом дослідження ресурсного менеджменту є оптимальне управління різними видами ресурсів (людські ресурси, фінанси, матеріальні активи, час, інформаційні технології тощо) в контексті їх використання для досягнення стратегічних цілей та підвищення продуктивності майбутнього керівника закладу загальної середньої освіти. Дослідження в цій галузі охоплює розробку стратегій управління ресурсами, методи планування, контролю та оптимізації використання ресурсів, а також аналіз впливу їх ефективного управління на результативність професійної діяльності керівників та майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти.

У менеджменті термін «ресурс» відноситься до будь-якого елементу чи фактора, який можна використовувати для досягнення мети чи виконання завдання. Це може бути все, починаючи від матеріальних активів, таких як гроші, обладнання та сировина, до нематеріальних активів, таких як знання, навички, час та енергія.

Ресурсний менеджмент – це стратегічний підхід до управління різними видами ресурсів (людські ресурси, фінанси, матеріальні активи, час, інформаційні технології тощо) з метою оптимізації їх використання для досягнення поставлених цілей організації. Ця концепція передбачає ефективне планування, контроль та координацію ресурсів з метою підвищення продуктивності, ефективності та конкурентоспроможності підприємства[9].

Ресурси людини або людські ресурси охоплюють не лише саму працездатність особи, а й її здібності, навички, знання, досвід, мотивацію та потенціал для виконання певних завдань або ролей в організації. Це також включає[13]:

Навички та здібності. Унікальні таланти, навички та здібності особистості, які можна використовувати для досягнення цілей підприємства.

Знання та освіта. Рівень освіти, професійні знання, досвід роботи та вміння, які можна внести в загальний розвиток організації.

Мотивація та енергія. Внутрішній драйв, ентузіазм та зацікавленість виконанням завдань та досягненням цілей компанії.

Лідерські якості. Здатність до співпраці, керівництва, комунікації та впливу на оточуючих у робочому оточенні.

Фізичні та психологічні ресурси. Здоров'я, стійкість до стресу, вміння управляти часом та емоціями.

Ресурси людини – це важливий елемент в ресурсному менеджменті, оскільки ефективне управління цими ресурсами дозволяє підприємствам використовувати весь потенціал свого персоналу для досягнення стратегічних цілей та успішності організації[3].

Ресурс-менеджмент як складова самоменеджменту спрямований на оптимізацію використання різних ресурсів для підвищення особистої ефективності та досягнення поставлених цілей, як в особистому, так і в професійному житті[11].

Самоменеджмент є важливою навичкою як для особистого, так і для професійного розвитку. Ефективний самоменеджмент допомагає людині бути більш організованою, продуктивною та досягати своїх цілей, враховуючи власні потреби та обставини життя.

Самоменеджмент - це навичка та процес управління власними ресурсами, часом, енергією, навичками та цілями для досягнення особистих та професійних результатів. Це система стратегій, методів та підходів, які дозволяють краще організувати своє життя, планувати завдання, розвивати продуктивність та досягати успіху[9].

Основні аспекти самоменеджменту включають:

Планування. Створення мети, постановка завдань та розробка плану дій для досягнення цілей.

Управління часом. Ефективний розподіл часу на пріоритетні завдання та уникнення відволікань.

Управління стресом. Розвиток навичок управління стресом та підтримка психічного здоров'я.

Розвиток навиків. Постійне навчання, розвиток нових навичок та вдосконалення існуючих.

Ефективність та продуктивність. Збільшення продуктивності та вдосконалення способів виконання завдань.

Самодисципліна. Вміння самостійно контролювати себе та виконувати заплановані дії, навіть у відсутності зовнішнього контролю.

Адаптація до змін. Здатність адаптуватися до нових умов та змінювати свої стратегії відповідно до поточних обставин.

Ресурс-менеджмент і самоменеджмент - це дві важливі складові управління, які можуть взаємодоповнювати один одного. Ресурс-менеджмент спрямований на оптимізацію використання різних ресурсів, таких як фінансові, людські, матеріальні, часові тощо, для досягнення поставлених цілей та завдань. Самоменеджмент же - це вміння керувати власними ресурсами, включаючи час, енергію, навички та уміння, для досягнення особистих та професійних цілей.

Управління власними ресурсами може включати кілька аспектів, таких як час, енергія, навички та фізичне та психічне благополуччя. Наведемо кілька способів, якими можна ефективно управляти власними ресурсами[12]:

1. Ефективне планування часу. Використання методів планування, таких як тайм-менеджмент або матриця Ейзенхауера для пріоритизації завдань і управління часом.

«Важливі справи рідко бувають терміновими, а термінові — важливими» — Дуайт Ейзенхауер.

2. Створення робочого балансу. Збалансоване розподілення часу між роботою, відпочинком, соціальним життям та саморозвитком.

3. Розвиток навичок керування стресом. Використання методів релаксації, медитації або спорту для зменшення стресу та підвищення емоційного благополуччя.

4. Саморозвиток та навчання. Здобуття нових знань, навичок та постійне самовдосконалення через курси, вебінари, читання книг та розвиток особистих і професійних навичок.

5. Фізична активність та здоровий спосіб життя. Регулярна фізична активність, здорове харчування і надання пріоритету сну для підтримання фізичного і психологічного здоров'я.

Ресурс-менеджмент, як складова самоменеджменту, може включати такі аспекти [9]:

⇒ *Часовий ресурс.*

Ефективне управління часом є ключовим елементом самоменеджменту. Ресурс-менеджмент в цьому випадку означає планування робочого часу, визначення пріоритетів та оптимізацію робочих процесів для досягнення максимальної продуктивності.

⇒ *Енергетичні ресурси.*

Вміння ефективно розподіляти та управляти енергією також є частиною самоменеджменту. Ресурс-менеджмент у цьому випадку включає здатність управляти емоційними та психологічними ресурсами, зберігати енергію для виконання завдань та уникати вигорання.

⇒ *Навички та знання.*

Керування особистим розвитком, навчанням та набуттям нових навичок також є важливою частиною самоменеджменту. Ресурс-менеджмент у цьому випадку означає здатність ефективно використовувати доступні ресурси для навчання та розвитку відповідно до своїх цілей.

⇒ *Стрес-менеджмент.*

Управління стресом та підтримка психічного здоров'я також можуть вважатися частиною ресурс-менеджменту, оскільки це допомагає зберігати енергію та ефективно використовувати свої ресурси у важких ситуаціях.

Ресурс-менеджмент у контексті освіти стосується ефективного використання ресурсів (фінансових, людських, матеріальних тощо) у навчальних закладах. Це включає оптимізацію бюджету, раціональне використання персоналу, організацію навчальних програм, закупівлю необхідного обладнання та матеріалів, а також управління часом та іншими ресурсами для забезпечення якісної освіти[11].

Самоменеджмент керівників закладів освіти включає в себе навички управління власним часом, прийняття рішень, планування, призначення пріоритетів та здатність працювати зі стресом. Це також може охоплювати розвиток особистих навичок у лідерстві, комунікації та співпраці з різними стейкхолдерами - вчителями, батьками, учнями, та іншими адміністраторами.

Ресурс-менеджмент як складова самоменеджменту керівників закладів освіти розглядає питання ефективного керування ресурсами у закладах освіти для досягнення кращих результатів в освіті, а також як особисті навички самоменеджменту можуть впливати на роботу керівників закладів загальної середньої освіти[13].

На сьогоднішній день освіта стикається з рядом викликів, які впливають на неї в різних аспектах. Наприклад, технологічний розвиток та швидкі зміни в технологіях потребують адаптації освітніх програм та методик викладання для врахування нових можливостей та вимог ринку праці. Зростаюча глобалізація вимагає розвитку міжкультурного спілкування та міжнародних освітніх

програм, щоб готувати студентів до роботи в міжнародному середовищі. Потреби ринку праці змінюються, тому освітні заклади повинні стежити за цими змінами та готувати студентів до викликів сучасного ринку праці. Також важливо забезпечити доступність якісної освіти для всіх шарів суспільства, незалежно від соціального статусу, етнічної належності, гендерної приналежності тощо.

Одним із потужних викликів для освіти була пандемія COVID-19. Пандемія викликала значні перешкоди для освітнього процесу, змушуючи швидко переходити до дистанційного навчання, викликаючи виклики для доступу до технологій, соціально-емоційного благополуччя та якості освіти.

Відповідно до розвитку навичок майбутнього освіта повинна підготувати учнів до майбутньої роботи, зосереджуючись не лише на традиційних предметах, але й на розвитку навичок м'якого скіла, критичного мислення, творчості та проблемного мислення.

Викликом також є недостатнє фінансування, яке може стати перешкодою для доступності якісної освіти та розвитку нових освітніх ініціатив.

На сьогодні найважчим викликом для освіти в цілому і не лише галузі освіти є агресія РФ до України та повномасштабне вторгнення країни-агресора на нашу землю, введення правового режиму воєнного стану

Ці виклики вимагають уваги уряду, освітніх установ, вчителів та інших учасників освітнього процесу для розв'язання, щоб забезпечити якісну, доступну та адаптовану до потреб суспільства освіту.

У воєнний період управління ресурсами в освітніх закладах, керівникам доводиться зіткнутися з унікальними викликами та завданнями. Освітні ресурси стають важливим чинником для забезпечення якісної освіти та підтримки персоналу та учнів у періоди кризи.

Деякі аспекти ресурсного менеджменту для керівника освітнього закладу в умовах війни включають:

1. Стратегічне планування ресурсів. Аналіз потреб у ресурсах (людських, матеріальних, фінансових тощо) для забезпечення нормального функціонування освітнього процесу у воєнний період.

2. Забезпечення безпеки. Звернення уваги на безпеку персоналу та учнів, розробка планів евакуації та дії у надзвичайних ситуаціях.

3. Мобілізація ресурсів. Організація додаткових навчальних, матеріальних та фінансових ресурсів для відповіді на потреби в умовах військових дій.

4. Психологічна підтримка. Забезпечення психологічної підтримки як для учнів, так і для педагогічного персоналу, організація консультивання та психологічної допомоги.

5. Ефективне використання ресурсів. Оптимізація використання наявних ресурсів, щоб забезпечити продовження освітнього процесу навіть у складних умовах.

6. Співпраця та координація з владними органами. Взаємодія з військовими структурами та органами влади для забезпечення безпеки та нормального функціонування освітнього закладу.

Керівнику та майбутньому керівнику закладу загальної середньої освіти важливо мати чіткий план дій, гнучкість та готовність адаптуватися до змінних умов, щоб забезпечити функціонування освітнього процесу у воєнний період.

Управління школою під час воєнного стану може бути складним завданням, оскільки це вимагає від директора специфічних стратегій та підходів для забезпечення безпеки учнів, педагогічного колективу та спокою в школі.

Сформулюємо декілька важливих порад для директора школи в умовах сьогоденних викликів:

- Першочерговим завданням є забезпечення безпеки всіх учасників освітнього процесу. Необхідно розробити план евакуації, встановити процедури для виявлення загроз та вживання заходів у разі потенційно небезпечних ситуацій.
- Директор повинен залишатися спокійним та рішучим, демонструючи лідерські якості. Важливо комунікувати з членами педагогічного колективу, надавати їм необхідну інформацію та підтримку.
- Проведення тренування щодо дій в екстремальних ситуаціях для педагогічного персоналу та учнів, щоб усі знали, як поводитися в разі надзвичайної події.
- Постійно оновлювати та надавати персоналу актуальну інформацію про воєнний стан, дотримуючись при цьому офіційних джерел інформації та порад від урядових органів.
- Підтримувати спільноту школи. Збирати педагогічний колектив для обговорення можливих планів дій, послухати їхні обґрунтовані погляди та пропозиції щодо забезпечення безпеки та нормальної роботи школи в умовах воєнного стану.
- Підтримка соціально-емоційного благополуччя. Враховувати, що період воєнного стану може викликати стрес та тривогу серед педагогічного персоналу та учнів. Створити можливості

для обговорення емоційних станів та надавати психологічну підтримку.

- Співпраця з органами влади та правоохоронними органами. Зберігати зв'язок з місцевими владними структурами та правоохоронними органами для отримання необхідної допомоги та інформації.
- Важливо мати ясний план дій, бути готовим до різних сценаріїв та виявляти емпатію та підтримку учасникам освітнього процесу у цей непростий час.

Управління власними ресурсами та педагогічним колективом є важливим елементом успішного функціонування ЗЗСО. Керівник закладу освіти повинен вміти спланувати свій робочий день, визначати пріоритети завданням, що є найважливішими для його закладу, окреслити стратегії ефективного використання робочого часу. Також менеджеру освітньої установи необхідно дбати про своє фізичне та емоційне благополуччя та визначати стратегії для збереження енергії та уникнення вигорання. Крім того, керівник ЗЗСО має продовжувати свій особистий і професійний розвиток, вдосконалювати навички та знання, щоб ефективно керувати закладом.

При управлінні ресурсами педагогічного колективу керівнику закладу варто демонструвати свої лідерські якості, бути відкритим для співпраці, виявляти емпатію та підтримку членам колективу. Менеджер освітнього закладу має забезпечити відкритий та ефективний потік комунікації всередині колективу. Слухати пропозиції та думки своїх співробітників. А також стимулювати професійний розвиток педагогів через семінари, тренінги та інші освітні програми.

Особливий фактор в управлінні ресурсами ввіреного колективу – це забезпечення педагогічного колективу необхідною підтримкою, надання переваги довірі та створення атмосфери співпраці та взаєморозуміння.

І як же без цілепокладання? Керівник повинен визначити загальні цілі та спільні завдання, щоб педагоги мали чітке уявлення про мету та напрямки розвитку школи.

Ці рекомендації можуть бути посилені регулярним аналізом, відкритими обговореннями та підтримкою від адміністрації школи. Важливо поєднувати стратегії управління ресурсами зі специфікою освітнього середовища та потребами педагогічного колективу для досягнення успіху.

Ресурсний менеджмент є важливою складовою ефективного управління в будь-якій організації. Це стратегічний підхід,

спрямований на оптимізацію використання різноманітних ресурсів (людських, фінансових, матеріальних, часових, інформаційних та інших) для досягнення мети та підвищення продуктивності.

Ресурсний менеджмент охоплює ефективний розподіл, контроль та координацію ресурсів, щоб забезпечити їхню оптимальне використання. Ефективне управління ресурсами дозволяє забезпечити стабільність, зростання та конкурентоспроможність на ринку освітніх послуг.

Для успішного ресурсного менеджменту керівнику закладу загальної середньої освіти важливо розуміти потреби закладу, вміти приймати стратегічні рішення та використовувати наявні ресурси колективу максимально ефективно.

Отже, ресурс-менеджмент є ключовим аспектом успішного функціонування будь-якої організації, в тому числі закладу загальної середньої освіти, оскільки він дозволяє оптимізувати використання власних ресурсів керівника та персоналу для досягнення стратегічних цілей та підвищення ефективності діяльності закладу освіти в цілому.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бойко А. Використання ресурсного підходу формування стратегії / А. Бойко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://enuftir.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/12756/1/2008.pdf>.
2. Буняк Н. М. Самоменеджмент як мистецтво саморозвитку особистості. Економіка та управління підприємствами. 2017. Випуск 18. С. 185-188.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови / за ред. В. Бусел. – К. ; Ірпінь : Перун, 2009. – 1736 с.
4. Кирій С. А. Концепція самоменеджменту як управлінська філософія. Теорія та практика державного управління. 2014. Вип. 3 (46). С. 1–8.
5. Поліщук І. І., Ільчук Р. С. Самоменеджмент як засіб підвищення ефективності роботи керівника. Вісник Хмельницького національного університету. 2013. Т. 1. No 3. С. 227–231.
6. Ратушняк О. Г., Лялюк О. Г. Самоменеджмент : навч. пос. Вінниця: ВНТУ, 2021. 170 с.
7. Ратушняк О. Г. , Лялюк О. Г., Подолянчук К. В. Аналіз використання методів тайм-менеджменту сучасною молоддю. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2019. No 2. С. 68-72.
8. Туленков М. Концепція понять «менеджмент» і «управління» в сучасному науковому дискурсі /М. Туленков // Політичний менеджмент. – 2009. – No 3. – С. 101–111.
9. Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17, 99–120.
10. Chi, T. (1994). Trading in strategic resources: Necessary conditions, transaction cost problems, and choice of exchange structure. *Strategic Management Journal*, 15(4), 271–290.

11. Chennhall, R. H. (2005), «Integrative strategic performance measurement systems, strategic alignment of manufacturing, learning and strategic outcomes: An exploratory study», Accounting, Organization and Society, Vol. 30, pp. 395-422.

12. Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. Strategic Management Journal, 5, 171–180.

13. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/what-are-strategic-resources>

14. <https://www.keyedin.com/key-capabilities/project-resource-planning-and-management-software/mastering-project-resource-management/articles/5-methods-for-improving-strategic-resource-management>

ВЛАСА Л. І., здобувачка вищої освіти освітньої програми «Спеціальна освіта (за нозологіями)» кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

РОЖНОВА Т. Є., професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО УМО, кандидат педагогічних наук, доцент

ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ У МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ З ООП В УМОВАХ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ

У формуванні комунікативних компетентностей у молодших школярів з ООП розглядається можливість удосконалення окремих мовних функцій та накопичення мовленнєвих вмінь, а також комунікативний розвиток, його ефективність при спілкуванні з оточуючими людьми.

Суть комунікативного розвитку базується на інтелектуальних можливостях, формування понять у процесі мислення під час навчальної діяльності, визначається становленням мовних і мовленнєвих процесів, видами усної та письмової мовленнєвої діяльності, завдяки яким здійснюється комунікативний процес. Комунікативний розвиток учнів початкової школи з ООП відбувається в комунікативній діяльності, коли формуючи процеси мислення та мовлення у спілкуванні, прослідковується їхня єдність, тісна взаємопов'язаність та взаємозумовленість.

Важливим видом навчальної діяльності в початковій школі є мовленнєва комунікація, особливості якої передбачають такі компоненти:

– навчальні завдання, в яких відбувається опанування мови та мовлення, необхідних для спілкування в суспільстві;

– мова, яка складається з сукупності знаків і є вагомим засобом вирішення мовленнєвих завдань;

– мовленнєві дії, завдяки яким створюється словесний виклад висловлювання відповідно задуму та певній комунікативній ситуації, опанування способів створення та перетворення висловлювань;

– контроль за вибором мовленнєвих засобів та оцінювання доречності висловлювань під час спілкування.

Формування культури мовленнєвого спілкування ґрунтується на комунікативних якостях, серед яких виділяється:

– змістовність, в умінні виокремлювати головне, послідовно виголошувати інформацію у своїх висловлюваннях;

– логічність, в умінні викладати власні думки послідовно та ґрунтовно;

– зв'язність, в умінні цілісно виголошувати певні частини висловлювання;

– точність, в умінні обирати потрібні вербальні засоби для передачі інформації, що обумовлено розкриттям суті висловлювань;

– чіткість, в умінні точно передавати головне в інформації, сформулювати конкретні висновки;

– різноманітність мовних засобів, в умінні опанувати та гармонійно використовувати різноманітні мовні засоби;

– зрозумілість, в умінні висловлювати власні думки доступно;

– правильність, в умінні висловлювати свої думки, опираючись на мовні правила та норми;

– виразність, в умінні обирати висловлювання відповідно до комунікативної ситуації та ін.

Важливу роль при формуванні у мовлення та культури спілкування відіграють ігри. Саме зміст гри, яка супроводжує міжособистісну взаємодію, маючи вплив від образів навколишньої дійсності та прояву емоцій і переживань у дитячій свідомості розвиваються задуми, уявлення, ідеї, мрії, учні починають мислити та висловлювати власні думки засобами мовлення у процесі спілкування. Тому в ігровій діяльності можуть утворитися найважливіші види комунікативної культури: культура мовлення та мислення, творчість у взаємодії. У навчальній діяльності є сприятливі умови для свідомого використання здобутих

комунікативних умінь як одного з ефективних засобів спілкування з вчителями та однокласниками, формування можливості міжособистісного пізнання та співпраці з учасниками процесу спілкування. При вивченні динамічності процесу формування комунікативних умінь і навичок, їх рівнів у навчальній діяльності та спілкуванні, змісту життєдіяльності потрібно враховувати ефективність при виборі адаптованих методик і методів психолого-педагогічної діагностики сформованості комунікативних умінь і навичок. Оскільки під час пізнання комунікативних процесів між учнями в колективі та механізмів комунікативного розвитку школярів, здійснюється можливість впливу на них, а від пізнання суттєвих ознак колективу та особистості дітей відбуватиметься ефективність від впливу.

Дослідження стану сформованості комунікативних умінь і навичок учнів початкової школи з ООП в освітньому процесі здійснювалося на базі початкової школи Дарницького району № 332.

У констатувальному експерименті брали участь 5 учнів з ООП початкової школи. Респондентам пропонувалась методика адаптована до нашого дослідження: виявлення комунікативних умінь і навичок молодших школярів Ю.Орлова.

Мета методики виявлення комунікативних умінь і навичок молодших школярів Ю. Орлова полягає у визначенні рівня сформованості потреб та прагнень учнів до спілкування.

Під час опитування дітям надавалися твердження, після ознайомлення з якими повинні були дати позитивну або негативну відповідь.

Результати демонструють, що високий і середній рівень потреб і прагнень спілкуватися не мають школярі з ООП. Учні продемонстрували низький рівень потреб і прагнень до спілкування.

Крім того, аналіз відповідей школярів показує, що діти не можуть поступитися власними бажаннями, при тому, що вони є відмінними від бажань друзів. Також у дітей з ООП виявилась значна втома від надмірного спілкування з товаришами, недостатнє прагнення спілкуватися, комунікувати з іншими, наявні прояви замкнутості.

Потрібно підтримувати та розвивати в молодших школярів зацікавленість і бажання до спілкування в колі однолітків та дорослими оточуючими, а допомога педагогів і батьків сприятиме підвищенню потребі прагнень до спілкування.

Здійснено теоретичний аналіз досліджень з проблеми організації освітнього процесу в умовах інклюзивного навчання. Проаналізовано психолого-педагогічні дослідження з питання

розвитку комунікативних умінь школярів. Відмічено, що проблему розвитку комунікативних умінь у молодших школярів в умовах інклюзивної освіти вивчено недостатньо. Саме формування комунікативних умінь у майбутньому забезпечує соціалізацію дитини з ООП.

У констатувальному експерименті встановлено рівень розвитку комунікативних здібностей, комунікативних дій і мовленнєвих навичок молодших школярів інклюзивних класів. Отримані результати свідчать про недостатній рівень формування комунікативних умінь в учнів інклюзивних класів. У формувальному експерименті проведено корекційні заняття з учнями експериментальної групи. Усі заняття побудовані за певною структурою й містили ігрову діяльність учнів: створення сюжетно-рольових ситуацій; театралізовані ігри та завдання, настільні ігри, конструювання, вербальні й невербальні ігри та завдання.

Робота на заняттях одночасно проходила за трьома напрямками: розвиток комунікативних якостей дитини; розвиток комунікативних умінь; розвиток мовленнєвих навичок.

Результати контрольного експерименту свідчать про те, що учні експериментального класу в процесі ігрової діяльності більше спілкувалися з дитиною з ООП. Учень з ООП став впевненіше звертатися до однокласників, перестав відчувати страх, що однокласники його не зрозуміють.

В учня з ООП спостерігалася висока конфліктність та агресія. Отримані результати дали змогу зробити висновок, що ігрова діяльність сприяє розвитку комунікативних якостей, комунікативних дій і мовленнєвих навичок, із яких складаються комунікативні уміння, як у звичайних учнів, так і в учнів з ООП.

ЛІТЕРАТУРА

1. Акішина С.В. Інклюзивні класи. Умови, можливості, перспективи. Початкове навчання та виховання. 2013. № 27. С. 22–23.
2. Василенко О.М. Соціально-педагогічні умови адаптації молодших школярів з особливими потребами до навчання в загальноосвітній школі : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Луган. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Луганськ, 2010. 20 с.
3. Тараскіна А.В. Соціалізація дітей з особливими освітніми потребами в загальноосвітньому просторі в умовах упровадження інклюзивної моделі навчання. Дитина з особливими потребами. 2016. № 5. С. 8–11.
4. Туріщева А.В., Малихіна О.Є. Використання настільних ігор як умова соціалізації дітей з особливими освітніми потребами. Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: Теорія і практика : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції. Харків, 2019. С. 274–277.

***ДЕРКАЧ Н. А.**, здобувачка вищої освіти освітньої програми «Управління навчальним закладом» кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», вчителька фізики Чернівецької гімназії №18, вчитель-методист*

***ДЕРКАЧ В. О.**, вчитель інформатики Чернівецької гімназії №18, м. Чернівці*

ОРГАНІЗАЦІЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА БЕЗПЕЧНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ЗЗСО В УМОВАХ ЗМІЩАНОГО НАВЧАННЯ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Створення безпечного середовища для життя і здоров'я здобувачів освіти відноситься до одного з основних напрямів підвищення якості освіти на період 2021–2030 років. Питання організації охорони праці та безпеки життєдіяльності пронизують усю систему роботи закладу освіти та всіх учасників освітнього процесу. Реформування освіти в Україні, вплив суспільних проблем, пов'язаних із введенням режиму воєнного стану в державі внаслідок збройної російської агресії проти нашої країни, потребують досить фахових, цілеспрямованих, наполегливих дій і пошуків шляхів оптимізації та модернізації в організації роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності в закладах загальної середньої освіти (ЗЗСО).

Охорона праці – це система відносин, які спрямовані на організацію діяльності щодо забезпечення безпеки праці, збереження життя та здоров'я працівників та здобувачів освіти що реалізуються через сукупність взаємопов'язаних правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, медично-профілактичних заходів [1, с.1].

У ЗЗСО повинна бути нормативна, розпорядна, звітна й облікова документація з питань охорони праці. Нормативна документація: закони, норми, правила, типові положення, знаки, бланки. Розпорядна документація: накази, розпорядження, положення, інструкції. Звітна документація: форми офіційної статистичної звітності. Облікова документація відображає всю діяльність з охорони праці у ЗЗСО і має містити: журнали, переліки, графіки, протоколи, плани, схеми. Уся документація повинна зберігатися в службі охорони праці, бажано в кабінеті з охорони

праці освітнього закладу в належному стані, зручному для користування при необхідності або у випадку контролю закладу освіти органами державного нагляду.

В умовах правового режиму воєнного стану, питання безпеки освітнього процесу стало одним з пріоритетних завдань для українського уряду та всіх територіальних громад України. Вимоги та рекомендації щодо облаштування безпечного укриття (захисної споруди цивільного захисту – ЗСЦЗ) у закладі освіти розроблено Державною службою з надзвичайних ситуацій (ДСНС), а також надані Міністерством освіти і науки України [2]. В першу чергу, необхідно облаштувати безпечний простір у закладі – переглянути облаштування навчальних кабінетів та організувати безпечне та безперешкодне пересування в закладі освіти. В умовах воєнного стану і проведенні освітнього процесу в очному або змішаному форматі важливо повторювати з учнями правила евакуації та проводити тренувальні заходи. Усім дітям, незалежно від того, в якому регіоні країни вони перебувають, сьогодні важливо знати про правила поведінки з вибухонебезпечними предметами.

Варто розробити та запровадити у закладі освіти чіткі процедури (протоколи) реагування та поведінки у надзвичайних ситуаціях. *Протокол безпеки* – це певний набір правил, процедур, якими повинні керуватися педагогічні працівники та здобувачі освіти щодо певної ситуації. З огляду на ризики безпеки, таких протоколів у закладі має бути декілька, зокрема щодо дій під час повітряних тривог та проведення евакуації, перебування в укритті, поведінки під час уроків онлайн.

Якщо у закладі освіти ухвалюється рішення про проведення навчання очно чи у змішаному форматі, важливо оперативно та максимально повно донести цю інформацію до батьків. Вони мають отримати від керівника школи інформацію про наявність та стан укриття у школі або ж про шляхи евакуації, якщо укриття знаходиться за межами школи.

Протоколи безпеки (пам'ятки, алгоритми дій) для випадків повітряної тривоги, евакуації до укриття в школі чи за її межами – це та інформація, яку також необхідно обговорити із батьками. По-перше, батьки мають знати, що відбувається з їхніми дітьми у школі у разі сигналу «повітряна тривога», як і куди здійснюється евакуація. По-друге, володіння інформацією про протоколи безпеки дозволить батькам додатково проговорити їх із дітьми, переконати їх дотримуватися і не хвилюватися. Важливо спільно з батьками також домовитися про додатковий вміст шкільного наплічника – наприклад, вода, необхідні ліки з інструкцією щодо того, як і коли їх

потрібно приймати, запискою з прізвищем дитини, батьків, контактними телефонами, адресою.

Адміністраціям освітніх закладів потрібно більше уваги приділяти адаптаційним заходам для учнів. Це стосується усіх закладів, а особливо тих, що приймають дітей внутрішньо переміщених осіб (ВПО). Адже у 2022/2023 навчальному році у ЗЗСО збільшилася кількість дітей, родини яких змушені були переселитися на більш безпечні території. Тому, окрім традиційних адаптаційних практик для учнів при переході між ланками освіти, варто дуже уважно поставитися до адаптації дітей ВПО до нового для них освітнього середовища. Також під час війни та у післявоєнний період кожен заклад освіти має бути готовим для швидкого переходу до дистанційного або змішаного навчання [2].

Функціонування системи освіти в умовах воєнного стану характеризується інтенсивним пошуком нових підходів до навчання, інноваційних форм організації освітнього процесу, ефективних педагогічних та інформаційних технологій. Варто зазначити, що в цей складний час і самі освітяни стали більш активно вести пошук шляхів вирішення проблем в організації навчання здобувачів освіти [3, с.7].

Одним з актуальних напрямів розбудови сучасної середньої освіти є впровадження сучасних інформаційних технологій навчання в освітній процес, з урахуванням індивідуальних потреб та здібностей здобувачів освіти. Багато закладів освіти відкривають у вільному доступі платформи зі своїми навчальними матеріалами. Наприклад, учні всієї України, які мають доступ до Інтернету, після реєстрації можуть користуватися матеріалами школи «Оптіма», освітньою онлайн-платформою від наукового ліцею ім. Кліма Чурюмова. Команда онлайн-школи Grand-Ехро на період воєнного стану в Україні відкрила доступ до 532 кейс-уроків, які допомагають дітям навчатися, розвиватися, відволіктися від проблем, пов'язаних з війною, з користю провести час. «Атмосферна школа» у період дії воєнного стану пропонує безоплатно долучитися до пакета «Слухач». Педагоги Центру дистанційної освіти А+ проводять для всіх дітей України уроки в ZOOM [3, с.8] .

Використання цифрових технологій у Чернівецькій гімназії №18 Чернівецької міської ради має багатоплановий наскрізний характер, тобто використовується як під час навчання предметів, здійснення досліджень, індивідуального та дистанційного навчання, так і під час взаємодії учнів, батьків та вчителів. На сьогодні існує безліч популярних платформ, що підтримують адміністрування освітнього простору, включаючи використання автоматизованих інформаційних

систем (у т. ч. довідкових та пошукових), формування баз даних та створення власних банків нормативної інформації, застосування хмарних, супутникових, мережевих та кейс-технологій, електронних журналів та щоденників, sms-сповіщень.

Освіта в умовах воєнного стану потребує чітких, швидких та вчасних рішень з організації охорони праці та безпечного освітнього середовища, доступних роз'яснень, розробки нових нормативно-правових і законодавчих актів та внесення своєчасних змін в наявні документи закладу освіти. Віримо, що спільними зусиллями учасників освітнього процесу зможемо забезпечити безпечне і комфортне освітнє середовище ЗЗСО.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про охорону праці : Закон України /Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 49, ст.668. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 15.10.2023).

2. Як налагодити безпечне шкільне навчання в умовах війни, 09.09.2022 : веб-сайт. URL: <https://intent.press/expert/society/2022/yak-nalagoditi-bezpechne-shkilne-navchannya-v-umovah-vijni/> (дата звернення: 15.10.2023)

3. Освіта України в умовах воєнного стану. Інноваційна та проєктна діяльність: Науково-методичний збірник/ за загальною ред. С. М. Шкарлета. Київ-Чернівці «Букрек». 2022. 140 с.

***ДЛОГУШ І. М.**, здобувачка вищої освіти освітньої програми «Спеціальна освіта (за нозологіями)» кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»*

Науковий керівник:

***РОЖНОВА Т. Є.**, професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО УМО, кандидат педагогічних наук, доцент*

ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИХ ЦЕНТРІВ З БАТЬКАМИ

Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що здоров'я та розвиток дитини головною мірою залежить від сім'ї у якій росте та виховується дитина. Особливо гостро цей вплив відчутний у тому

випадку, коли дитина має особливі освітні потреби. Готовність батьків прийняти та усвідомити труднощі своєї дитини, бути поруч у важких ситуаціях, заохочувати дитину до навчання та здобуття важливих комунікаційних навичок головним чином впливає на якісну освіту та соціалізацію дитини з особливими освітніми потребами (далі ООП).

З метою реалізації прав дитини на навчання та виховання, незалежно від її психофізіологічних особливостей, в нашій державі реорганізовано систему освіти в інклюзивну, тобто таку яка доступна для всіх дітей. Для організації та впровадження інклюзивного навчання важливу роль відіграють фахівці інклюзивно-ресурсних центрів, а одними з найголовніших партнерів у реалізації завдань інклюзивно-ресурсного центру являються батьки.

У наш час вчені багатьох країн вивчають проблему сімей, що виховують дитину з особливими потребами. Основу ідей виховання дітей у родині було закладено класиками педагогіки: Я. Коменський, К. Ушинським, А.Макаренко, Й.Песталоцці, М.Монтессорі, Д.Ельконін, М.Лісіна. В Україні соціально-педагогічний супровід сімей вивчають такі вчені: практики В. Андрущенко, А. Астахова, І. Бех, І. Зверева, І. Зязюн, А. Капська, М. Лукашевич, Н. Ничкало, В. Панок, І. Пінчук, В. Семиченко. Питання психолого-педагогічної реабілітації родин, що виховують дітей із порушеннями розвитку, розглянуто у працях Л. Акатова, Н. Грабовенко, І. Макаренко, Л. Шипіциної, Я. Юрків та інших вчених.

Метою дослідження є теоретичний аналіз особливостей взаємодії фахівців інклюзивно-ресурсного центру з батьками.

Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю визначає головну роль сім'ї в забезпеченні права дітей з особливими освітніми потребами на навчання, підкреслюючи, що сім'я є природним і основним осередком суспільства та має право на захист з боку суспільства й держави. Особи з особливими освітніми потребами й члени їхніх сімей повинні отримувати необхідний захист і допомогу, які дають змогу сім'ям робити внесок у справу повного й рівного користування правами осіб з особливими освітніми потребами [3].

Постановами Кабінету Міністрів України встановлено рівні підтримки дітей з ООП як у закладах загальної середньої освіти так і у дошкільних навчальних закладах. (Постанова від 28 липня 2021 р. № 769 та Постанова від 15 вересня 2021 р. № 957).

Інститут спеціальної педагогіки і психології ім. М. Ярмаченка НАПН України розробив методичні рекомендації для інклюзивно-ресурсних центрів щодо визначення категорій (типологій) освітніх

труднощів у осіб ООП та рівнів підтримки в освітньому процесі у яких чітко визначено алгоритм проведення комплексної оцінки де на першому місці стоїть первинної консультація з батьками, що звернулися до установи.

У постанові кабінету міністрів України № 765 зазначено наступне визначення освітнім труднощам. Освітні труднощі - труднощі у навчанні, які впливають на процес здобуття освіти та результати навчання здобувачів освіти відповідного року навчання.[2]

Відповідно до індивідуальних потреб та можливостей учнів з особливими освітніми потребами постановою КМ України від 21 липня 2021 року встановлено категорії освітніх труднощів:

1. Інтелектуальні труднощі. Обмеження функціонування різного ступеня прояву передумов інтелекту (пам'яті, уваги, мислення, мовлення, вольових процесів, мотивації тощо), власне інтелекту (здатності до узагальнення, абстрагування, міркування; продукування думки, судження; здатності робити висновки тощо), інвентарю інтелекту (набутих знань, умінь, навичок).

2. Функціональні у свою чергу поділяються на: сенсорні, моторні, мовленнєві труднощі. Полягають в обмеженні життєдіяльності різного ступеня прояву слухової, зорової, опорно-рухової (кістково-м'язової), мовленнєвої функцій.

3. Фізичні труднощі. Характеризуються обмеженням функціонування різного ступеня прояву органів та кінцівок дитячого організму.

4. Навчальні труднощі. Можуть полягати в обмеженні або своєрідності перебігу довільних видів діяльності різного ступеня прояву (писемного виду діяльності, математичних дій і т. д.).

5. Соціоадаптаційні труднощі поділяються на: особистісні, середовищні. Характеризуються особливістю взаємодії з представниками осередків окремих культур, отримання інформації засобами жестової мови тощо. Можуть полягати в наявності бар'єрів на шляху до формування навичок: пристосування до умов соціального середовища; організації адекватної системи відносин із соціальними об'єктами; прояву рольової пластичності поведінки; інтеграції в соціальні групи, засвоєння стабільних соціальних умов, прийняття норм і цінностей нового соціального середовища, форм соціальної взаємодії. [1]

Диференціація категорій освітніх труднощів змінює підхід до надання дітям з особливими потребами індивідуальної підтримки, визначення освітньої моделі, отримання корекційно-розвивальних послуг, допомогу ІРЦ та позитивно впливає на підвищення якості

інклюзивного навчання в закладах загальної середньої освіти та покращує процес організації навчання та підвищує його якість.

Якщо ті труднощі, які були виявлені під час комплексної оцінки не створюють бар'єрів в опануванні дитиною навчальної програми, то вони не набувають статусу особливих освітніх потреб. Варто зазначити що типологія освітніх труднощів має свою структуру, підґрунтям якої є біопсихосоціальна модель розвитку становлення дитячого організму.

Для визначення категорії та типології освітніх труднощів проводиться комплексна оцінка в умовах інклюзивно-ресурсного центру (далі ІРЦ).

Комплексна оцінка розвитку дитини проводиться з метою визначення особливих освітніх потреб дитини, категорії труднощів, в тому числі коефіцієнта її інтелекту, розроблення рекомендацій щодо програми навчання, особливостей організації психолого-педагогічної допомоги відповідно до потенційних можливостей психофізичного розвитку дитини.

Важливо пам'ятати, що на сьогодні Україна знаходиться у стані війни. Тому робота ІРЦ та система освіти вимушена підлаштовуватися до умов у яких знаходиться. Тому Міністерством освіти і науки України було надано рекомендації, щодо організації освітнього процесу та у тому числі проведення комплексної оцінки розвитку дитини у умовах воєнного стану.

Для дітей, які не проходили раніше комплексну психолого-педагогічну оцінку розвитку особи в ІРЦ, потребують її вперше, перебувають на тимчасово окупованих територіях та не мають можливості виїхати для проведення комплексної психолого-педагогічної оцінки розвитку особи, ІРЦ проводить таку оцінку з використанням доступних для батьків дитини засобів та способів зв'язку. Зокрема, батьки можуть подати документи онлайн в кабінеті користувачів в АС ІРЦ, після чого ІРЦ має доступним для батьків способом (у тому числі, у випадку відсутності телефонного зв'язку, через месенджери чи електронною поштою) встановити зв'язок з батьками ІРЦ та може отримати від батьків фото наявних додаткових документів, у тому числі медичних, продуктів діяльності дитини (малюнків, прописів, тощо), незавіренних характеристик від педагогічних працівників, які раніше працювали з дитиною, тощо. Також, у випадку неможливості підключення онлайн, для здійснення відповідної оцінки батьки (інші законні представники дитини) можуть направити відеоматеріали, зняті особисто, щодо виконання дитиною запропонованих завдань, тощо. [4]

Отже, аналіз науково-методичної літератури, законодавчої бази щодо обраної теми дослідження, інновації в дослідженнях науковців і практиків, стан реальної практики стали основою для вироблення засад роботи для роботи з батьками, які виховують дитину з ООП. Врахування специфіки прояву труднощів, удосконалення форм, методів взаємодії, а також комплексний та особистісно-орієнтований підхід має бути основою у роботі з батьками.

В останні роки помітне покращення соціальної підтримки сімей з дітьми з ООП, причиною цього є зміна законодавчої та нормативно-правової бази, (насамперед на державному рівні), певна трансформація масової свідомості, зростання кількості ІРЦ та НРЦ; запровадження інклюзивного навчання тощо.

Нажаль психологічні проблеми батьків це не вирішує, особливо матері. Однак тісний емоційний контакт фахівців з батьками, турбота та любов є запорукою повноцінного психічного розвитку будь якої дитини.

Інновації в дослідженнях науковців і практиків, стан реальної практики стали основою для вироблення засад роботи для роботи з батьками, які виховують дитину з ООП. Врахування специфіки прояву труднощів, удосконалення форм, методів взаємодії, а також комплексний та особистісно орієнтований підхід має бути основою у роботі з батьками.

ЛІТЕРАТУРА

1. Міністерство освіти і науки України Національна академія педагогічних наук України Інститут спеціальної педагогіки і психології ім. М. Ярмаченка НАПН України. Методичні рекомендації для інклюзивно-ресурсних центрів щодо визначення категорій (типології) освітніх труднощів у осіб з ООП та рівнів підтримки в освітньому процесі 2021. С. 7-12.

2. Кабінет міністрів України. Постанова Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 р. № 765 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо організації навчання осіб з особливими освітніми потребами» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://bit.ly/3p5DQiQ>.

3. Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю, 2006.

4. Міністерство освіти і науки Украї. Про організацію освітнього процесу дітей з особливими освітніми потребами у 2022/2023 навчальному році. Методичні рекомендації щодо організації освітнього процесу дітей з особливими освітніми потребами у 2022/2023 навчальному році. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-organizaciyu-osvitnogo-procesu-ditej-z-osoblivimi-osvitnimi-potrebami-u-20222023-navchalnomu-roci>.

ДОЦЕНКО В. О., учитель біології
Бориспільського академічного лицю
імені Анатолія Федорчука
Бориспільської міської ради Київської
області, вчитель вищої категорії,
вчитель-методист

ІНСТРУКТИВНО-МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ З БІОЛОГІЇ ПІД ЧАС «ЗМІШАНОГО» НАВЧАННЯ

Технологічна картка уроку – це сучасна форма планування взаємодії вчителя і учня. Вона призначена для планування проведення уроку, але з більшою деталізацією, ніж план-конспект. Мета керування навчальною діяльністю здобувачів освіти полягає в забезпеченні засвоєння єдиного програмового матеріалу кожним учнем на рівні, що відповідає його можливостям, але не менше того, що вимагає програма. Учитель може

зробити початковий процес відкритим і пояснювати учням, чому на уроці використовуються конкретні форми навчання та які вони мають переваги

Технологічна карта уроку біології у 8 класі

Тема уроку: Будова і функції органів дихання.

Мета уроку:

Формування ключових компетентностей: загальнопредметних – формувати поняття про значення дихання як процесу, необхідного для життя. Пояснити різницю між зовнішнім і внутрішнім диханням, вивчити будову і функції органів дихання, встановити взаємозв'язок будови органів дихання з виконуваними функціями; комунікативних та самоосвітніх – сприяти розвитку вміння виділяти основне з текстового матеріалу у підручнику, висловлювати та обґрунтовувати власні думки, розвивати логічне і критичне мислення в учнів; здоров'язберігаючих та соціальних – виховувати самостійність і почуття колективізму в учнів, культуру поведінки та бережливе ставлення до власного здоров'я та здоров'я близьких людей;

Реалізація наскрізних змістовних ліній:

Наскрізна змістовна лінія «Екологічна безпека» реалізується через усвідомлення можливості підтримання чистоти повітря в громадських місцях, зокрема необхідність систематичного провітрювання класних кімнат. Розкриття знань про користь фізичної культури, її вплив на весь організм, вміння правильно

дихати. З метою протиепідемічної пропаганди учнів знайомлять зі шляхами зараження і деякими симптомами вірусних і простудних захворювань, причинами захворювань та заходами щодо профілактики цих захворювань;

Наскрізна змістовна лінія «Здоров'я і безпека» зорієнтує учнів на розуміння ними негативного впливу тютюнопаління і забрудненого повітря на дихання і здоров'я людини в цілому;

Наскрізна змістовна лінія «Громадянська відповідальність» реалізовується через формування в учнів мотивації до засвоєння знань по дихальну систему, її функціональні особливості, зв'язок з іншими фізіологічними системами, ставлення до проблеми, що виникає, прагнення до успішного її розв'язання, визначення причин і наслідків забруднення навколишнього середовища та його вплив на організм людини, розуміння значення охорони довкілля, пропаганди санітарно-гігієнічних норм, фізичної культури та спорту. Учні вчаться висловлювати судження щодо значення про будову та функції дихальної системи для збереження здоров'я.

Наскрізна лінія «Підприємливість та фінансова грамотність» реалізовується через формування умінь учнів розв'язувати біологічні задачі на обчислення життєвої ємності легень для різних вікових категорій та залежно від фізичних навантажень при виконанні різних видів діяльності.

Обладнання: «Чорний ящик» з повітряними кульками, презентація «Будова і функції органів дихання людини», набір хімічного посуду (колба, гумова пробка, скляна трубка), розчин гашеного вапна, набір ламінованих карток на кожен парту: «Правда», «Брехня», підручник «Біологія, 8 клас», Інструкція до уроку.

Тип уроку: урок засвоєння знань; комбінований

Хід уроку

I. Організаційна частина.

Привітання. Організація учнів для роботи.

II. Мотивація навчальної діяльності учнів.

1. Методичний прийом «Впізнай мене».

Вчитель. Сьогодні, збираючись на урок, мені на очі потрапив чорний ящик, в якому знаходиться предмет, що має безпосереднє відношення до теми сьогоднішнього уроку. Хто впізнає цей предмет за моїм описом, той автоматично отримає високий бал за урок. І так: у цьому чорному ящику міститься предмет, який може змінювати свою форму – збільшуватися і зменшуватися, м'який на дотик і дуже легкий. Що це? (*Діти дають відповідь на поставлене запитання. Правильна відповідь: повітряні кульки.*)

Яке відношення вони мають до теми нашого уроку ми з вами визначимо в кінці уроку.

2. Методичний прийом «Правда чи брехня?».

Робота з картками зі словами «правда» і «брехня». Вчитель пропонує декілька тверджень, а учні визначають чи правдиві вони чи ні, підійнявши, на ваш погляд, відповідну картку.

1. Людина без їжі може прожити до 30 днів, без води – максимум 10, а без повітря – не більше 5 хвилин (правда).

2. Доросла людина у стані спокою за 1 вилину здійснює до 16 дихальних рухів, а новонароджена дитина – до 40 – 50 рухів (правда).

3. Якщо підійматися високо у гори, то з кожним кілометром зростає концентрація кисню і дихати стає легше (брехня).

4. У складі атмосферного повітря міститься 78% нежиттєвого газу – азоту (правда).

5. Людина, яка упродовж години перебуває в накуреному приміщенні отримує таку саму дозу отруйних речовин, як і той, що викурив 4 сигарети (правда).

6. Для того, щоб уникнути захворювання дихальних шляхів важливо дихати ротом (брехня).

Вчитель. Отже, ви вже здогадалися з якою системою органів ми будемо з вами знайомитись.

III. Вивчення і осмислення нового матеріалу.

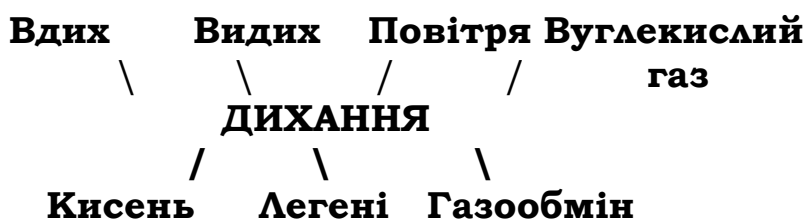
Учитель оголошує тему і мету уроку вивчення нового матеріалу у формі екскурсії по системі органів дихання.

I. Зупинка «Дихання».

1) Метод асоціацій.

Вчитель. Які асоціації у вас викликає слово дихання?

Учні називають асоціації, які у них виникають зі словом «дихання».



2) Демонстрація на досліді виділення під час видиху вуглекислого газу: дослід з вапняною водою.

Вчитель. В процесі вдиху повітря у газовідвідну трубку, спостерігаємо помутніння вапняної води. Чому?

Припущення учнів. Оголошення правильної відповіді: виділяється вуглекислий газ, який при взаємодії із вапняною водою утворює кальцію карбонат – малорозчинну сполуку.

Вчитель. Отже, використовуючи характеристики, які ви назвали, давайте сформулюємо разом визначення, що таке дихання? (*учні пропонують варіанти, учитель узагальнює*). Дихання – це складний безперервний процес газообміну між організмом людини та навколишнім середовищем, в результаті якого відбувається біологічне окиснення в тканинах. Розрізняють зовнішнє, або легеневе дихання, транспортування газів кров'ю і внутрішнє, або тканинне дихання.

Зовнішнє дихання – це вентиляція легень, яка включає в себе 4 форми газообміну:

- 1) між атмосферним повітрям і легенями (вдих),
- 2) між альвеолярним повітрям і кров'ю легневих капілярів,
- 3) між кров'ю легневих капілярів і альвеолярним повітрям,
- 4) між альвеолярним і атмосферним повітрям (видих).

Внутрішнє, або тканинне дихання включає процеси використання кисню в реакціях окиснення органічних речовин.

II Зупинка «Органи дихання».

Пояснення вчителя з використанням комп'ютерної презентації «Будова і функції органів дихання», створення опорного конспекту у формі таблиці (перша і друга колонка заповнюється учнями, спільно з учителем, а третю колонку учні заповнюють самостійно, працюючи з параграфом 14 підручника).

Орган	Особливості будови	Функції
Носова порожнина, носоглотка	Хрящовий орган, розділений перегородкою на 2 половини, всередині вкритий слизовийковим епітелієм, який пронизаний кровоносними капілярами.	Зігрівання, очищення, Зволоження повітря Орган нюху. Проведення повітря.
Гортань	Стінки утворені 9 хрящами (персневидний, щитовидний, надгортанник, черпакуватим, клиновидним), голосові зв'язки та голосова щілина.	Проведення повітря; утворення звуків і голосу.
Трахея	Трубка довжиною 9–11 см, утворена 16–20 хрящовими напівкільцями, вистелені миготливим епітелієм.	Проведення повітря. Захисний рефлекс–кашель.
Бронхи	Парні органи, стінки яких утворені хрящовими півкільцями. Разом із кровоносними судинами і нервами входять у легені (у правій–3 гілки, у лівій–2), бронхиоли, альвеоли.	Проведення повітря.
Легені	Парні органи, розміщені у грудній порожнині, складаються з долей (права–3, ліва–2), вкриті легеневими плеврами, між якими – плевральна рідина. У легенях дорослих близько 300–400 млн. альвеол, внутрішня поверхня утворена сурфактантом (запобігає злипанню).	Газообмін.

**Проблемне запитання:*

Вчитель. Яке ж відношення мали повітряні кульки чорного ящика до будови органів дихання?

Учні дають відповіді: Альвеоли схожі на повітряні кульки.

III. Зупинка «У здоровому тілі – здоровий дух».

Вчитель. Для хорошого настрою дуже важливо мати хороше самопочуття, вміти правильно дихати і стримувати негативні емоції. Тому зараз у нас – фізкультхвилинка.

Під музику учні виконують 4 вправи дихальної гімнастики. Учитель демонструє рухи у відео-уроці.

IV. Зупинка «Чинники впливу на органи дихання».

Вчитель. Метод скрейбінгу – створюємо малюнок квітки, із зазначенням на її пелюстках, чинників впливу: віруси, бактерії, тютюнопаління, хімічні речовини, забруднення навколишнього середовища, неправильне дихання, чужорідні речовини, алергени.

Коротка характеристика шляхів зараження, симптомів та профілактичних заходів щодо захворювань на грип, ангіну, ГРВІ та коронавірус.

Учні визначають значення фізичних вправ і спорту для збереження власного здоров'я та зокрема важливості дотримання гігієнічних правил і правильного дихання.

IV. Закріплення знань і рефлексія.

V. Зупинка «Давайте разом».

Вчитель. Отже, ми здійснили з вами екскурс по системі органів, без якої людина просто не зможе жити. Маючи не досить складну будову, дихальна система, в співпраці із кровоносною та травною системами забезпечують складні процеси розщеплення, транспорту, окиснення органічних речовин та забезпечують наш організм енергією.

1) *Робота в групах: учні об'єднуються у групи по 4 чоловіки. Зараховуватиметься робота усіх учасників міні-групи. завдання на швидкість і кмітливість: демонструються картки з назвою органів дихання. Завдання: розмістити органи дихання в правильній послідовності.*

2) *Командна гра (тестування по темі) на платформі Google Classtime.*

Учні заходять за посиланням, яке надано в Інструкції до уроку, та виконують тестове завдання з метою перевірки рівня засвоєння навчального матеріалу з теми.

V. Підведення підсумків уроку.

Вчитель. Домашнє завдання – опрацювати параграфи 13–14 підручника та опорний конспект у зошиті.

Творче завдання – створити міні-проект «Гігієна дихання».

ЛІТЕРАТУРА

1. К.Задорожний / Біологія, підручник для 8 класу. Творче об'єднання «Ранок» 2021
2. Онлайн-курс «Автостопом по біології» Моя наука <http://my.science.ua>
<http://cutt.ly/UyFg4s5>
3. Навчальна програма з біології для загальноосвітніх навчальних закладів Біологія 7–9 класи. Затверджено наказом Міністерства науки і освіти України № 804 від 07.06.2017
4. Наказ Міністерства освіти і науки України ві 21.08.2018 № 1222 «Про затвердження орієнтовних вимог оцінювання навчальних досягнень учнів із багових дисциплін у системі загальної середньої освіти»
5. Лист Міністерства освіти і науки України від 12.09.2023 №1/13749–23 «Про інструктивно-методичні рекомендації щодо викладання навчальних предметів у закладах загальної середньої освіти у 2023/20224 навчальному році»

ДРОЗД П. Г., здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти ступеня доктора філософії кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

МАХИНЯ Т. А., професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО УМО, кандидат педагогічних наук, доцент

ДУХОВНІ ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЯК ЧИННИК ГАРМОНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ

Розвиток цивілізації, науково-технічний прогрес приводять сучасного керівника закладу загальної середньої освіти до потреби у розвитку духовної культури і навіть до того, щоб у трудовій діяльності вимоги високої культури, етики були пріоритетними щодо вимог чистої ринкової економіки. Майбутні та сучасні керівники закладів загальної середньої освіти, мають встановлювати такі цілі, що ведуть до духовного розвитку особистості її самореалізації а також спрямованості на користь для суспільства та одночасно сприяють ефективності розвитку організацій. Все це сприяє особистісному зростанню керівників, оскільки саме їх духовний та інтелектуальний рівень впливає на культуру освітнього закладу. Науково-технічний прогрес і конкурентна боротьба прискорили зміни у методах роботи керівників закладів загальної середньої освіти. Серед численних факторів, які обумовлюють той чи інший вид управління, визначальними є три взаємопов'язаних фактори:

1. характер освітнього закладу;
2. характер знань;
3. особистість керівника освітнього закладу.

Проблема кризи в управлінні керівників закладів загальної середньої освіти зумовлена низьким рівнем культури управління, неефективністю внутрішньої структури, корисливим характером управлінських рішень, втратою частин ринку. Крім того, від якості робочої сили залежить вирішення проблеми якості праці та її результатів. У свою чергу, потреб в такому характері і складі персоналу вимагає від керівника закладу загальної середньої освіти

створення певних умов праці, надання соціального забезпечення гарантій зайнятості та захисту інтересів і прав персоналу.

Успіх супроводжує діяльність тих організацій, керівництво яких вчасно та вмiло реагує на ті зміни, що відбуваються у зовнішньому та внутрішньому середовищі і заздалегідь передбачають їх. Крім інтуїції, набутого практичного досвіду при формуванні та реалізації управлінських рішень керівники закладів освіти опираються на всебічно обґрунтовану методологічну базу управління, а саме:

- соціальні норми поведінки;
- власні зусилля
- вміння аналізувати ситуацію та передбачати довгострокові наслідки
- рішень, які приймаються сьогодні.

Важливими чинниками особистості керівника виступають: світогляд та безперервне поновлення знань. Культура поведінки керівника закладу освіти обумовлює: відкритість, доступ до основних інтересів колег, єдність і вірність всіх, хто працює в освітній організації. Саме так духовна основа управлінських рішень, зумовлює процес формування і функціонування соціальних інститутів, новачійних форм соціально-економічних організаційних структур і пов'язаних з ними соціальних норм і регуляторів відносин, що забезпечують стабільність і стійкість суспільства. Непомітні в своїй сутності духовні фактори, дуже помітні в своїх проявах, бо насправді своєю силою вони управляють всією еволюцією людства. У професійній діяльності керівника освітнього закладу, передусім має бути усвідомлення власного внеску в діяльність як потрібної, так й корисної для суспільства в цілому. Тому зростає і соціальна відповідальність керівника закладу загальної середньої освіти в процесі прийняття управлінських рішень, які зосереджені на широкому спектрі варіантів поведінки як з боку керівництва так і підлеглих. Сучасні керівники закладів загальної середньої освіти різних рівнів управління залучаються до процесу управління персоналом визначеної групи підлеглих, тому їм необхідно розуміти зовнішні й внутрішні чинники, котрі суттєво впливають на їх ролі. Більше того їм важливо знати, яка насправді сутність діяльності закладу освіти даного типу, що не обов'язково співпадає з її формальною класифікацією. Крім того, як свідчать наукові положення С. Максименка, розвиток професійної майстерності відбувається через втілення власної особистості у продукт праці, тому що становлення особистості багато в чому визначається розвитком цієї потреби. Вагомим є становлення й розвиток

інновацій в освітній сфері та вирішення нових задач керівниками закладів загальної середньої освіти, а саме:

- підтримання адекватного зв'язку між технологіями, розвитком середовища навчання, змістом навчання та іншими компонентами освітнього процесу;
- забезпечення відповідності завдань, що вирішують різні компоненти освітньої системи, координування спільної діяльності під час вирішення всього комплексу завдань;
- оцінка освітніх потреб тих, що навчаються, та орієнтація всьогонавчального процесу на більш повне задоволення цих потреб;
- розробка й застосування дистанційних організаційних процедур для забезпечення узгодженості діяльності організації;
- вдосконалення середовища навчання (організація навчання не лише в спеціально обладнаних аудиторіях, кімнатах для проведення онлайн конференцій, семінарів чи навчальних центрах, але й на робочому місці, вдома чи в будь-якому іншому середовищі);
- застосування ринкових механізмів організації освіти (маркетинг освітніх послуг: дослідження кон'юнктури ринку освітніх послуг, реклама та інше);
- постійно співставляти різні технології з точки зору їх відповідності навчальним цілям та завданням, забезпечення максимальної ефективності освітнього процесу;
- визначення наявності керівного органу та об'єктивний розподіл обов'язків, міра відповідальності і повноваження, що зумовляються специфікою мети, а також засобами, умовами, особистісними властивостями та професійною компетентністю суб'єктів управління освітнього закладу;

Отже, коли керівник закладу загальної середньої освіти має потребу у формуванні спільної результативної діяльності персоналу і ця діяльність наповнена любов'ю до ближнього, до оточуючих, він є творцем і тим самим поєднується з іншими людьми. І навпаки, спрямованість лише на особистий результат у творчості роз'єднує з іншими людьми, призводить до відчуження з підлеглими, сприяє поглибленню конфліктності як наслідок поглиблення рівня соціальної ізольованості. Таким чином, духовність керівника закладу освіти призводить до підвищеної якості його роботи з підлеглими й орієнтує його на розвиток освіченості суспільства. Критерієм успішності оцінки діяльності ефективного керівника закладу загальної середньої освіти є його результативна діяльність, що піддається соціальному впливу з боку оточуючих і прояву соціальної

ізолюваності. Так, керівникам слід міркувати над тим, якими вони є, а не бути лише спрямованими на особисті досягнення та брати участь у діяльності, націленої на успіх, утримуватися від осуду й критики внаслідок недосягнення успіху тощо. Соціальні норми керівника закладу загальної середньої освіти – це і його освіченість, і спосіб буття, і звичаї, що в прийнятті рішень є пунктом бачення його кінцевої мети під кутом його особистої досконалості чи його гідності як особистості. Як зауважує Е. Шейн, культура твориться на основі важливих подій, з яких можна робити висновки щодо бажаної чи небажаної поведінки керівника. Крім того, за допомогою рішень, за А. Фурнхамом та Б. Гюнтером, відбувається розвиток у кінцевому підсумку керівників закладів загальної середньої освіти, а це творить цінності особистості й очікування, що призводить до високої самоактуалізації.

ДЯЧЕНКО І. М., доцент кафедри журналістики та української філології Класичного приватного університету (м. Запоріжжя), кандидат наук із соціальних комунікацій, доцент

ПРИКЛАДНІ СОЦІАЛЬНО-КОМУНІКАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ МЕДІАГРАМОТНОСТІ МАЙБУТНІХ ЖУРНАЛІСТІВ

Розбудова української держави в умовах воєнного стану та жорсткого інформаційного протистояння актуалізує потребу в чесних журналістах, які є професійно мобільними та володіють усім комплексом професійних компетенцій. Перспективи розвитку інформаційного суспільства зумовлюють нові запити щодо професійної підготовки майбутнього журналіста, оскільки він в умовах інформатизації суспільства, формуючи громадську думку, допомагає виробленню громадянських та ціннісних орієнтирів.

Студенти – майбутні журналісти уже в процесі навчання в закладі вищої освіти мають усвідомлювати свою соціальну роль в українському суспільстві й у світі загалом.

У Концепції впровадження медіаосвіти в Україні [2] акцентовано на тому, що завдяки медіаосвіті формується

медіакультура особистості, що включає в себе медіаграмотність та медіакомпетентність.

Медіаграмотність – це вміння користуватися інформаційно-комунікативною технікою, виражати себе і спілкуватися за допомогою медіазасобів, успішно здобувати необхідну інформацію, свідомо сприймати і критично тлумачити її, розуміти реальність, сконструйовану медіаджерелами, осмислювати владні стосунки, міфи і типи контролю, які вони культивують [там само].

Як зазначає Г. Онкович, «впровадження професійно-орієнтованої медіаосвіти, надання здобувачам вищої освіти знань з медіаінформаційної грамотності дозволяє належним чином сформувати медіакомпетентність для підтримки відповідного рівня майбутньої професійної діяльності» [3].

Медіаграмотність є складником медіакультури, якою, беззаперечно, повинен володіти кожен журналіст, оскільки вона сприяє ефективному цілеспрямованому використанню необхідної адекватної інформації, критичному її аналізу, перевірці на вірогідність, свідомому аналітичному підходу до її ретрансляції. Медіаграмотність є чинником розвитку критичного мислення майбутнього журналіста, відтак важливим завданням у процесі професійної підготовки формування у студентів медіаграмотності важливим аспектом у цьому контексті є пошук найоптимальніших шляхів її розвитку у студентів журналістських спеціальностей, впровадження ефективних освітніх технологій, серед яких – прикладні соціально-комунікаційні.

Застосування інноваційних педагогічних технологій сприяє формуванню критичного і творчого мислення майбутніх журналістів (як центрального механізму генерації нових ідей), оперативному прийняттю ними самостійних рішень. Використання інтерактивних методів навчання стимулює пізнавальну діяльність студентів, розвиток їхніх комунікативних умінь; зумовляє успішне виконання творчих завдань; сприяє педагогічному співпраці та рівноправного діалогу викладача зі студентами.

Навчання у закладі вищої освіти має стати «школою демократії, розгорнути перед студентом спектр можливостей духовного зростання в контексті загальнолюдських фундаментальних цінностей» [1, с. 341].

Відкриття творчих лабораторій, майстер-класів, експериментальних майданчиків; розробка системи нестандартних методів навчання, зокрема ділових ігор, під час яких кожен студент-журналіст міг би розвивати власний творчий потенціал, формувати свою творчу індивідуальність, саморозвиватися й

самовдосконалюватися – сприятливі умови для розвитку конкурентоспроможності майбутніх журналістів. Успішності такого процесу сприяє системний підхід, орієнтований на саморозвиток творчої індивідуальності.

Застосування в освітньому процесі електронних освітніх ресурсів, зокрема системи електронного забезпечення навчання майбутніх журналістів, якою, наприклад, у Класичному приватному університеті м. Запоріжжя є «Віртуальна аудиторія» (сайт підтримки освітніх програм), зумовлена широким діапазоном інформаційно-комунікаційних і технологічних засобів у вищій освіті.

Варто зауважити, що створення інформаційного освітнього середовища за допомогою ІКТ в освітньому процесі активізують та інтегрують навчальні ресурси (зокрема інфографіку як засіб візуалізації освітнього контенту, засоби презентації навчального матеріалу з мультимедійними ефектами, що сприяє використанню програмного забезпечення для виконання практичних (лабораторних) робіт, створення студентами творчих проєктів, власного інфографічного продукту тощо.

З цією метою повністю забезпечується методична й технологічна інфраструктури освітнього процесу; вводяться інноваційні педагогічні технології; забезпечується належна інформаційна та електронна підтримка аудиторної та самостійної роботи студентів у віртуальному інформаційному просторі тощо.

Осмислення своїх завдань та соціальної ролі у площині майбутньої професії, усвідомлення громадської значущості своєї професійної діяльності допомагає студентам виробити журналістський стереотип поведінки, сформувані готовність до успішної професійної адаптації, виховати в собі високі моральні особистісні і професійні риси, які допоможуть у майбутньому уникнути багатьох проблем, які сприятимуть творчому вирішенню виробничих завдань, конструктивній журналістській праці і високій конкурентоспроможності у професійній діяльності.

Впровадження в освітній процес прикладних соціально-комунікаційних технологій сприяє:

- розвитку медіаграмотності майбутніх журналістів, це насамперед;
- формуванню здатності швидко здобувати нові знання й компетентно та адекватно оцінювати й використовувати самостійно здобуту інформацію;
- вдосконаленню оригінальності їхнього критичного та творчого мислення, незалежності;
- розвитку здатності генерувати нові ідеї;

- сприйнятливості нового журналістського досвіду;
- внутрішній та соціальній зрілості;
- активізації пізнавальних здібностей (прагнення до володіння новими фактами, раніше не відомою інформацією та ретельного і свідомого критичного аналізу її);
- прагненню до постійного професійного саморозвитку та зростання;
- соціальній і творчій активності;
- формуванню вміння самостійно створювати оригінальні медіапродукти;
- розвитку здатності орієнтуватися в проблемі, розуміти її стан;
- формуванню здатності до комбінування, аналізу й синтезу тощо.

Серед засобів навчання для здобувачів журналістських спеціальностей, що сприяють активізації процесу сприйняття та розуміння інформації, ідей і концепцій, підвищення здатності критично мислити, розвиткові організованої ідеї та поліпшеному засвоєнню інформації, звичайно, є інфографіка.

У процесі розвитку медіаграмотності майбутніх журналістів у контексті їхньої професійної підготовки проводимо такі формувальні заходи: побудова текстів за допомогою різних соціально-комунікаційних технологій; порівняння медійних виступів на одну й ту ж тему, висвітлення однієї й тієї події у різних засобах масової інформації; тренінги, присвячені формуванню вмінь розпізнавати фейки та протистояти маніпуляціям; «дискусійні марафони», наприклад, на тему: «Чинники розвитку медіаграмотності особистості»; обговорення фрагментів телепередач, матеріалів з інтернет-видань, сайтів, друкованих ЗМІ; практичний семінар на тему: «Вплив сучасних медіа на формування громадської думки в умовах інформаційної війни»; роботу в малих групах зі збору різноманітної інформації та підготовки презентації за її результатами; мозковий штурм» при аналізі зібраного матеріалу тощо.

Головними ознаками, що забезпечують ефективність будь-яких методів візуальної комунікації називають: привернення уваги (комунікація має залучати аудиторію); розуміння (комунікація має ефективно передавати знання, сприяти чіткому розумінню інформації); засвоєння (комунікація має надавати знання, що запам'ятовуються, у вигляді інфографіки [4].

Отже, прикладні соціально-комунікаційні технології, як і електронні освітні ресурси загалом, розглядаємо як потужні дієві інструменти формування освітнього простору майбутніх журналістів

у процесі їхньої професійної підготовки й відносимо до найважливіших компонентів сучасних освітніх систем, оскільки їхнє використання спрямовано на вирішення навчальних, методичних, довідкових, організаційних проблем у процесі навчання суб'єктів пізнання в закладах вищої освіти, зокрема журналістської.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андрущенко В. П. Роздуми про освіту: статті, нариси, інтерв'ю. Київ : Знання України, 2008. 819 с.
2. Концепція впровадження медіаосвіти в Україні. URL: http://ms.detector.media/mediaprosvita/mediaosvita/kontseptsiya_vprovadzhennya_mediaosviti_v_ukraini_nova_redaktsiya.
3. Онкович Г. Професійно-орієнтована медіаосвіта у вищій школі. Вища освіта України. Теоретичний та науково-методичний часопис. 2014. № 2 (53). Київ : Вид-во «Педагогічна преса». С. 80–87.
4. Graphic Organizers: A Review of Scientifically Based Research. Inspiration Software. URL: <http://www.inspiration.com/sites/default/files/documents.pdf>.

ДЯЧЕНКО М. Д., професор кафедри освіти та управління навчальним закладом Класичного приватного університету, (м. Запоріжжя), доктор педагогічних наук, професор

АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРОБЛЕМИ МЕДІАОСВІТИ ТА МЕДІАГРАМОТНОСТІ В ПОЧАТКОВІЙ ШКОЛІ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ВИКЛИКІВ

Під впливом глобалізаційних процесів і суспільно-політичних трансформацій ХХІ ст., що кардинально змінили вектор вищої освіти, актуалізувалися нові вимоги до професійної підготовки майбутніх учителів початкових класів, що зумовило інтенсивний пошук інструментарію підготовки їх до організації медіаосвіти молодших школярів. Каталізатором цього процесу виступає сучасна ситуація інформаційної війни в контексті повномасштабного ворожого вторгнення Росії на територію України.

Удосконалення системи професійної підготовки майбутніх учителів початкових класів є особливо актуальним завданням вищої освіти. Постає необхідність пошуку нових шляхів, змісту, науково-методичного забезпечення підготовки педагогів до організації медіаосвіти молодших школярів в умовах глобалізаційного інформаційного суспільства.

Соціально-економічні трансформації, що відбулися в Україні на зламі тисячоліть, зумовили переоцінку ціннісних орієнтирів, перегляд існуючих та пошук нових педагогічних технологій, методів і форм, оновлення змісту професійної підготовки майбутніх учителів початкових класів.

Теоретико-методологічним засадам медіаосвіти загалом та формування медіаграмотності й медіакомпетентності особистості в контексті медіаосвіти, в тому числі майбутніх фахівців, присвячено наукові праці багатьох українських та зарубіжних учених, серед яких – О. Волошенюк, В. Іванов, Т. Іванова, А. Литвин, М. Навальна, Г. Онкович, Л. Петрик І. Сахневич та ін. Питанням медіаосвіти й формування медіакомпетентності майбутніх учителів початкової школи свої наукові праці присвятили вітчизняні та зарубіжні дослідники, зокрема: Р. Кьюбі, М. Маклюен, Л. Найдьонова, А. Плуґіна та ін.

Медіаграмотність полягає у сприянні критичному мисленню в процесі споживання медіапродукції, в адекватному усвідомленні та розумінні значення медіа у формуванні громадської думки та суспільної свідомості. Медіаграмотність полягає в постійній перевірці, аналізі та критичній оцінці одержаної інформації, яку слід здобувати в різноманітних джерелах, навіть діаметрально протилежних за ідеологічною спрямованістю. Головне – критично ставитися до такої інформації та критично її сприймати.

Медіаграмотність формується засобами медіатехнологій, які розширюють можливості освітнього процесу та сприяють збагаченню знань, розширенню системи ціннісних орієнтацій та розвитку критичного мислення особистості школяра.

Курс на модернізацію вищої освіти зумовлює інтенсивний пошук нових шляхів і методів оптимізації професійної підготовки майбутніх фахівців та забезпечення умов для їх особистісного розвитку, адже метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості й найвищої цінності суспільства, розвиток її здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу [2].

Сьогодні медіаосвіта – один з головних пріоритетів освітньої політики в Україні, оскільки вона сприяє надійному використанню інтернет та медіаресурсів у навчанні, професійній діяльності, саморозвитку особистості людини будь-якого віку та забезпечує повсякденне оперування різними медіа- та інформаційно-комунікаційними прикладними технологіями тощо.

Медіа поступово стають джерелом не лише нової інформації, але і прикладів соціальної поведінки, зразків міжособистісної комунікації тощо. Це, звичайно, не може не впливати на розвиток та саморозвиток особистості, на її соціалізацію на різних вікових етапах, оскільки інформація з медіа проникає у свідомість особистості, формуючи її світогляд, громадянську позицію тощо.

Як зазначають дослідники, більшість дітей і студентів віддають перевагу інтернет-медіа. Це – їхня віртуальна реальність з передовими прогресивними технологіями [3].

Майбутні вчителі здобувають необхідну інформацію та збагачують свій кругозір завдяки мас-медіа. Неодмінно пам'ятати, що медіаосвіта є ключовим складником інформаційної безпеки країни, одним з важливих чинників формування почуття патріотизму, національної свідомості, історичної пам'яті тощо. Функцією медіаосвіти є підготовка учнів та студентів до життя в інформаційному суспільстві, а саме формування у них умінь:

- 1) аналізувати, критично осмислювати медіа-тексти;
- 2) оцінювати зміст медіаконтенту з позиції його політичних, соціальних, культурних, навіть комерційних інтересів.
- 3) інтерпретувати інформацію медіа та розуміти, які цінності чи небезпеку вона в собі має;
- 4) добирати відповідні медіа та медіапродукти для організації медіаосвіти молодших школярів.

Основні завдання медіаосвіти: підготувати нове покоління до життя в сучасних інформаційних умовах, до сприйняття різноманітної інформації, навчити учнів розуміти її, усвідомлювати наслідки її впливу на психіку, оволодівати засобами спілкування на основі невербальних форм комунікації за допомогою технічних засобів.

В умовах інформаційного суспільства широкого розвитку та вжитку набули інформаційно-комунікаційні технології, зокрема: хмарні обчислення, web-технології, впровадження штучного інтелекту, використання смартфонів та різних гаджетів, що, без сумніву, чинить неоднозначний вплив загалом на освіту, зокрема і на професійну підготовку майбутніх учителів початкових класів, стаючи потужним чинником соціалізації учнів та молоді.

Завдання медіаосвіти – навчити учнів та молодь правильно користуватися медійною інформацією, усвідомлювати наслідки її впливу на свідомість її споживачів.

Поняття «медіаграмотність» можна трактувати ще як і вміння знаходити потрібну інформацію, свідомо сприймати і критично

тлумачити її, розуміти реальну дійсність, адекватно користуватися ІКТ, виражати себе і спілкуватися за допомогою медіазасобів [1].

Медіаграмотність полягає у сприянні критичному мисленню в процесі споживання медіапродукції, в адекватному усвідомленні та розумінні значення медіа у формуванні громадської думки та суспільної свідомості. Медіаграмотність полягає в постійній перевірці, аналізі та критичній оцінці одержаної інформації, яку слід здобувати в різноманітних джерелах, навіть діаметрально протилежних за ідеологічною спрямованістю. Головне – критично ставитися до такої інформації та критично її сприймати.

Медіаграмотність набувається поступово й перманентно, при цьому здобуваються знання, формуються вміння та навички застосування контенту медіапростору. У цьому контексті необхідно критично сприймати інформацію від різних інформаційних ресурсів, вміти аналізувати інформацію, перевіряти її. Медіаграмотність – суттєва потреба сучасного інформаційного суспільства, оскільки інформацію, що знаходиться в медійному просторі і споживається користувачами, повинна ретельно аналізуватися та відстежуватися.

Критеріями медіаграмотності майбутнього вчителя початкової школи можна вважати: обізнаність із закономірностями освітнього процесу в реаліях інформаційного суспільства; застосування ІКТ в освітньому процесі; вміння критично сприймати, аналізувати, оцінювати, навчальну інформацію; сформованість практичних і технічних навичок щодо застосування цифрових ресурсів і програмних засобів; використання різних застосунків та додатків; підготовка графічних ілюстрацій щодо медіаосвіти; здатність до розробки методичних матеріалів, призначених для формування медіаграмотності та медіакомпетентності учнів; уміння самостійно розробляти інтернет-ресурси; уміння адаптувати готові навчально-методичні розробки, використані і інтернет-ресурсів; вміння моделювати уроки та виховні заходи з медіаосвіти молодших школярів; прагнення до постійного самовдосконалення в плані медіаосвіти.

Отже, в сучасних умовах різкого загострення інформаційного протистояння та потужної інформаційної війни актуалізується проблема медіаосвіти особистості вже з раннього віку, з початкових класів загальноосвітньої школи. Тому надзвичайно важливу роль наразі відіграє питання підготовки майбутніх учителів початкових класів до організації медіаосвіти молодших школярів.

Розвиток громадянського суспільства, реалізація нових ідей, формування й удосконалення системи ціннісних орієнтацій значною

мірою залежать від громадянської активності кожної людини та її перетворювальної діяльності, результативність якої зумовлюється не лише наявністю суспільних вимог до якості виконання роботи, але і громадянської позиції особистості. У контексті модернізації сучасної освіти та інтеграції України в європейський соціокультурний простір зростає значення розвитку творчого потенціалу студентів, зокрема майбутніх учителів. У зв'язку з цим особливої актуальності набирає проблема правильних акцентів у підготовці студентів з метою розвитку в них не лише важливих професійних рис, але й готовності до організації медіаосвіти в школі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Концепція впровадження медіаосвіти в Україні (нова редакція). URL: <https://ms.detector.media/mediaosvita/post/16501/2016-04-27-kontseptsiya-vprovadzhennya-mediaosvity-v-ukraini-nova-redaktsiya/>.
2. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
3. Tytti Isohookana-Asunmaa, Media education Report. URL: <http://assembly.coe.int/Main.asp?link>.

ЗАХАРОВ В. В., кандидат філологічних наук, старший викладач кафедри тележурналістики факультету кіно і телебачення Київського національного університету культури і мистецтв

ВИВЧЕННЯ ТЕЛЕЖУРНАЛІСТИКИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Тележурналістика – це дисципліна, практичні роботи з якої вимагають спілкування з людьми задля отримання інтерв'ю та збору інформації в цілому. Як слушно зауважує І. Михайлин, «здійснюючи свою професійну діяльність, журналіст виступає під час інтерв'ю в ролі психолога, він мусить бути гарним комунікатором і вміти «розговорити» співбесідника» [2, 6]. Розвивати комунікативні навички – одне із завдань занять із тележурналістики. У Київському національному університеті культури і мистецтв студенти-телеведучі/тележурналісти вивчають предмет протягом чотирьох років навчання на бакалавраті. Технології виробництва контенту на заняттях і «в полях» максимально наближені до тих, які використовуються у редакціях телеканалів.

Вже у першому семестрі першого курсу майбутні медійники на практичних заняттях вчать брати інтерв'ю у форматі бліц-опитування. Для цього потрібно працювати у двох напрямках. По-перше, над умінням формулювати запитання відповідно до теми інформаційного повідомлення. По-друге, над розвитком навичок і розуміння того, як виставляти героя у кадрі, стояти самому та «грамотно» тримати мікрофон, аби він і рука не були у фокусі уваги.

Перед тим, як піти на вуличну зйомку, студенти практикуються на заняттях. Нині, у першому семестрі 2023-24 навчального року, практичні пари відбуваються у змішаному форматі: частина майбутніх тележурналістів перебуває в аудиторії з викладачем, решта – онлайн (ті, хто за кордоном, або в інших українських містах). Таким чином, є змога акцентуватися на технічних аспектах у безпосередній взаємодії. Можна, знову ж таки, демонструвати, як працювати із героєм у кадрі та за кадром.

Тут спрацьовує принцип «Краще один раз побачити, ніж сто разів почути». А ще краще – спробувати самому і зі своїми одногрупниками, які також опановують професію. Доречно згадати дослідження Маріани Стрижньової, в якому на прикладі занять із іноземної мови авторка робить висновки, що «в офлайн-режимі відбувається живий контакт з педагогом, захоплення його уміннями, знаннями» і що «психологія особистого контакту студента і педагога на очному занятті значно розширює можливості створення інтересу» [5, 79]. Зрештою, фахівці з вікової психології наголошують, що розширення комунікативного досвіду – це позитивний аспект соціального статусу юнацтва.

Перші спроби на заняттях водночас залишають місце на коригування, а відтак – запам'ятовування того, як правильно та усталено у професії. Такий підхід відповідає загальним засадам, на яких будується педагогічна психологія. Зокрема йдеться про принципи детермінізму та єдності свідомості й діяльності [3, 8].

Остання у межах програми із тележурналістики передбачає роботу і над телесюжетами. Зрештою, це одна із основних форм викладу інформації, що використовується на телебаченні. Створити телесюжет означає знайти героя і/або експертів, записати з ними інтерв'ю, розробити сценарій і змонтувати цілісний аудіовізуальний продукт. Звісно, частину синхронів можна зняти за допомогою Skype чи Zoom. Втім, одна справа – говорити по Інтернету, інша – наживо. Останнє дозволяє краще відчуті співрозмовника (що важливо у творчій діяльності) та зняти відеоряд, зокрема із героєм чи експертом, чого вимагає жанр телесюжету. Як зазначає Б. Сташен, «якісно інформувати людей про те, що відбувається «за

вікном» не можна, якщо ти сам не вийдеш на вулицю та особисто не будеш присутнім на події. Репортажне відчуття атмосфери події можливо тільки за безпосередньої присутності журналіста» [4, 9]. Перешкодою може стати небезпека або великі відстані між медійником і його співрозмовником.

У зв'язку з воєнним станом змінився тематичний репертуар телепрограм і власне специфіка підготовки матеріалів. У практичній площині це означає, що експерти та прес-служби тих чи інших відомств зосереджені на роботі над матеріалами, які вийдуть в ефір єдиного телемарафону. Водночас потрібно пам'ятати, що «репортер – це очі і вуха глядача на знімальному майданчику, і він повинен повно, правдиво і неупереджено розповісти глядачеві про те, що побачив і почув – це справа його журналістської гідності і ознака професійної роботи» [1, 9]. Отож, можна брати і ті теми, для висвітлення яких, для прикладу, не обов'язково контактувати з органами влади та їх речниками.

Актуальними і доречними будуть телесюжети, у яких зібрано життєві історії переселенців, коментарі учнів, студентів, педагогів про переваги й недоліки онлайн і офлайн-навчання, розповіді про домашніх тварин, яких евакуювали із зони бойових дій тощо. Теми, які стосуються безпосередньо фронту, не стануть об'єктом зйомки студентів, адже для висвітлення ситуації на передовій потрібні прес-карти від телеканалів та дозвіл на роботу на передовій.

Простір для творчої роботи майбутніх телевізійників також дає рубрика або ціла програма, присвячена огляду соцмереж. У цьому випадку беруться резонансні теми та представляються коментарі дописувачів Facebook, Instagram і TikTok. Нині користувачі соціальних мереж активно реагують на конфлікти, пов'язані з використанням мови, або на інформацію про гучні вечірки під час воєнного стану. Аналізуючи і збираючи коментарі, студенти формують уявлення про актуальні теми, які можна висвітлювати і в інших жанрах, наприклад – у тематичному телесюжеті чи інтерв'ю.

Важливим компонентом опанування професії тележурналіста є позааудиторна виховна робота. Вона також слугує професійному становленню майбутніх медійників. Екскурсії мають не лише пізнавальну, а й навчальну мету. Відвідуючи виставки, музеї, кінотеатри, студенти можуть водночас створювати журналістські матеріали, зокрема у формі телесюжету. Такий різновид роботи у своїй академічній групі доповнює і подекуди замінює зйомки за участі інших людей.

Таким чином, питання вивчення тележурналістики в умовах воєнного стану можна розглядати у різних розрізах. В опануванні

творчої професії винятково важливим є безпосередній контакт студентів і педагога, але його реалізація великою мірою залежить від безпекової ситуації. Водночас приділяється багато уваги до тем, що стосуються воєнного стану: історії про переселенців, українських біженців за кордоном, горювання, пошук нових можливостей тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лісневська А., Коженівська Т. Мистецтво телевізійного репортажу: навч.-метод. посіб. для студ. з напряму підготовки «Кіно-, телемистецтво» та «Тележурналістика». Луганськ : Вид-во ДЗ „ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2013. 190 с.
2. Михайлин І. Основи журналістики: підручник. 5-те вид. перероб. та доп. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 496 с.
3. Психологія педагогічної діяльності: опорний конспект лекцій для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти денної та заочної форм навчання Спеціальності 014.02 Середня освіта Спеціалізація 014.021 Англійська мова і література / Укладач Б. Барчі. Мукачево : МДУ, 2022. 57с.
4. Сташен Б. Мобільна журналістика: практичний посібник / пер. з нім. В. Климченка. Київ : Центр вільної преси, 2021. 260 с.
5. Стрижньова М. Порівняльний аналіз онлайн і офлайн навчання іноземної мови студентів-програмістів // Мова. №38. URL: <http://mova.onu.edu.ua/article/view/269912/271491> (дата звернення: 22.10.2023 р.).

КАТАШИНСЬКИЙ Д., здобувач вищої освіти освітньої програми «Управління навчальним закладом» Київського університету імені Бориса Грінченка

Науковий керівник:

ЮРІЙЧУК І. Я., старший викладач кафедри управління факультету економіки та управління Київського університету імені Бориса Грінченка

РОЗВИТОК ЦИФРОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Інноваційна діяльність системи закладів загальної середньої освіти (далі – ЗЗСО) на засадах використання сучасних програмних засобів має значний вплив на когнітивно-орієнтовану модель

навчання, адже технологізація та комп'ютеризація сприяють значному розвитку інтелектуальної складової в усіх учасників освітнього процесу. Важливим та надзвичайно актуальним напрямом інноваційної діяльності системи ЗЗСО в Україні є запровадження в освітню практику цифрових технологій, створення на їх основі сучасних дидактичних засобів навчання, зокрема, нового покоління електронних підручників, а також апробація та впровадження в освітній процес інформаційного середовища освіти й навчання [1].

За результатами проведеного автором дослідження щодо розвитку цифрових компетентностей педагогів у ЗЗСО, з'ясовано, що вони потребують підвищення рівня цифрової грамотності, але реалізація цього завдання в системі загальної середньої освіти залежить не лише від вчителів, а й від інших гравців, які формують освітню політику та втілюють її в життя навчальних закладів.

При цьому основний тягар з організації освітнього процесу в період воєнного стану несуть педагоги, тому саме вони потребують уваги держави, громадського сектору та керівників навчальних закладів. Створення належних умов для розвитку цифрових компетентностей педагогів та учнів сьогодні має стати рушієм освітніх змін і реформ. ЗЗСО слід звернути увагу на онлайн-підтримку своїх команд та учнів, побудувати канали комунікації в різних умовах функціонування школи, переглянути можливості технічного оснащення, програмного забезпечення та наявного інформаційно-цифрового середовища, наявні можливості для учнів та батьків в умовах конкретного регіону та закладу освіти, швидке реагування на потреби вчителів та учнів, підтримка вчительських інновацій тощо.

Для цього ми пропонуємо впровадити у ЗЗСО систему тренінгів для розвитку цифрових компетентностей учасників освітнього процесу, які містять три сценарії тренінгових занять з метою підвищення якості освіти, вдосконалення функціонування та управління ЗЗСО для забезпечення підвищення ефективності діяльності працівників ЗЗСО та тренерів у сфері навчання педагогів та керівників закладів освіти щодо набуття ключових цифрових компетентностей.

Основна мета запропонованих сценаріїв – підготовка педагогів та керівників до процесу цифровізації системи управління та освітнього процесу в ЗЗСО у сфері розвитку цифрових компетентностей.

Завдання кожного учасника запропонованого курсу, який пройшов навчання у сфері Digital/ІКТ – вміння діагностувати

потреби ЗЗСО щодо необхідності розвитку цифрових компетентностей педагогів, учнів та надавати підтримку у певній формі (наприклад, організація навчання, серія семінарів, індивідуальні консультації тощо).

Зміст занять, який включено в наведені нижче сценарії, призначений для допомоги тренерам, викладачам та фахівцям для формування критичного погляду на сучасні проблеми цифрової трансформації освіти; розвитку власних цифрових компетентностей.

Таблиця

Сценарії тренінгів для розвитку цифрових компетентностей учасників освітнього процесу у ЗЗСО

Сценарій 1	Сценарій 2	Сценарій 3
<p>Вступ. Мета: Підготовка учасників тренінгу для ефективної підтримки ЗЗСО щодо розвитку цифрових компетентностей</p>	<p>Інформаційно-комунікаційні технології в освіті. Мета: Підготувати тренерів до ефективної підтримки ЗЗСО у сфері розвитку цифрових компетентностей (ІКТ)</p>	<p>До біса школу! Мета: Набуття навичок створення відео та використання відео як активного методу навчання в школі. Підготувати стажерів до ефективної підтримки ЗЗСО у розвитку цифрових компетентностей</p>

Учасник тренінгу:	Учасник тренінгу:	Учасник тренінгу:
<ul style="list-style-type: none"> - характеризує ключові компетентності, зокрема цифрові, розуміє їх роль і значення в процесі навчання та в підготовці учнів до соціального життя та діяльності в дорослому віці; - обґрунтовує необхідність розвитку ІКТ-компетенцій та розуміє вплив процесів навчання/викладання щодо їх формування у педагогів та учнів; - вказує на методи та прийоми навчання /викладання для розвитку ІКТ-компетенцій та визначає умови їх впровадження в освітній процес; - підтримує ЗЗСО у розвитку компетенцій ключових стейкхолдерів, використовуючи знання методів і прийомів самонавчання/навчання; - визначає свій професійний потенціал і планує подальший розвиток як особистості щодо можливості надання підтримки ЗЗСО; - характеризує особливості розвитку учнів у контексті розвитку їх цифрових компетенцій; - визначає знання, уміння та ставлення учнів, пов'язаних із цифровими компетенціями; - вказує на компетентності вчителя, важливі для розвитку цифрових компетенцій учнів; - визначає умови функціонування ЗЗСО, що впливають на формування цифрові компетентності учнів; - формує пропозиції щодо змін існуючого основного навчального плану освітніх компонентів, в результаті 	<ul style="list-style-type: none"> - характеризує ключові компетентності, зокрема цифрові, розуміє їх роль і значення в процесі навчання та в підготовці учнів до соціального життя та діяльності в дорослому віці; - обґрунтовує необхідність розвитку ІКТ-компетенцій та розуміє вплив процесів навчання/викладання щодо їх формування у педагогів та учнів; - знає та вміє використовувати на практиці освітніми платформами; - знає допоміжні додатки та можливості їх застосування в освітньому процесі; - знає, що таке блгодидактика, відеодидактика та метод перевернутого класу. 	<ul style="list-style-type: none"> - характеризує ключові компетентності, зокрема цифрові, розуміє їх роль і значення в процесі навчання та в підготовці учнів до соціального життя та діяльності в дорослому віці; - обґрунтовує необхідність розвитку ІКТ-компетенцій та розуміє вплив процесів навчання/викладання щодо їх формування у педагогів та учнів; - визначає методи і прийоми навчання/викладання для розвитку цифрової компетентності та створювати умови для їх впровадження в освітній процес; - вміє визначати свій професійний потенціал та планувати свій подальший розвиток як шкільного фасилітатора; - характеризує особливості розвитку учнів у контексті набуття ними нових цифрових компетентностей; - визначає знання, уміння та ставлення учнів, пов'язані з цифровою компетентністю; - знає основні принципи створення фільмів; - вміє користуватися базовим програмним забезпеченням для редагування відео; - вміє розміщувати власноруч створені відеоматеріали в Інтернеті

Позиціонування закладів освіти на ринку освітніх послуг в умовах воєнного стану

реалізації яких, учні набувають цифрових компетенцій; - • розуміє важливість цифрових компетенцій у розвитку інших ключових компетенцій учнів та педагогів.		
Цільова група: вчителі, тренери, методисти, керівники	Цільова група: вчителі, тренери, методисти, керівники	Цільова група: вчителі, тренери, методисти, керівники
Методи і форми: практикум, елементи лекції, презентація, дискусія, робота в групах	Методи і форми: практикум, елементи лекції, презентація, дискусія, робота в групах	Методи і форми: воркшоп, елементи лекції, дискусія
Обсяг тренінгу: 24 год / 0,8 кредитів ECTS	Обсяг тренінгу: 21 год / 0,7 кредитів ECTS	Обсяг тренінгу: 24 год / 0,8 кредитів ECTS
Засоби навчання: нотатки, фліпчарт, ручки, фломастери, пластикові стаканчики, нитка, гумка, проектор, комп'ютер, цифровий фотоапарат, відеокамера, штатив, мікрофон	Засоби навчання: нотатки, фліпчарт, ручки, фломастери, проектор, комп'ютер, ноутбук з доступом до Інтернету	Засоби навчання: Фліпчарт, ручки, маркери, проектор, комп'ютер з відеопрограмою, цифрова камера, фотоапарат, штатив, мікрофон, паперовий пакет з різними предметами

Отже, з метою підвищення якості освіти, вдосконалення функціонування та управління ЗЗСО для забезпечення підвищення ефективності діяльності працівників закладу освіти та тренерів у сфері навчання педагогів, керівників закладів освіти щодо набуття ключових цифрових компетентностей розроблено тренінгову програму розвитку цифрових компетентностей учасників освітнього процесу із трьох сценаріїв із застосуванням різних методик інтерактивного навчання, фасилітації та рефлексії. Запропонований комплексний тренінг забезпечить підготовку педагогів та керівників до процесу цифровізації системи управління ЗЗСО та освітнього процесу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Упровадження інформаційно-комунікаційних технологій у навчальний процес системи професійно-технічної освіти в Україні. URL: <https://cutt.ly/U7Gk3W8> (дата звернення: 14.103.2023).

КОРЗУН Т., здобувачка вищої освіти освітньої програми «Управління навчальним закладом» Житомирського державного університету імені Івана Франка

Науковий керівник:

РОЖНОВА Т. Є., професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО УМО, кандидат педагогічних наук, доцент

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТЬОГО ПРОЦЕСУ В ЗЗСО: УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ

Складні реалії в освітянській галузі спонукають науковців і педагогів до пошуку нових педагогічних систем, технологій, організаційних форм навчання та виховання. Як результат розвинулась мережа загальних закладів освіти, які поставили перед собою мету відродити інтелектуальний потенціал народу, виховувати освічену, високоморальну, національно свідому особистість.

Поліпшення якості у відповідності з міжнародними стандартами ISO передбачає вживання заходів на всіх рівнях організації для підвищення ефективності та результативності різних видів діяльності та процесів. Це має додаткові переваги як для організації, так і для її споживачів. Поліпшення якості присутнє в будь-якій організації від моменту її створення і до формального завершення.

Забезпечення якості освіти є важливою складовою розвитку освітньої системи країни. Створення Державної служби якості освіти України вказує на те, що уряд визнає важливість цього аспекту та зосереджується на його покращенні.

У міжнародних стандартах ISO розрізняються поняття «забезпечення якості» й «управління якістю». Під забезпеченням якості розуміються всі заплановані та систематично здійснювані види діяльності в рамках системи якості, необхідні для досягнення впевненості в тому, що вимоги до якості будуть виконані. Основна відмінність управління якістю від забезпечення якості полягає в тому, що управління припускає активний вплив на процес, його коректування з метою одержання запланованого результату із запрограмованими властивостями, характеристиками, параметрами. Тому його можна вважати активним способом впливу на якість.

Сутність якісної освіти у світі розуміють по-різному. У широкому сенсі якість освіти — це збалансована відповідність процесу, результату та освітньої системи меті, потребам і соціальним нормам (стандартам) освіти. У вузькому розумінні якість освіти — перелік вимог до особистості, освітнього середовища й системи освіти, яка реалізує їх на певних етапах навчання.

Міжнародний інститут планування освіти пропонує розуміти якість освіти як якісні зміни в навчальному процесі і в навколишньому середовищі учнів, які можна зафіксувати як поліпшення їхніх знань, умінь і цінностей.

Тобто йдеться про певні норми (стандарти), очікування та відповідність одержаних результатів, які повинні бути якіснішими. Як зазначають вчені, якість освіти — це узагальнений показник розвитку суспільства в певному часовому вимірі. Тому її варто розглядати в динаміці тих змін, що характеризують поступ держави в контексті світових тенденцій: освіта рухається до консолідації та інтеграції у світове співтовариство чи протистоїть йому, ставлячи власні інтереси понад усе.

Нині Україна робить впевнені кроки до розбудови системи забезпечення якості освіти, щоб сформувати довіру суспільства до навчальних закладів, органів управління освітою та гарантувати високий рівень якості навчання у школі. Як результат — згідно з рішенням Уряду 6 грудня 2017 року було створено орган, що централізовано відповідатиме за дотримання якості освіти та освітніх стандартів, — Державну службу якості освіти України (ДСЯО).

Сучасні тенденції реформування освіти зумовили виникнення нової управлінської філософії, що ґрунтується на мотиваційно-системному підході та особистісно - орієнтованій меті його здійснення. Дослідники розуміють під управлінням цілеспрямовану діяльність усіх суб'єктів, яка забезпечує становлення, стабілізацію, оптимальне функціонування та обов'язковий розвиток навчального закладу. Якість управління педагогічним колективом зумовлюється метою освіти: формуванням вільної, демократичної, творчої, компетентної, конкурентоздатної особистості.

Процес управління якістю освітнього процесу - інтегральний, цілеспрямований та узгоджений вплив на весь спектр освітніх процесів та їх основні складові з метою досягнення максимальної відповідності вимогам, нормам, стандартам та очікуванням.

Якість освіти – це комплексний показник, що характеризує здатність освітньої системи задовольнити потреби учнів, вчителів, батьків та суспільства в цілому. Управління якістю освіти вимагає

чіткого визначення стратегічних цілей, завдань та показників ефективності.

Розробка та впровадження стандартів якості допомагає уніфікувати вимоги до навчального процесу та результатів навчання, а систематичний моніторинг та оцінка якості освіти дозволяє ідентифікувати слабкі місця та коректувати управлінські рішення.

Забезпечення якості освітнього процесу в загальноосвітніх закладах є ключовим завданням для педагогічних працівників, адміністрації та громадськості. Управлінський аспект цього завдання передбачає комплексний підхід до управління якістю освіти, що базується на системних принципах та сучасних методах.

Початок циклу формування освіченості включає проведення психодіагностики та використання педагогічних методів для оцінки готовності дітей до школи. Цей процес продовжується разом з плануванням та реалізацією дій, спрямованих на створення оптимальних умов для розвитку потенціалу учнів під час навчання. Основні складові цього циклу включають визначення рівня складності та спрямованості освітніх програм, підбір педагогічного персоналу та інші важливі аспекти.

Неперервне навчання та підвищення кваліфікації вчителів є ключовим фактором підвищення якості освіти, активна участь батьків, місцевої громади та інших зацікавлених сторін в управлінні школою сприяє створенню сприятливого середовища для навчання.

Адекватне фінансування, наявність сучасних навчальних засобів та інфраструктури також є важливою умовою забезпечення високої якості освіти. Впровадження сучасних та інноваційних методик навчання та виховання сприяє підвищенню мотивації учнів та ефективності освітнього процесу. Аналіз досвіду випускників, їхніх досягнень та проблем у подальшому житті допомагає вдосконалювати освітній процес.

Стимулювання самооцінки керівної ланки ЗЗСО та прагнення до самовдосконалення забезпечує динамічний розвиток та адаптацію до змінюваних умов.

Таким чином, національна система забезпечення якості освіти в Україні має на меті створити ефективну та розвинену освітню систему, яка гарантуватиме високий рівень навчання та розвитку учнів. Це важливе завдання, яке потребує систематичної роботи, співпраці різних ланок управління та вкладення відповідних ресурсів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бех Ю. В. Філософський модус загальної теорії управління: монографія / Ю. В. Бех; — К.: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2013.— 476 с.

2. Гінзбург М. Д., Коваленко С. Є., Ключень А. М. Стандарти на системи керування: міжнародний та європейський досвід і його запровадження в Україні. Стандартизація. Сертифікація. Якість. 2016. №1. С. 7–16.

3. Локшина О. І. Моніторинг якості освіти: світовий досвід. Педагогіка і психологія. 2003. № 1. С. 108—116.

4. Махиня Т.А. Особливості самоосвіти викладачів ВНЗ в умовах інформатизації навчального процесу [Електронний ресурс] / Махиня Т.А. // Теорія та методика управління освітою. Електронне наукове фахове видання. – Випуск 1 (10), 2013. – Режим доступу до журн.: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ttmuo_2013_10_21

5. Рожнова Т. Є. Управління професійно-технічним навчальним закладом на засадах інноваційних технологій: дис. канд. пед. наук : 13.00.06 / Тетяна Євгенівна Рожнова. – К., 2012. – 285 с.

6. Романенко Ю. А. Основи організації моніторингу у вищому навчальному закладі. Витоки педагогічної майстерності. Сер.: Педагогічні науки. 2011. Вип. 8 (1). С. 49—54. URL: goo.gl/41m5mR.

КОТЛЯРОВА Н. С., заступник
директора з НВР Краматорської
загальноосвітньої школи I-III ступенів
№3 Краматорської міської ради
Донецької області

ВОЛОТКА О. С., директор
Краматорської загальноосвітньої
школи I-III ступенів №3
Краматорської міської ради
Донецької області

ОРГАНІЗАЦІЯ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ В ЗЗСО В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

Сучасний світ, повний незліченних викликів і перетворень, вимагає від закладів загальної середньої освіти (ЗЗСО) революційних рішень у галузі управління освітнім процесом. Суспільні, культурні, технологічні та економічні зміни сучасного світу урізноманітнюють вимоги до освіти і вимагають динамічного розвитку навчальних закладів. Надання високоякісної та доступної освіти стає істотним завданням, навіть в умовах надзвичайних обмежень таких як пандемія, воєнний стан, активні бойові дії.

У цьому контексті дистанційне навчання стає ключовим інструментом, що відкриває перед сучасною освітою нові можливості. Віддалені технології вже не можуть бути вважані

експериментом і стали необхідною складовою системи освіти. Вони не лише надають можливість здобувати знання та розвивати навички, незалежно від географічних чи просторових обмежень, але й дозволяють індивідуалізувати навчання з урахуванням потреб і темпу навчання кожного.

Дистанційне навчання перестало бути виключно реакцією на пандемічні обставини та надзвичайні ситуації, перетворившись у потужний інструмент для покращення якості та доступності освіти. Перед нами відкриваються можливості переосмислення та перетворення освіти в цифровій епосі, адаптуючи її до потреб сучасного суспільства та забезпечуючи сталу якість освітнього процесу.

Крім того, дистанційне навчання відкриває широкі горизонти для доступу до найкращих освітніх курсів та експертів із різних куточків світу. Учні, які користуються дистанційними технологіями для свого навчання, отримують неймовірну можливість розвивати навички та компетенції, які є критичними в цифровому суспільстві. Завдяки цьому, учні можуть набути важливих навичок самостійності, саморегуляції та вміння вирішувати завдання віддалено, що стає дорогоцінними активами у світі, який все більше підкоряється впливу інформаційних технологій та вимагає від людей цифрової грамотності.

Такий підхід до навчання формує громадян, які готові до викликів цифрової епохи, здатні до критичного мислення та креативності, та забезпечує їхню готовність до вибору успішного життя та розвитку в майбутньому, яке невпинно перетворюється під впливом технологічних та соціальних змін.

Успішне впровадження дистанційного навчання в закладі освіти - це завдання, що потребує уважної організації та послідовності дій. Для досягнення цієї мети, адміністрація школи повинна враховувати низку важливих кроків. Ці кроки допоможуть створити ефективне середовище для дистанційного навчання та забезпечити успішну реалізацію освітніх завдань.

Розглядаючи перелік кроків для впровадження дистанційного навчання, ми звертаємо увагу на важливі аспекти, такі як технічна підготовка, підготовка персоналу, комунікація з батьками та учнями, розробка навчального плану та багато інших. Відсутність системних дій може призвести до невдачі у впровадженні дистанційного навчання, тому важливо розглядати ці аспекти як взаємопов'язані та взаємозалежні.

На рисунку 1 розглянуто основні етапи і кроки впровадження ДН в ЗЗСО. На підготовчому етапі в ЗЗСО повинна бути сформована

робоча група з питань організації і функціонування ДН. До складу даної робочої групи слід включити:

- представника адміністрації ЗЗСО – доцільно щоб це був заступник директора, що буде опікуватися питаннями ДН в закладі;
- технічно адміністративних працівників – це можуть бути вчителі інформатики, системні адміністратори та інші представники з числа учасників освітнього процесу (можливе залучення батьків), які зможуть надавати технічну підтримку та консультації учасникам освітнього процесу.



Рисунок 1. Кроки впровадження ДН у ЗЗСО

Обов'язково повинен бути чіткий розподіл обов'язків між усіма членами робочої групи.

Також під час підготовчого етапу обов'язково повинен бути проведений аналіз технічного забезпечення учасників освітнього процесу, який дозволить реально оцінити можливості дистанційного навчання, скласти списки потреб забезпечення технічним обладнанням у заданих умовах. Даний аналіз може бути здійснений через проведення опитувань, співбесіди з класними керівниками, аналіз соціального паспорту закладу.

На етапі впровадження ДН особливу увагу слід приділити вибору платформи для організації ДН. Під час такого вибору слід звернути увагу на такі критерії як: вартість (безкоштовність) платформи і способи оплати, доступність і інтуїтивна зрозумілість, функціонал та кросплатформеність. Для підготовки всіх учасників освітнього процесу до роботи в умовах ДН повинні бути розроблені пам'ятки, інструкції, відеоуроки для кожної окремої групи (вчителі, учні, батьки). На цьому ж етапі повинні бути визначені канали зв'язку між різними групами учасників освітнього процесу, розроблені правила комунікації, визначені критерії оцінювання та якості робіт.

На етапі моніторингу повинен проходити постійний аналіз функціонування системи (технічного і логічного) і, за результатами аналізу, оновлення системи. (рисунок 2).

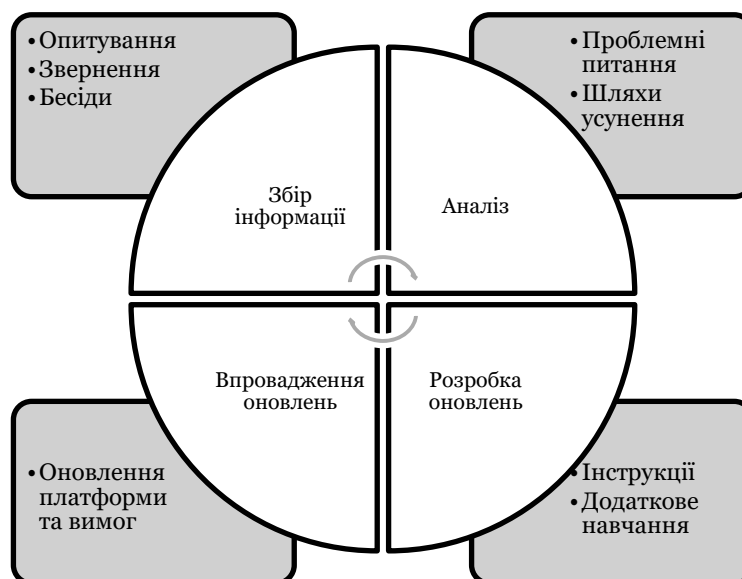


Рисунок 2. Оцінка та вдосконалення функціонування системи ДН у ЗЗСО

Не слід забувати і про оцінку та подолання освітніх втрат (рисунок 3), що є неминучі при ДН, оскільки цей формат навчання має ряд обмежень, таких як відсутність безпосереднього контакту між учителем і учнем, обмежені можливості для практичних занять, а також психологічні фактори, пов'язані з дистанційним навчанням. Освітні втрати можуть проявлятися у вигляді прогалин у знаннях та навичках учнів, а також у зниженні мотивації до навчання.

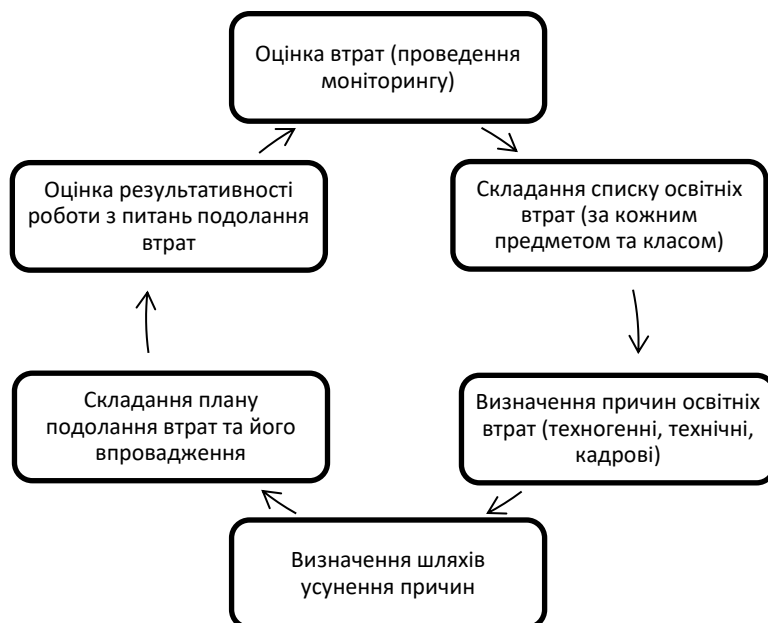


Рисунок 3 Оцінка та подолання освітніх втрат

Впровадження дистанційного навчання в закладі освіти є складним і багатогранним завданням, яке вимагає від адміністрації освітнього закладу чіткої організації та детального плану. Без належної підготовки і реалізації цих заходів дистанційне навчання може виявитися неефективним або навіть шкідливим для учасників освітнього процесу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андрос М. Є. «Питання організації дистанційного навчання в надзвичайних освітніх умовах.» Дистанційна освіта в Україні: інноваційні, нормативно-правові, педагогічні аспекти (2020): 8-10.
2. Мар'єнко М., Сухіх А. «Організація навчального процесу у ЗЗСО засобами цифрових технологій під час воєнного стану.» Український педагогічний журнал 2 (2022): 31-37.
3. Трипольська О.О. Нова українська школа: організація дистанційного і змішаного навчання: навч.-метод. посіб – Харків: вид-во «Ранок», 2021. – 208с.

КУШНЕРИК А. Р., здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня кафедри дошкільної та початкової освіти Запорізького національного університету

ФОРМУВАЛЬНЕ ОЦІНЮВАННЯ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ У НОВІЙ УКРАЇНСЬКІЙ ШКОЛІ

Система освіти все ще перебуває на шляху важливих реформ, проте запроваджений стандарт Нової української школи вже пройшов випробування часом і практикою та зазнав деяких змін, передусім, у нормативно-правовому полі, що містить чіткі положення згідно з концепцією Нової української школи.

Формувальне оцінювання є інтерактивним оцінюванням прогресу учнів, що дає змогу вчителю визначати потреби учнів та відповідним чином адаптувати процес навчання. Використання формувального оцінювання дозволить відстежувати особистісний розвиток дитини та хід опановування навчального досвіду як основи компетентності, вибудовувати індивідуальну траєкторію особистості» [2].

Нормативно-правове забезпечення процесу формувального оцінювання в Новій українській школі ґрунтується на законодавчих актах щодо загальної середньої освіти в Україні. Так, у Законі України «Про повну загальну середню освіту» [1] вже наявні згадки про формувальне оцінювання учнів, передусім у Статті 17 «Оцінювання результатів навчання учнів та їх атестація».

У ній зазначається, що «Основними видами оцінювання результатів навчання учнів є: формувальне оцінювання; поточне оцінювання; підсумкове (тематичне, семестрове, річне) оцінювання; державна підсумкова атестація; зовнішнє незалежне оцінювання» [1]. Проте обидва документи не дають роз'яснень щодо змісту та методології формувального оцінювання.

Дещо ширше визначення концепції формувального оцінювання присутнє вже в Постанові Кабінету міністрів України «Про затвердження Державного стандарту початкової освіти» [4].

У ній формувальне оцінювання визначається як таке, «яке допомагає відстежувати особистісний розвиток здобувачів освіти і хід опановування ними навчального досвіду як основи компетентності, вибудовувати індивідуальну траєкторію особистості» [там само]. У цьому ж документі визначено чіткі вимоги до обов'язкових результатів здобувачів освіти з різних галузей.

Найґрунтовніше формувальне оцінювання розкрито в Наказі МОН України «Про затвердження методичних рекомендацій щодо оцінювання навчальних досягнень учнів першого класу у Новій українській школі» [3], Наказі МОН України «Про затвердження методичних рекомендацій щодо оцінювання навчальних досягнень учнів другого класу у Новій українській школі» [там само] та в додатках до цих нормативно-правових документів. В методичних рекомендаціях зазначено, що: «Оцінювання результатів навчання та особистих досягнень учнів у першому класі має формувальний характер, здійснюється вербально, на суб'єкт-суб'єктних засадах, що передбачає активне залучення учнів до самоконтролю і самооцінювання» [3].

Саме в цих актах задокументовано, що цей підхід передбачає вербальну оцінку на суб'єкт-суб'єктних засадах, що активно залучає учнів до самоконтролю та самооцінювання. В нормативно-правових документах зафіксовано не тільки вузьке значення оцінювання, а і його зв'язок із вихованням цілісної усебічно розвиненої особистості.

Головною метою формувального оцінювання є підтримка впевненості учнів у собі, виявлення успіхів, акцентування на сильних сторонах, а також діагностування проблем та їх запобігання. Вчитель має стимулювати бажання вчитися у дітей та підтримувати їх у саморозвитку. Оцінювання допомагає учням набувати навички самооцінювання та контролю за власним прогресом.

Орієнтування на формувальне оцінювання дає змогу вчителю спостерігати за прогресом кожного учня з перших днів навчання і протягом усього року. Вимоги до результатів навчання та компетентностей, встановлені стандартами, допомагають оцінювати динаміку формування навчальних дій і особистого розвитку учнів. Завершальне оцінювання проводиться лише на кінець року для визначення освітніх завдань індивідуального підходу до навчання дитини в майбутньому.

Зміни орієнтирів у сучасній освіті вимагають від педагогів швидкої реакції та вміння підлаштуватися під нові стандарти. Формувальне оцінювання навчальних досягнень молодших школярів – це підхід до оцінювання, який зосереджений на процесі навчання та розвитку дитини. Це значить, що основна мета формувального оцінювання полягає не лише в присудженні оцінки після певного періоду навчання, а й в наданні інформації, яка може допомогти вчителям та батькам зрозуміти, як дитина вчиться, які знання та навички вона освоює, і як вона може покращити свій процес навчання.

Узагальнивши погляди вітчизняних педагогів, варто наголосити на тому, що ключовими теоретичними аспектами формувального оцінювання доцільно вважати такі, як:

1) орієнтація на процес навчання (основна увага при формувальному оцінюванні приділяється самому процесу навчання, розвитку та засвоєнню знань, а не лише отриманому результату);

2) оцінювання (оцінювання здійснюється протягом тривалого періоду, дозволяючи відстежувати зміни в навчальних досягненнях учня з часом);

3) різноманітність методів (використовуються різноманітні методи оцінювання – це допомагає отримати повнішу картину навчальних досягнень учня); зорієнтованість на розвиток (оцінювання спрямоване на підтримку розвитку дитини, виявлення її потреб у навчанні та сприяння її особистісному зростанню).

Такі теоретичні засади покликані реалізувати основні переваги формувального оцінювання, серед яких основними вважаємо:

- індивідуалізацію навчання (формувальне оцінювання дозволяє вчителям краще розуміти потреби та здібності кожної дитини, що дозволяє налаштувати навчальний процес так, щоб він відповідав індивідуальним особливостям кожної дитини);
- підвищення мотивації (формувальне оцінювання надає можливість дітям бачити свій власний прогрес і досягнення протягом часу);
- глибоке розуміння (завдяки формувальному оцінюванню вчителі отримують більш глибоке розуміння того, як діти навчаються, які питання або теми можуть бути складними для них, і як доцільно адаптувати навчання для кращого засвоєння матеріалу);
- розвиток навчальної самостійності (формувальне оцінювання сприяє розвитку навичок саморегуляції та самооцінювання);
- фокусування на самому процесі навчання (формувальне оцінювання спрямоване на процес навчання, а не лише на вивчений матеріал, що допомагає виховати в дітей більш глибоке розуміння предмету та розвивати аналітичні та критичне мислення);
- посилення співпраці з батьками (формувальне оцінювання дозволяє вчителям та батькам спільно працювати над розвитком дитини, батьки можуть краще розуміти, як дитина навчається, і вносити свій вклад у її освіту);
- зменшення чинників стресу (скільки формувальне оцінювання не зосереджене на високому тиску отримати найвищі оцінки, воно може допомогти зменшити рівень стресу в дітей, що

сприяє позитивному психологічному клімату в навчальному середовищі);

- підвищення якості навчання (формувальне оцінювання дає можливість вчителям адаптувати свої методи та підходи до навчання, що може призвести до підвищення якості освіти).

Якість освітнього процесу на рівні закладу освіти формується внаслідок взаємодії різноманітних факторів, але важливо зазначити, що на це впливають зокрема організація та методологія оцінювання рівня навчальних досягнень. Така визнана значущість оцінювання в освітньому середовищі неминуче вимагає концептуальних перетворень у внутрішній системі освіти, включаючи перегляд і реалізацію засадничо нових підходів до оцінювання навчальних результатів учнів. Цей складний процес належить до розряду пріоритетних завдань і обов'язково вимагає від педагогічного колективу засвоєння сучасних методів та методик, спрямованих на оцінювання не лише фахових знань, але й міждисциплінарних зв'язків, а також особистісно орієнтованих досягнень учнів на різних етапах навчального процесу.

Особливо важливим є чинник, що впливає на оцінювання як на суттєвий засіб стимулювання здобувачів освіти до досягнення виняткових результатів у навчанні та розвитку.

Отже, формувальне оцінювання, як і будь-який вид оцінювання, передбачає наявність чітких критеріїв, що мають спиратися на нормативно-правову базу. Для Нової української школи це – Державний стандарт, який передбачає, що основною вимогою досягнень учнів у кожній освітній галузі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про повну загальну середню освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text> (дата звернення: 29.05.2023).
2. Наказ Міністерства освіти і науки України від 19.08.2016 № 1009 «Про орієнтовні вимоги до контролю та оцінювання навчальних досягнень учнів початкової школи». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v-450729-17#Text>.
3. Наказ Міністерства освіти і науки від 20.08.2018 № 924 «Про затвердження методичних рекомендацій щодо оцінювання навчальних досягнень учнів першого класу у Новій українській школі». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1154729-19#Text/>.
4. Постанова Кабінету міністрів України від 21 лютого 2018 р. № 87 «Про затвердження Державного стандарту початкової освіти». URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/87-2018-п> (дата звернення: 21.05.2023).

***МАХИНЯ Т. А.**, професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО УМО, кандидат педагогічних наук, доцент*

ТРАНСФОРМАЦІЯ СТРАТЕГІЙ ПОЗИЦІОНУВАННЯ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Масштабність і різноплановість трансформацій, що відбуваються в українському освітньому просторі, обумовлені збройною агресією, здійснюють безпосередній вплив на теорію та практику управління. Зокрема, масштабні руйнування освітньої інфраструктури; фізична загроза життю та здоров'ю учасників освітнього процесу; втрата контингенту здобувачів освіти, педагогічного й викладацького складу через вимушене масштабне переміщення учасників освітнього процесу в межах України та світу; порушення безперервності освітнього процесу; обумовлює потребу модернізації в усіх напрямках управління закладом освіти, у тому числі, стратегій його позиціонування [4].

Ми поділяємо думку З. Дмитрку, яка під стратегією процесу позиціонування закладу освіти розуміє комплекс заходів з формування його іміджу та досягнення довгострокових конкурентних переваг [1].

Конкурентні переваги, що, очевидно, є сильними сторонами у діяльності закладу освіти, явно виділяють його серед конкурентів і складають для споживачів високу цінність. У той час, як конкурентні переваги допомагають підкреслити сильні сторони закладу освіти, стратегії позиціонування, основна мета яких привернути увагу і «завоювати серце» споживачів до його освітніх послуг, як таких, для яких не існує рівноцінної заміни на відповідному ринку у забезпеченні якості, визначають, як саме ці переваги будуть сприйматися іншими учасниками ринку освітніх послуг та потенційними споживачами на основі тих елементів освітнього комплексу маркетингу. Отже, взаємодія між цими двома елементами сприяє створенню унікального та привабливого образу закладу на ринку освітніх послуг [3].

Стратегії позиціонування передбачають різні підходи до їх класифікації та набувають нового переосмислення в умовах воєнного стану. [1-3], [5], [7].

Трансформація стратегій позиціонування навчальних закладів на ринку освітніх послуг в умовах воєнного стану

обумовлена необхідністю адаптації до надзвичайних обставин, серед яких:

- надання якісної освіти в безпечних умовах, незалежно від їх місцеперебування в Україні;
- охоплення освітнім процесом усіх українських дітей за кордоном;
- організації психологічної підтримки усіх учасників освітнього процесу [4]

Перераховані обставини дозволяють закладам освіти, особливо приватним, знайти так звану «нішу», що дозволить виділитися серед інших не вдаючись до конкурентної боротьби, обумовленої ринковою економікою. Тут варто згадати стратегію «блакитного океану», описану В. Чан Кім, Рене Моборн, що являє собою середовище з високим рівнем інновацій, в якій пропонуються продукти і послуги, що мають справді унікальну цінність для ринку освітніх послуг, що є результатом новаторства і експериментів.

Поza конкурентними перевагами закладів освіти на ринку освітніх послуг, до яких традиційно відносять якість освіти, унікальність освітніх програм, цінову стратегію, використання сучасних технологій, викладацький потенціал, міжнародні зв'язки, розглянемо *стратегії позиціонування закладів освіти на основі виокремлення конкурентних переваг, обумовлених воєнним станом у країні*, більш детально.

Забезпечення безпеки учасників освітнього процесу. В умовах воєнного стану, коли безпека стає пріоритетом для усіх учасників освітнього процесу, конкурентними перевагами стає акцентування увагу на заходах забезпечення безпеки, наявності сучасно оснащених бомбосховищ, оприлюднення чітких алгоритмів поведінки у надзвичайних ситуаціях тощо

Розвиток віддалених форм навчання. Воєнний стан часто накладає певні обмеження на проведення занять в аудиторіях та фізичному присутності на заняттях. Неабияку конкурентну перевагу для закладів освіти відіграє також і забезпечення доступності, безперервності та рівного доступу до навчання. У цих умовах заклади освіти можуть акцентувати увагу на своїх можливостях надання якісної онлайн-освіти: підтримки дистанційних платформи для навчання, забезпечення доступу учасників освітнього процесу до онлайн-курсів, вебінарів.

Співпраця з громадою. Здобувачі та працівники закладів освіти від самого початку війни розпочали активну волонтерську діяльність: приготування їжі для військових та переселенців;

плетіння сіток; формування складів продуктів та гуманітарної допомоги; облаштування пунктів приймання переселенців; організація благодійних заходів по збиранню коштів тощо, відтак соціальна відповідальність закладу, що включає підтримку громад та роботу з волонтерами може виступати його конкурентною перевагою.

Адаптація навчальних програм до потреб цільової аудиторії. Зміни в геополітичному та економічному середовищі, пов'язані з воєнним станом, можуть вимагати актуалізації навчальних програм та адаптації їх до сучасних потреб та викликів. Відтак, заклад освіти може позиціонувати себе як такий, що забезпечує особливі умови навчання (встановлення індивідуального графіка навчання, надання академічної відпустки тощо) для тих здобувачів освіти, які перебувають у лавах ЗСУ або в підрозділах територіальної оборони, займаються волонтерською діяльністю; організовує освітній процес відповідно до передового досвіду європейських країн у рамках посилення співпраці з міжнародними донорами та партнерами щодо розв'язання гуманітарних проблем і задоволення базових потреб учасників освітнього процесу (зокрема, забезпечення комп'ютерним обладнанням, доступ до якісного Інтернету, у т. ч. поширення українського Інтернету на тимчасово окуповані території) тощо [3].

Розвиток партнерства у міжнародному освітньому просторі. В умовах воєнного стану вимушено перемістилися за кордон не лише окремі учасники освітнього процесу, а й подекуди цілі заклади. І якщо конкурентною перевагою закладів в Україні є міжнародні аспекти освіти, включаючи міжнародні обміни, програми з викладання англійською мовою, інтернаціоналізацію навчальних програм, то наразі за кордоном спостерігається зворотній процес – можливість продовжити здобуття освіти в українській системі, поки батьки зможуть спокійно ухвалити рішення про те, в якій освітній системі (наприклад, українській чи польській) вони бачать майбутні перспективи для своїх дітей.

Розвиток навичок виживання та громадянського захисту. Навчальні заклади можуть вживати заходів для підвищення рівня готовності учасників освітнього процесу до екстремальних ситуацій, включаючи до програми курси з виживання та надання першої допомоги.

Чітке визначення цільової аудиторії за їх географічною приналежністю. Розуміння потреб, цінностей та очікувань кожної окремої аудиторії, як за типом здобувачів – дошкільнята, школярі, студенти, аспіранти, особи третього віку, педагоги, так і за їх

географічною приналежністю – внутрішньо переміщені діти, українські діти за кордоном допомагає визначити, на якому ринку освітніх послуг буде позиціонувати себе заклад.

Отже, стратегії позиціонування закладів освіти в умовах воєнного стану деякою мірою зазнали трансформацій, обумовлених необхідністю адаптації до надзвичайних обставин, а отже, їх вибір закладом освіти доречно проводити не лише з урахуванням власної мети, цінностей, ресурсів та цільової аудиторії, а й актуальної безпекової ситуації та особливостей регіону.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дмитрук З. А. Управління процесом позиціонування закладу загальної середньої освіти на регіональному ринку освітніх послуг: дис. ... PhD: 011 – освітні, педагогічні науки / ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України. Київ, 2021. 316 с.

2. Махиня Т. А. Визначення сильних і слабких сторін діяльності навчального закладу у процесі дослідження його внутрішнього середовища. Народна освіта. Науково-методичний електронний педагогічний журнал. 2015. № 3 (27). URL : <http://www.narodnaosvita.kiev.ua/> (Дата звернення: 20.10.2023)

3. Махиня Т. А. Тренди та тенденції позиціонування закладів освіти в умовах воєнного стану. Позиціонування закладів освіти на ринку освітніх послуг в умовах воєнного стану: Матеріали IV Всеукраїнського науково-методологічного семінару 24 листопада 2022 р. Київ – Бориспіль: ДЗВО «Університет менеджменту освіти». 2022, 151 с. URL: <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp> С. 74-79

4. Освіта України в умовах воєнного стану: інформаційно-аналітичний збірник. 2022. 368 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/> (Дата звернення: 20.10.2023)

5. Примак Т. О. Стратегії позиціонування у теорії маркетингу. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2012. № 1. С. 13-20. - URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mimi_2012_1_3 (дата звернення: 20.10.2023)

6. Чан Кім В., Моборн Р. Стратегія Блакитного Океану. Як створити безхмарний ринковий простір і позбутися конкуренції. 2016. Harvard Business Review Press. 384 с.

7. Щербак І. Огляд способів стратегій позиціонування провідних університетів у міжнародному інформаційному просторі. Гірська школа Українських Карпат. 2020. Вип. 22, 46-49. URL : <https://scijournals.pnu.edu.ua/index.php/msuc/article/view/4354>

МАХНЕВИЧ Д. С., здобувач
третього (освітньо-наукового) рівня
вищої освіти освітньо-наукової
програми «Загальна педагогіка та
історія педагогіки» Житомирського
державного університету імені
Івана Франка

МЕТОДОЛОГІЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБІГУ В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Дослідження присвячені питанням документообігу у закладах освіти значною мірою пов'язані з проблемами вищих навчальних закладів та інститутів післядипломної освіти. Причиною такої динаміки є пропорційно більший відсоток приватних та державних закладів, які надають платні послуги. Залучення приватного капіталу є сильним стимулом до розвитку та адаптації освітньої системи згідно до вимог часу. Переважна більшість закладів загальної середньої освіти у нашій країні перебуває у комунальній власності і фінансується із державного бюджету. У такій ситуації, більш ефективними виступають саме реформи ініційовані владними органами, а не на місцях. Починаючи із 2010 року, електронний документообіг впроваджується у державні органи України. Цифровізація процесів є обов'язковою та незворотною, проте актуальним залишається питання обсягів. Повний перехід на сучасні цифрові системи, відхід від паперового документообігу це відносно нове поняття, яке ознаменовує початок нового етапу у становленні електронного документообігу в закладах загальної середньої освіти.

Першочергово, електронний документообіг розглядають, як частину комплексу інформаційно-комп'ютерних технологій, який інтегрується у процеси діяльності українського суспільства. В освітній сфері це відображається у трьох напрямках: використання цифрових технологій у освітніх процесах, організація дистанційного навчання та впровадження ІКТ в управлінську сферу[1].

Закон України «Про електронні документи та електронний документообіг» визначає електронний документообіг, як сукупність процесів створення, оброблення, відправлення, передавання, одержання, зберігання, використання та знищення електронних документів, які виконуються із застосуванням перевірки цілісності та, у разі необхідності, з підтвердженням факту одержання таких документів[3]. Впровадження подібної системи дозволить значно

підвищити ефективність роботи закладу. Дослідниця І. Отамась зазначає, що електронний документообіг у закладі освіти працює відразу на кількох рівнях: робота із громадянами (запити, звернення, реєстрації тощо); навчальна діяльність (створення єдиної навчальної системи, яка дозволить оптимізувати зв'язки «учень-вчитель-батьки»); участь закладу в державних процесах (звітність, архівування, найм працівників, фінансування та участь у різних програмах); внутрішній менеджмент (імплементация управлінських рішень, контроль за їх виконанням). Окремо варто зазначити, що електронний документообіг у закладах загальної середньої освіти, приносить додаткову користь місцевій владі, адже економить кошти та формує систему горизонтальних зв'язків між установами[6].

Потреба подібного переформатування способів роботи із документами є вимогою сучасного цифрового глобалізованого суспільства. Розуміння необхідності змін такого характеру у освітніх процесах по всьому світу відбувалося із різною інтенсивністю. Вивчаючи питання реалізації методології процесів переходу, слід звернути увагу на досвід іноземних партнерів. Згадана вище, І. Отамась пропонує розглянути досвід Литви, як пострадянської країни, яка інтегрувалась у європейський простір. Свій перехід Литва базувала на двох принципах. Перший – дотримання європейських освітніх стандартів і домовленостей. Другий – формування системи із єдиними стандартами, високим рівнем доступності та надійності: вона повинна була відповідати вимогам часу, перевірятися на усіх етапах. Для реалізації такої мети було сформовано нову законодавчу базу. Варто зазначити, що перенесення литовського досвіду на українську ситуацію це ситуативне рішення, яке має свої нюанси. Зокрема, важливим моментом, є те, що процес переходу Литва почала ще у 2006 році, і наступних чотири роки, до 2010 року, формувала необхідну юридичну основу[6].

Електронний документообіг в освітньому закладі це ціль реформаторської стратегії, яка спрямована на підвищення ефективності діяльності саме управлінського корпусу. Три ключових елемента електронного документообігу у закладі освіти це зручність, контроль та прозорість. Новий формат роботи з документами значно пришвидшить їх прийняття, оформлення та процеси імплементации у середовище. Система загального доступу, електронних кабінетів і цифрового обліку внесених змін дозволить реалізовувати контроль на усіх етапах. Прозорість процесів, їх зрозумілість та доступність забезпечать перевірку законності та доброчесності. Електронний документообіг – це новий ефективний метод громадського контролю

за закладом загальної середньої освіти. Якісна зміна базових механізмів функціонування закладу позитивно вплине на загальну динаміку освітніх процесів[4].

Специфіка функціонування кожної із галузей вимагає індивідуального підходу до формування методології. Методологія впровадження електронного документообігу у закладах загальної середньої освіти, як зазначалось вище, це комплекс методів та рішень. Загальна схема імплементації базуватиметься на наступних кроках. По-перше, створення юридичної бази, її узгодження із державними актами та освітньої політикою. Далі забезпечення матеріально-технічної бази, навчання та інструктування персоналу, створення електронних підписів(за потреби). Запровадження електронних підписів, як засіб для системного використання вимагає додаткових умов. Базовими, у цьому випадку будуть навчання та ініціативне залучення адміністрації закладу(як носіїв та розпорядників підпису) та автоматизація розпорядчої бази[2]. Наступним кроком стане організація співпраці із учасниками освітніх процесів, які не є працівниками закладу і не були охоплені у пункті другому. Після перевірок та періоду тестування можна організувати перехід на електронний документообіг. Він може бути одномоментним (із точної дати) або пролонгованим у часі, і здійснюватися поступово. Кожен окремий випадок переходу може містити проблеми конкретного і несистемного характеру, які слід вирішувати індивідуально та відповідно до специфіки ситуації[5].

Отже, методологія впровадження електронного документообігу в закладах загальної середньої освіти є напрямком, який все ще активно досліджується та поповнюється за рахунок нового педагогічного та управлінського досвіду. Теоретична складова нової методології тісно пов'язана із методологією управління. Практичний аспект питання орієнтується на локальну специфіку закладів, індивідуальний підхід.

ЛІТЕРАТУРА

1. Баришнікова, О. М. «Особливості впровадження інформаційно-комунікаційних технологій в закладі загальної середньої освіти.» ББК 74.04 (4УКР) 6: 35.
2. Двойленко, І. «Вирішення типових проблем впровадження систем електронного документообігу із застосуванням електронного цифрового підпису в органах державної влади.» Теорія і методологія управління (2007).
3. Закон України «Про електронні документи та електронний документообіг», URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-15#Text>
4. Застрожнікова, Ірина Володимирівна. «Електронний документообіг у сфері освіти.» Публічне управління та місцеве самоврядування 3 (2020): 100-105.

5. Королюк, Тетяна, and Наталія Рапа. «Діджиталізація документообігу: законодавчі аспекти, переваги та недоліки, ефективність впровадження.» (2021).

6. Отамась, Інна. «Організація електронного документообігу в закладах освіти: європейський досвід.» Редакційна колегія (2018): 110.

МУРАХОВСЬКА К. К., викладач
вищої категорії, старший викладач
КЗ «Бершадська дитяча музична
школа ім. Р. А. Скалецького

ПАТРІОТИЧНЕ ВИХОВАННЯ В ЗАКЛАДАХ МИСТЕЦЬКОЇ ОСВІТИ ЯК ЕЛЕМЕНТ НАЦІОНАЛЬНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ

У зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України Указами Президента України № 64/2022 від 24 лютого та № 133/2022 від 14 березня 2022 року введено воєнний стан, тобто особливий правовий режим, що вводиться в разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності, територіальній цілісності. [10] У період війни виникає нагальна необхідність переосмислення зробленого і здійснення системних заходів, спрямованих на посилення національно-патріотичного виховання дітей та молоді - формування нового українця, що діє на основі національних та європейських, цінностей. З цією метою Міністерство освіти і науки України 06 червня 2022 року затвердило заходи щодо реалізації Концепції національно-патріотичного виховання в системі освіти України до 2025 року, згідно якої метою національно-патріотичного виховання визначено «становлення самодостатнього громадянина-патріота України, гуманіста і демократа, готового до виконання громадянських і конституційних обов'язків, до успадкування духовних і культурних надбань українського народу, досягнення високої культури взаємин, формування активної громадянської позиції, утвердження національної ідентичності громадян на основі духовно-моральних цінностей Українського народу, національної самобутності» [8] На нашу думку, в даний час, найбільш актуальним та дієвим є виховання підростаючого покоління засобами мистецтва. Недаремно мистецтво вважають скарбницею пам'яті нашого народу, його досвіду, історії й традицій. Ця особливість витікає передусім із тих обставин, що будь-який твір мистецтва має духовно-моральний початок. Мистецтво збагачує увесь духовний

світ людини, воно – великий помічник у всіх справах, натхненник у праці. Саме тому мистецтву було надано такого великого значення у всій системі виховання» [2, с. 126-127]

Аналіз історико-педагогічної літератури доводить, що питання національнопатріотичного виховання були предметом вивчення вітчизняних філософів та громадських діячів: Г. Ващенко, М. Драгоманова, М. Костомарова, І. Огієнка, О. Потебні, Г. Сковороди, Л. Українки, І. Франка, Т. Шевченка та ін.

Основоположні засади патріотичного виховання були сформульовані видатними українськими вченими-педагогами: О. Вишневським, О. Захаренком, М. Євтухом, В. Сухомлинським, І. Ткаченком.

Низка сучасних науковців присвятили свої праці проблемам методології, теорії і практики національно-патріотичного виховання особистості, а саме: І. Бех, І. Зязюн, В. Кремень, В. Кульчицький, Н. Ничкало, О. Пометун, М. Сметанський, М. Фіцула, Г. Шевченко.

Патріотичне виховання засобами музичного мистецтва у своїх наукових дослідженнях вивчали такі науковці, як Г. Ващенко, М. Грінченко, А. Іваницький, Д. Кабалевський, Ф. Колесса, О. Кошиць, М. Леонтович, М. Лисенко, Д. Ревуцький, В. Сухомлинський та інші, а також сучасні дослідники Л. Василевська-Скупа, О. Добжанська, Б. Кирдан, І. Ляшенко, С. Нечай, Г. Тарасенко, В. Фрицюк, Г. Шевченко, Р. Шульга та інші.

«Патріотизм – це любов до Батьківщини, відданість їй, готовність служити її інтересам, іти на самопожертву. Патріотизм виявляється в практичній діяльності, спрямованій на всебічний розвиток своєї країни, захист її інтересів. Виховання патріотизму у дітей розпочинається з виховання у них любові до рідної мови, культури народу та його традицій, поваги до сімейних реліквій, пов'язаних із трудовими і бойовими сторонами життя предків, близьких родичів, земляків» - таке визначення подано у педагогічному словнику [9, с. 134] Саме тому однією з основних функцій сучасної мистецької школи є виховання громадянина України шляхом вивчення та виховання поваги до народних звичаїв, традицій, національних цінностей українського народу, етносів України, а також інших націй і народів. [6, с.3] В Україні мистецька освіта завжди займала чільне місце у процесі становлення й розвитку національного культурного середовища. Після тривалих часів імперських поневолень та заборон усього українського, на початку ХХ сторіччя, настали золоті десятиліття формування української національної мистецької школи та утворення мистецьких осередків. Сповідуючи свободу творчості, українська

мистецька школа найбільш активно розвивалася в часи національно-визвольної боротьби та коротких періодів незалежності країни. Сьогодні сучасна мистецька школа повинна стати середовищем для розвитку вільної творчої особистості, гарантувати право на розвиток талантів та відродження національної свідомості митця і суспільства загалом.[7, с.1]

Питання національної ідентичності є актуальним не лише для України, адже прагнення до самоідентифікації, як компонента ідентичності, пронизує історію кожного народу, який є творцем і володарем створених ним духовних цінностей, які становлять його національні святині і з плином часу набувають дедалі більшої ваги. [11, с. 142] Вважаємо, що через мистецтво відбувається розвиток національної культурної ідентичності - той духовний і моральний фундамент, на якому формується нація зі своїми індивідуальністю та національною ідентичністю. Слід акцентувати увагу на тому, що музичні патріотичні твори викликають почуття любові, гордості, відповідальності, хвилювання за долю свого народу; рефлексії, уявлення, формують певний досвід і сприяють самоідентифікації себе з патріотом, громадянином, представником нації. Усвідомлюючи шедевральність українських витворів в різних видах мистецтва, їх визнання не лише на Батьківщині, але у всьому світі в душах дітей зароджуються перші паростки гордості за рідну землю і свій народ. [1, с. 12] Виходячи з вищесказаного можна зробити певний висновок, що завдання викладачів мистецьких шкіл полягає у тому, щоб слова «Україна», «патріотизм» набували для дитини особливого сенсу, тобто сприймалися «не лише розумом, а й серцем» [3, с. 10]

Отже, в сучасних важких і болісних ситуаціях викликів та загроз, кардинальних змін у політиці, економіці, соціальній сфері пріоритетним завданням суспільного поступу, поряд із збереженням своєї суверенності й територіальної цілісності є визначення нової стратегії патріотичного виховання як багатокомпонентної та багатовекторної системи, яка великою мірою формує майбутній розвиток Української держави. [8] Як зазначає хорова диригентка Юлія Левченко: «Кожен українець працює на своєму фронті: воєнному, інформаційному, культурному...» На початку військових дій в Україні саме культурна складова життя українців зазнала одного з найбільших економічних впливів та в першу чергу відреагувала на зміни шляхом появи нових напрямів мистецтва, створенням мистецьких творів, розвитком культурного волонтерства, тощо. Не зважаючи на брак коштів та загальноекономічний спад, мистецтво стало одним з провідних

напрямів, що сприяє консолідації суспільства, підтримці психо-емоційного стану, нового погляду на патріотичне виховання. [4, ст. 64,70] В час, коли український народ опинився у стані етнічної, ідеологічної, мовної, конфесійної та політичної розпорошеності, питання національної ідентичності набуває все більшої ваги. Воно може бути вирішене через виховання підростаючого покоління в дусі поваги до своєї традиційної культури, яка є втіленням специфіки національного світобачення і функціонує невід'ємно від національної ідентичності. А мистецтво, як складова культури, безпосередньо впливає на свідомість народу й збагачує духовність суспільства. Його природа - це творча діяльність, в якій втілюються прагнення людини змінювати світ на краще.[7, с.1] Мистецтво, поєднуючи раціональне й емоційне, ідеологічне й психологічне з певним типом художнього мислення та яскравим виявом національного характеру, здатне комплексно впливати на формування цілісної особистості, котра, з одного боку, відчуває єдність з всесвітніми культурними надбаннями, а з іншого, – усвідомлює себе носієм національних цінностей. Необхідно забезпечувати доступність громадян до мистецьких надбань, модернізувати культурологічну освіту згідно з сучасними вимогами, розширювати мережу закладів мистецької освіти. Використовувати твори самобутнього українського мистецтва в освітньому процесі, що значно збагатить не лише духовний світ молоді, а й сприятиме формуванню у неї почуття приналежності до української нації. При цьому необхідно зосереджувати виховний потенціал українського мистецтва на патріотизмі, бо патріотизм – це не лише любов і повага до нації, це і почуття необхідності постійної боротьби за політичну, економічну й культурно-мистецьку свободу своєї нації. [5, с.149].

ЛІТЕРАТУРА

1. Антонюк Н., Хомячук А. «Національно-патріотичне виховання молодших школярів засобами декоративно-прикладного мистецтва». Педагогічний часопис Волині. - №4(11). 2018р. с. 12
2. Волошина Г. П., Волошин П. М. Роль музики у патріотичному вихованні особистості. Проблеми освіти: Наук.-метод. зб. / Інститут модернізації змісту освіти МОН України. Київ, 2016. Вип. 86. с.126-127
3. Лісовець О. В. «Національно-патріотичне виховання з основами народознавства». Навчальний посібник для здобувачів вищої освіти за спеціальність 012 Дошкільна освіта. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2022. с.10
4. «Музика в діалозі з сучасністю: освітні, мистецтвознавчі, культурологічні студії». Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Київ. 2022р. с. 64, 70.
5. Мураховська К.К. матеріали до Всеукраїнської науково-практичної конференції «Публічне управління та адміністрування в умовах війни і в поствоєнний період в Україні», Київ, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

НАПН України, 15-28 квітня 2022р.,с. 149.URL: <https://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2022/06/tezy0422-t2.pdf>

6. Наказ Міністерства культури України від 09.08.2018 року N686 Положення про мистецьку школу. с.3.

7. Наказ Міністерства культури України від 20.12.2017р. №1433 Концепція сучасної мистецької школи. с.1

8. Наказ Міністерства освіти і науки України від 06.06.2022р.№527 Концепція національно-патріотичного виховання в системі освіти України URL: (<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0527729-22#Text>)

9. Педагогічний словник / під ред. М. Ярмаченка/. Київ: Педагогічна думка, 2001. с.134

10. Правовий режим воєнного стану URL: (<https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%>)

11. Садовенко С. М. «Народна пісенна творчість як чинник національної само ідентифікації українства». Українська культура с. 142

НЕСТЮК Г. О., учитель біології та «Основи здоров'я» Бориспільського академічного ліцею імені Анатолія Федорчука Бориспільської міської ради Київської області, учитель другої категорії

ЕФЕКТИВНА ВЗАЄМОДІЯ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ НА УРОКАХ «ОСНОВИ ЗДОРОВ'Я» В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Передумовою гармонійного розвитку учнів та збереження ментального здоров'я учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану є їх ефективна взаємодія, яку можна досягти на уроках-тренінгах «Основи здоров'я» шляхом ознайомлення з поняттям синергії, розвитку навичок розбудови стосунків, аналізу їх якості, знаходження спільної мови з дорослими та однолітками, сприяння згуртуванню колективу, формування вміння швидко і правильно приймати відповідальні життєві рішення. Вищезазначені компетентності можна почати формувати під час уроку-тренінгу «Принципи формування міжособистісних стосунків», який має наступні складові:

⇒ *I Вступна частина*

- Вступна частина тренінгу. Привітання – 1 хв
- Знайомство. Вправа «Клубочок» - 8 хв
- Вправа «Очікування» - 2 хв
- Вправа «Правила роботи групи» - 1 хв

⇒ *II Основна частина*

- Оголошення теми і цілей уроку-тренінгу – 5 хв
- Інформаційне повідомлення – 5 хв
- Перегляд відео «Команда» - 1 хв
- Вправа «Зрозумій мене» (робота в групах) - 15 хв

⇒ *III Заключна частина*

- Вправа «Рефлексія» - 3 хв
- Вправа «Подарунок» - 4 хв

Обладнання:

- картки «Правила роботи в групі»;
- клубок ниток;
- стікери; ватман з намальованою основою будинку
- роздруковані QR-коди з анаграмами до уроку <https://wordwall.net/uk/resource/62109807>
- відео «Команда» <https://www.youtube.com/watch?v=NvfzlGu0jTs>
- картки з назвою предмета для кожного учасника, олівці, фломастери, чисті аркуші для презентації.
- Посилання для вправи «Рефлексія» <https://wordwall.net/uk/resource/50069845>

⇒ *I. Вступна частина*

Привітання

«Добрий день! Щоб у нас панувала приязна, добра атмосфера, атмосфера співпраці, пропоную виконати вправу «Клубочок».»

Знайомство

⇒ *Вправа «Клубочок»*

Мета: сприяння розвитку комунікативності учнів, вправа вчить культурі спілкування та вмінню краще розуміти людей.

Інструкція:

Учасники сідають по колу, перший учасник намотує нитку на палець, називає своє ім'я, після чого розповідає про те, що він найбільше любить і як зазвичай відпочиває. Потім кидає клубок іншому учаснику. Гра продовжується доки клубок не потрапить до останнього учасника. У результаті в центрі утворюється «павутиння», «мережка», «єднальна нитка», яка об'єднує всіх учасників. Наступний етап учасники змотують нитку у зворотньому напрямку та відтворюють почуте про учасника на протилежному її кінці.

Підсумки: згуртування та сприяння розвитку комунікативної компетентності всіх, без винятку, членів колективу.

⇒ *Вправа «Очікування»*

«Сьогодні заняття присвячене нам, єдиному колективу.

Результатом повинен стати будинок, який ми зведемо разом. І назвемо його будинком розуміння і дружби.

- З чого починається будівництво? (Будівництво розпочинається із закладання фундаменту. Бо від нього залежить міцність будови).

- А з чого ще складається будинок? (З каміння або цеглинок)
Так, для нашого будинку розуміння й дружби ми будемо використовувати каміння.»

Вчитель роздає стікери-паперові цеглини для будинку.

«Візьміть будь ласка по одній і напишіть на ній, що ви очікуєте від нашого заняття. Тепер по черзі виходьте та озвучуйте свої очікування і наклеюйте цеглинки на основу нашого будинку.

Будинок – наш внутрішній світ. Це - наш затишок, комфорт, інтереси й захоплення, звички й смаки. Будинок – не тільки місце, де людина живе, працює й відпочиває, але й місце спілкування та взаємодії.

Тому наше завдання створити такий будинок, де буде панувати гармонія, взаєморозуміння, повага, взаємодопомога, підтримка та дружба.»

⇒ *Вправа «Правила роботи групи»*

А для того, що наша робота була продуктивною і злагодженою нам з вами треба згадати правила роботи в групі:

1. Говорити по черзі
2. Критикувати ідею, а не людину, яка її висловила
3. Дотримуватися правила «піднятої руки»
4. Поважати всі висловлені думки
5. Слухати і чути
6. Бути активним
7. Бути позитивним

II. Основна частина

⇒ *Оголошення теми і цілей уроку-тренінгу*

«Темою нашого уроку є «Принципи формування міжособистісних стосунків». Сьогодні ми також будемо мати розмову про те, що зашифровано в анаграмі. Для цього прохання перейти за QR-кодами та виконати завдання – розшифрувати слово.

Підказка: найбільш яскраво підкреслює важливість спільної роботи у команді вираз Генрі Форда: «Зібратися разом – це початок. Залишатися разом – це прогрес. Працювати разом – це успіх.»

Відповідь: «Синергія».

<https://wordwall.net/uk/resource/62109807>

Інформаційне повідомлення:

⇒ *У природі*



Прикладом синергії у природі є поведінка гусей у зграї. V-подібна будовагусячої зграї дає змогу птахам летіти на 70 % швидше, ніж тоді, коли вони летять поодиночі.

⇒ *У техніці*

Конструктори знають, що одна опора розміром 5-10 см витримує вагу до 275 кг. Яку вагу можуть витримати дві опори? Якщо вважаєш, що вдвічі більшу, тобто 550 кг, то помиляєшся. Вони витримують вагу до 825 кг, а якщо їх збити до купи — понад 2000 кг.

⇒ *У музиці*

Приклад синергії в музиці — оркестр, ансамбль або хор. Їх звучання — це набагато більше, ніж окремі партії у виконанні музичних інструментів чи голосів.

⇒ *У спорті*

Приклад синергії у спорті — футбольна команда. Її рівень — це більше, ніж майстерність воротаря, нападників або захисників. Успіх команди передусім залежить від того, як гравці взаємодіють на полі, які комбінації вміють розігрувати.

- Наведіть приклади синергії у ваших особистих стосунках, у вашому класі, родині, громаді. (Виконувати творчі проєкти, захищатися від кривдників)
- Що ви можете зробити, щоб допомогти іншим людям?
- Що інші люди робили для вас?

Синергія існує всюди: у природі, техніці, суспільстві. Вона повинна бути і у вашому житті.»

⇒ *Перегляд відео «Команда»*

<https://www.youtube.com/watch?v=jop2I5u2F3U>

Обговорення:

- Як ви гадаєте, про що це відео?
- Чи можете навести приклади, коли люди діяли, як ці тварини? Навіть тварини на інстинктивному рівні використовують принцип синергії. І це допомагає їм уникати багатьох небезпек.

⇒ *Вправа «Зрозумій мене»*

Робота у групах

Мета: вправа доводить, що креативний потенціал групи більший, ніж однієї людини чи двох людей.

Обладнання: картки з назвою предмета для кожного учасника, олівці, фломастери, чисті аркуші для презентації.

1. Об'єднання учнів у пари. Кожен учасник дістає картку з назвою предмета.

У парі учасники придумують, як можуть між собою взаємодіяти ці предмети і що з них можна зробити. Презентують новий винахід за обмежений час.

2. Об'єднання по 2 пари між собою. Завдання те саме: об'єднати роботу чотирьох предметів і продемонструвати результат їхньої діяльності.

- Як змінювалася складність завдання зі збільшенням кількості учасників і предметів?

- Як виявлялася синергія під час виконання цієї вправи?

Отже, створивши неймовірні винаходи, ми побачили, що креативний потенціал групи більший, ніж однієї людини чи двох людей.

⇒ *III. Заключна частина*

Вправа «Рефлексія»

<https://wordwall.net/uk/resource/50069845>

- Чи справдились ваші очікування щодо нашої сьогоднішньої зустрічі?

Вправа «Подарунок»

Мета: позитивне завершення тренінгу

Процедура проведення: ведучий говорить: «Давайте подумаємо, що ми могли б подарувати Вашій групі, щоб взаємодія в ній стало ще ефективніше, а відносини в ній - більш згуртованими? Давайте скажемо, що кожен з нас дарує групі. Я, наприклад, дарую вам оптимізм і взаємну довіру».

Далі кожен з учасників висловлюється, що він хотів би подарувати групі. «Давайте нагородимо себе за успішне плавання оплесками!»

«Якщо ми керуємося принципом синергії у стосунках, наші можливості зростають, ми досягаємо кращих результатів у навчанні, спорті, будь-якій діяльності. Поліпшується якість стосунків, ми отримуємо більше задоволення від спілкування, ефективніше розв'язуємо конфлікти.

Важливо навчитися цінувати і використовувати відмінності, що існують між людьми; спілкуватися, взаємодіяти і будувати стосунки на основі партнерства; використовувати сильні якості та компенсувати недоліки одне одного.

Ну ось, всі подарунки подаровані, ігри пройдені, слова сказані. Ви всі були активні, злагоджено працювали в команді. Не забувайте, що ви - єдине ціле, кожен з вас – важлива і необхідна, унікальна частина цього цілого! Разом ви - сила! Дякуємо всім за участь!».

НОЗДРІН О., здобувач другого (магістрерського) рівня вищої освіти освітньої програми «Менеджмент організації і адміністрування (за видами економічної діяльності)» ННІМП ДЗВО УМО

Науковий керівник:

ПОСТОЄВА О. Г., доцент кафедри, економіки, підприємництва та менеджменту ННІМП ДЗВО УМО
кандидат педагогічних наук

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПОДАТКОВОГО РЕЗИДЕНТСТВА

Податкове резидентство — це концепція, згідно з якою фізична чи юридична особа підпадає під дію податкового законодавства певної країни чи юрисдикції на підставі свого місця проживання чи перебування в цій країні.

В останні роки все більше уваги приділяється податковому резидентству та зусиллям щодо вирішення таких проблем, як ухилення від сплати податків. Багато країн запровадили нові правила та вимоги до звітності, щоб гарантувати, що платники податків правильно звітують про свої доходи та сплачують податки у відповідних юрисдикціях.

Наразі в Україні вже більше року триває повномасштабна війна, і мільйони українців були змушені покинути країну та зареєстровані за кордоном [2].

Якщо особа проживає в іноземній країні більше 183 днів, то одразу дві країни можуть вважати її своїм податковим резидентом та вимагати сплачувати там податки, тож, в такому випадку виникає ризик подвійного оподаткування.

Українські переселенці не схожі на «класичних» воєнних біженців, для яких основним джерелом доходу є допомога та соціальні виплати. Більшість українців продовжують залишатись економічно активними та, часто мають не одне джерело доходів і значні активи.

Саме тому, питання податкового резидентства актуальне, в першу чергу, для представників бізнесу – людей, що володіють як українськими, так і іноземними компаніями, мають підприємницький статус або займають керівні посади в українських компаніях та керують ними дистанційно, з іншої держави.

Над опрацюванням категорії «податкове резидентство» в Україні працювало багато науковців, серед яких І.М. Бондаренко, В.О. Рядінська, Л.І. Вдовічена, Д.Д. Коссе, О.В. Церковний, Г. Петренко, Я.В. Греца та інші.

Так, наприклад І.М. Бондаренко зазначає, що українське податкове законодавство сформулювало майже всі критерії податкового резидентства, вироблені світовою податковою практикою рокам, зокрема такі як: фізичної присутності, місця перебування, темпоральний критерій [3].

Однак, в період масового виїзду громадян за межі України, проблема податкового резидентства стає нагальною та потребує додаткового висвітлення.

Мета статті – висвітлення проблеми подвійного оподаткування громадян України та шляхи її вирішення.

Історія податкового резидентства тісно пов'язана з розвитком сучасних систем оподаткування.

Концепцію оподаткування за місцем проживання можна простежити до кінця 18-го та початку 19-го століть, коли багато країн почали запроваджувати прибуткові податки. У той час ідея полягала в тому, що обов'язок особи сплачувати податки залежав від її місця проживання або перебування в межах певної юрисдикції. Це було значною мірою тому, що податок на прибуток розглядався як спосіб фінансування державних послуг, які споживали особи, які проживали в певній місцевості.

Вважається, що концепція податкового резидентства вперше була введена у Сполученому Королівстві в 1799 році, коли країна запровадила свій перший прибутковий податок. У той час концепція податкового резидентства використовувалася для визначення обов'язку фізичної особи сплачувати податок на прибуток на основі її місця проживання або перебування у Великобританії.

Коли податок на прибуток було вперше введено, резиденти оподатковувалися тільки з доходів, отриманих за кордоном, у тій мірі, в якій вони були отримані в цій країні. У 1914 році ця «основа грошових переказів» була обмежена для тих резидентів, які не проживали або не постійно проживали у Великобританії [1].

Підхід Великобританії до податкового резидентства пізніше був прийнятий іншими країнами, і сьогодні ця концепція є фундаментальним принципом міжнародного оподаткування.

З часом концепція податкового резидентства ускладнилася, оскільки країни розробили різні правила для визначення резидентства, а платники податків стали більш мобільними. Наприклад, деякі країни почали використовувати тест «фізичної

присутності» для визначення місця проживання, тоді як інші розглядали такі фактори, як громадянство чи місце проживання.

Сьогодні податкове резидентство є критично важливим поняттям у міжнародному оподаткуванні, оскільки воно визначає, яка країна чи країни мають право оподатковувати дохід особи. Це особливо важливо для фізичних осіб і компаній, які працюють за кордоном або мають інвестиції в кількох країнах.

Податкове резидентство не тотожне поняттю громадянства. Особа може бути громадянином України, і при цьому, бути податковим резидентом іншої держави, або одночасно, визнаватись податковим резидентом обох держав.

Податкове резидентство визначає країну, де у людини виникає обов'язок сплачувати податки, і цей статус зовсім не залежить від громадянства.

За загальним правилом, передбаченим п. 14.1.213 Податкового кодексу України, особа вважається резидентом України, якщо вона має місце проживання в Україні [4].

Якщо особа має місце проживання також в іноземній державі, вона вважається резидентом, якщо така особа має місце постійного проживання в Україні;

Якщо особа має місце постійного проживання також в іноземній державі, вона вважається резидентом, якщо має більш тісні особисті чи економічні зв'язки (центр життєвих інтересів) в Україні;

У разі якщо державу, в якій фізична особа має центр життєвих інтересів, не можна визначити, або якщо фізична особа не має місця постійного проживання у жодній з держав, вона вважається резидентом, якщо перебуває в Україні не менше 183 днів (включаючи день приїзду та від'їзду) протягом періоду або періодів податкового року;

І лише якщо неможливо визначити резидентський статус використовуючи попередні положення, особа вважається резидентом, якщо вона є громадянином України.

У більшості країн світу критерії визначення статусу податкового резидента є аналогічними або схожими [5].

Так, критерії резидентства в інших країнах зводяться до наступного:

- 1) перебування в країні понад 183 дні протягом календарного року;
- 2) наявність центру життєвих та економічних інтересів;
- 3) наявність постійного місця проживання.

Але, навіть якщо ви вже набули статус податкового резидента іншої держави – це не означає що ви автоматично позбавляєтесь статусу податкового резидента України. Українські податкові органи можуть продовжувати вважати вас своїм податковим резидентом, поки ви не доведете зворотне.

В більшості випадків, діє правило: в якій країні у особи знаходиться центр життєвих інтересів – там вона і повинна сплачувати податки, податковим резидентом тієї країни вона і є.

Стаття 4 Типової модельної конвенції ОЕСР (Організація економічного співробітництва та розвитку) про податок на доходи та капітал 2017 року встановлює критерії для визначення податкового резидентства фізичної особи, включаючи концепцію «центру життєвих інтересів». У статті зазначено, що особа буде вважатися резидентом країни, де вона має «постійне житло», доступне для неї, а також країни, де знаходиться її «центр життєвих інтересів» [6].

Аналіз нормативних актів та судової практики дає розуміння, що під центром життєвих інтересів сьогодні розуміють сім'ю (дружина/чоловік, неповнолітні діти), майно, навчання, роботу, навіть приймаються до уваги абонементи до спортзалів, басейнів, секцій, місце де знаходиться сімейний лікар особи, тощо.

Центр економічних інтересів в особи виникає у тій країні, де вона має: постійне місце проживання; офіційне місце роботи; зареєстрований бізнес чи реєстрацію підприємцем; відкриті банківські рахунки; регулярну сплату податків та комунальних платежів.

Тож, для визначення резидентського статусу важливо аналізувати що під центром життєвих інтересів розуміє кожна конкретна держава, в якій проживає така особа, в кожному окремому випадку.

Процедури скасування статусу податкового резидента, чи офіційного документа, який би чітко фіксував факт втрати статусу податкового резидента, в Україні немає.

Статус податкового резидента втрачається, якщо людина припиняє будь-який правовий зв'язок із Україною. Наприклад, відмовляється від громадянства України, повністю змінює центр життєвих інтересів (продає нерухомість, ліквідує компанії, припиняє підприємницьку діяльність, виїжджає на місце постійного проживання за кордон тощо).

Орієнтовний перелік дій для втрати статусу резидента України:

1 – Мати законне право на тривале проживання на території іншої країни (як для себе, так і для дружини/чоловіка/дітей);

2 – Разом з сім'єю фактично та тривало (в ідеалі – більше 183 днів протягом календарного року) проживати за межами України, та мати докази цього (договір довгострокової оренди, місце навчання дітей в цій країні, місце роботи дружини в цій країні, тощо);

3 – Подати «нульову» податкову декларацію при виїзді на постійне місце проживання за кордон (пункт 179.3. Податкового кодексу України), отримати довідку ДПС про відсутність податкових зобов'язань;

4 – Знятись з місця реєстрації проживання (прописка) в Україні і зареєструватись на постійне проживання за кордоном;

5 – Не бути працевлаштованим в Україні, бути працевлаштованим за кордоном, можливо навіть у своїй компанії і дохід буде отримуватись лише у вигляді дивідендів, вести бізнес за кордоном;

6 – Не бути зареєстрованим в Україні як підприємець;

7 – Мати джерела доходів за межами України, рахунки в зарубіжних банках;

8 – Мати присвоєний податковий номер фізичної особи закордонної країни;

9 – Мати додаткові стійкі соціальні та культурні, зв'язки з іноземною країною (поліси медичного страхування, річні абонементи у спортивні клуби, членські карти мисливських клубів, тощо).

Чим більше буде зроблено з цього переліку, тим більше шансів довести українським податковим органам факт втрати вами статусу податкового резидента України. Тобто, треба максимально «обростати» зв'язками за кордоном, та втрачати аналогічні зв'язки з Україною.

І навпаки, за дзеркальним принципом слід діяти, якщо людині вигідно зберігати резидентський статус в Україні.

Але, оскільки в Україні немає офіційного документа про втрату резидентства України, в кожному конкретному випадку цей факт доведеться доводити в суді, оскаржуючи рішення податкової про нарахування податків.

Поки втрата статусу резидента не врегульована на рівні закону, можливим варіантом є – не платити податки, чекати на можливе повідомлення з податкової, а вже потім із використанням конвенцій про уникнення подвійного оподаткування доводити, що отриманий статус резидента в іншій державі нівелює цей статус в Україні.

Далі розглянемо особливості оподаткування деяких доходів.

Всесвітні доходи. Резиденти України мають обов'язок сплачувати податки з доходів, отриманих за кордоном. Якщо ви

вважається резидентом іншої держави – цей обов'язок в Україні, відповідно, зникає.

КІК. Резиденти України мають звітувати та сплачувати податки в рамках КІК – контрольованих іноземних компаній. Натомість, не будучи податковим резидентом України, особа звільняється від вищенаведених зобов'язань перед Україною.

Так само дзеркально це правило працює і навпаки: якщо особа має статус податкового резидента іншої країни і має компанію в Україні, то вона повинна відобразити таку українську компанію як КІК в країні свого податкового резидентства за правилами, що діють в цій країні.

Щомісячна зарплата директора. За загальними правилами конвенцій, класична директорська щомісячна зарплата – оподатковується в країні резидентства, але тільки за умови, що робота не здійснюється з території іншої держави! В іншому випадку – така держава як джерело виплати може теж оподатковувати директорський дохід.

Якщо український роботодавець фактично сплачує податки за директора в Україні, а особа-директор додатково, самостійно, сплачує податки в іншій країні – виникає класична ситуація з подвійним оподаткуванням, і в залежності від умов конвенції особа може мати право на зарахування або повернення зайво сплачених податків в Україні.

Але в Україні немає чіткої процедури повернення, як і судової практики з цих питань, військовий збір та ЄСВ взагалі не підлягають поверненню – оскільки конвенції на ці платежі не поширюються.

Вирішити цю проблему допоможе як раз конкретно визначений та єдиний резидентський статус особи.

При дистанційному управлінні директора з-за кордону може виникнути ще й проблема у роботодавця – для нього є ризики появи постійного представництва за кордоном (тобто, буде вважатись що місце управління компанії знаходиться за кордоном). Ризики постійного представництва полягають в тому, що частка доходу компанії, або взагалі весь дохід «представництва» буде підлягати оподаткуванню в країні – місці знаходження «представництва».

Доходи ФОП. За загальними правилами конвенцій, дохід від підприємницької діяльності оподатковується в країні резидентства. В той же час, інша країна також може визнати вас своїм податковим резидентом Проте, дія конвенцій не поширюється на спрощену систему оподаткування. Тобто не можна провести взаємозалік сплаченого єдиного податку в Україні та країні перебування, тож виникає ризик подвійного оподаткування доходів.

Крім того, для ФОП є ризик втрати права бути на спрощеній системі оподаткування, оскільки за законодавством, нерезиденти України не можуть бути платниками єдиного податку. Тому або доведеться доводити зв'язок з Україною та статус її податкового резидента, або ліквідувати ФОП.

Надалі, звертаємо увагу на ту обставину, що податкові органи рано чи пізно дізнаються про доходи платника через систему автоматичного обміну інформацією CRS.

20 березня 2023 року Верховна Рада України прийняла в другому читанні та в цілому проект Закону про внесення змін до Податкового кодексу України щодо імплементації міжнародного стандарту автоматичного обміну інформацією про фінансові рахунки. Однак, станом на 03.04.2023 року закон ще не підписаний Президентом України [7].

Планується, що в 2024 році відбудеться перший автообмін з іноземними країнами, Україна отримає дані про рахунки, відкриті резидентами – фізичними особами за кордоном в 2023 році (за попередні періоди – ні), та про існуючі рахунки фізичних осіб з балансом вище 1 млн. дол. США.

В 2025 році відбудеться другий автообмін, Україна отримає інформацію про усі рахунки резидентів (фізичних та юридичних осіб) за кордоном за весь час.

Тобто, невдовзі українська податкова отримає інформацію про закордонні рахунки українців та зможе побачити тих, хто ухилився від сплати податків. Якщо ви мали сплачувати податки та не сплатили їх, вам можуть донарахувати податок, а також штраф та пеню.

Отже, можна зробити висновок, що для того, щоб не сплачувати податки двічі, треба визначитися, які у людини є об'єкти оподаткування, де вона планує жити, та які ставки діють на оподаткування цих об'єктів в іноземній країні і в Україні. Виходячи з цих даних визначитися, яке резидентство для людини буде більш вигідним – українське чи закордонне, вжити всіх заходів для отримання резидентського статусу бажаної країни.

Якщо людина проживає приблизно однаковий час і в Україні, і в іноземній країні на рік, має центри життєвих інтересів одразу в двох країнах, та вони є приблизно однаковими за обсягом, то питання оподаткування доходів буде вирішуватись виходячи з правил Конвенції про уникнення подвійного оподаткування між Україною та країною проживання людини.

Україна підписала угоди про уникнення подвійного оподаткування зі 73 країнами світу [8].

В кожному конкретному випадку рекомендуємо звертатись до місцевих юристів чи податкової служби, щоб отримати рекомендації, як діяти, щоб не порушувати локальне законодавство. В податковій службі України можна отримати індивідуальну податкову консультацію з питання визначення свого резидентського статусу за конкретних умов та обставин.

Аналіз доходів і правильний розрахунок податків допоможуть уникнути значних витрат в майбутньому.

ЛІТЕРАТУРА

1. 199-620 Historical background. URL: https://library.croneri.co.uk/cch_uk/btr/199-620 (дата звернення 04.04.2023).
2. The Operational Data Portal of the UNHCR (The UN Refugee Agency) URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (дата звернення 04.04.2023).
3. Бондаренко І.М. Особливості податкового резидентства фізичних осіб у сучасних умовах. Право і суспільство. 2018. № 6 частина 2. С.127-133. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2018/6_2018/part_2/6-2.pdf#page=127 (дата звернення 04.04.2023).
4. Податковий кодекс України: Кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17?find=1&text=179.3#n3627> (дата звернення 04.04.2023).
5. RULES GOVERNING TAX RESIDENCE. URL: <https://www.oecd.org/tax/automatic-exchange/crs-implementation-and-assistance/tax-residency/> (дата звернення 04.04.2023).
6. Model Tax Convention on Income and on Capital: Condensed Version 2017. URL: https://read.oecd-ilibrary.org/taxation/model-tax-convention-on-income-and-on-capital-condensed-version-2017_mtc_cond-2017-en#page107 (дата звернення 04.04.2023).
7. Проект Закону про внесення змін до Податкового кодексу України щодо імплементації міжнародного стандарту автоматичного обміну інформацією про фінансові рахунки. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/40674> (дата звернення 04.04.2023).
8. Чинні двосторонні міжурядові угоди (конвенції) про уникнення подвійного оподаткування (список). URL: <https://tax.gov.ua/diyalnist-/mijnarodne-/chinni-dvostoronni-mijuryadovi-ugodi--konventsii--pro-uniknennya-podviynog/> (дата звернення 04.04.2023).

ОДАЙСЬКИЙ С. І., доцент НТТУ
«ХП», директор Чернівецького
вищого професійного училища
радіоелектроніки кандидат
педагогічних наук

МЕДІАГРАМОТНІСТЬ ЯК ОДНА З КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ В УМОВАХ ВІЙНИ

Відповідно до Концепції впровадження медіаосвіти в Україні медіаосвіта стає фундаментальною складовою інформаційної безпеки країни, відіграє стратегічну роль у вихованні патріотизму молоді, формуванні української ідентичності. Головною метою Концепції є сприяння розбудові в Україні ефективної системи медіаосвіти, що має стати фундаментом гуманітарної безпеки держави, розвитку і консолідації громадянського суспільства, протидії зовнішній інформаційній агресії, всебічно підготувати дітей і молодь до безпечної та ефективної взаємодії із сучасною системою медіа, формувати у громадян медіаінформаційну грамотність і медіакультуру відповідно до їхніх вікових, індивідуальних та інших особливостей [2].

Л.Мастерман вважав, що медіаосвіта продовжується протягом всього життя людини. Близькі до цього погляди висловлювала американська дослідниця П.Офдерхейд. Вона вважала, що медіаграмотність спрямована на розвиток у людини «критичної автономії відносно медіа» [1].

Медіаграмотність - компетентність, яка у ХХІ столітті потрібна всім, а особливо в умовах війни варто вміти нею оперувати. Саме тому робота з інформацією та медіа стала важливим змістом освітнього процесу в Чернівецькому вищому професійному училищі радіоелектроніки. Ми дослідили, що до складників медіаосвітнього середовища належать: медіаосвітні ресурси: психолого-педагогічні умови; сучасні технології навчання; програмно-методичне забезпечення; особистісно-орієнтована взаємодія суб'єктів освітнього процесу одне з одним та з медіаосвітніми ресурсами. Оптимально організована медіаосвіта в училищі забезпечила загальнокультурне зростання педагогічних працівників, навчання їх медіаграмотності. Нами організовані та проведені для викладачів тренінги, майстер-класи, мета яких – навчати та мотивувати їх іти в ногу з часом, пізнати різноманіття світу медіа та його ефективне використання.

Педагогічний колектив протягом 2017-2023 р.р. був учасником всеукраїнського експерименту за темою «Стандартизація наскрізної соціально-психологічної моделі масового впровадження медіаосвіти у вітчизняну педагогічну практику» <https://cutt.ly/4wmPrxqz>. Протягом роботи в експерименті в Чернівецькому вищому професійному училищі радіоелектроніки створена система медіаосвіти, що спрямована на формування медіаобізнаності, медіаграмотності і медіакомпетентності всіх учасників освітнього процесу: педагогів, здобувачів освітніх послуг, батьків. Система медіаосвіти включає інтегровану медіаосвіту (медіаосвітні елементи увійшли до навчальних програм циклів професійно-теоретичної підготовки та загальноосвітньої підготовки), спеціальні навчальні курси, факультативи, гурткову, фото-, відео-, анімаційні студії, та інші форми позаурочної роботи. З 2018 р. запроваджено інтегрований курс «Громадянська освіта», яким щороку охоплено близько 180 здобувачів освітніх послуг. В перелік предметів, що вільно обираються введено навчальний предмет «Медіакультура» Л.А.Найдьонова, Н.І.Череповська та ін. (охоплено щороку більше 200 здобувачів освіти).

Під час війни освітня система зазнає значних трансформацій і акцентує безпекові питання як першопріоритетні. До безпекових питань відносять і інформаційно-психологічну безпеку, здатність зберігати психологічну стійкість в умовах воєнних змін інформаційного простору. У ньому розгортаються інформаційно-психологічні операції, ініційовані країною-агресором, існують обмеження зумовлені необхідністю контрпропаганди, а також відображаються усі виклики воєнного часу і те, як ми з ними боремося. Перед педагогами постало питання навчити аналізувати джерела інформації та звертати увагу на фаховість експертів, розрізняти інформаційні вкиди агресора, фейки російської пропаганди та візуальну агресію у ЗМІ та соцмережах, бачити небезпеку не лише в перекрученій інформації, але й у розсіюванні паніки.

Медіа потужно й суперечливо впливають на освіту молодого покоління, часто перетворюючись на провідний чинник його соціалізації, стихійного соціального навчання, стають засобом дистанційної і джерелом неформальної освіти, а з початком повномасштабного російського вторгнення ще більше зростає потреба в захисті учасників освітнього процесу в інформаційному просторі. Умови воєнного часу, зокрема активне застосування ворогом засобів пропаганди та ІІСО, викликали необхідність підвищення кваліфікації педагогів закладу освіти. Тому проведення

тренінгів на теми кіберзахисту, фактчекінгу, стійкості до дезінформаційних впливів стало особливо актуальним в цей час. Вміння вибудувати власний цифровий захист, зберігати емоційну та психологічну стійкість і критично сприймати інформацію – це ключові навички, необхідні в умовах війни. Особливо після повномасштабного вторгнення чимало педагогів активували навички медіаграмотності та критичного мислення й навчають здобувачів освітніх послуг працювати з такими фактчекінговими проектами як StopFake, VoxCheck, «По той бік новин», «Без брехні», «НотаЄнота». На уроках та позаурочних заходах використовуються ресурси «Детектор медіа» (в першу чергу, через сайт MediaSapiens, який є частиною порталу «Детектор медіа», а також спеціалізовані онлайн-ресурси, такі як «МедіаДрайвер» та «Новинна грамотність»), IREX (проект «Вивчай та розрізняй»), StopFake (через фактчекінгові проекти), Національний проект з медіаграмотності «Фільтр».

Педагоги щороку беруть участь у «Всеукраїнських онлайн-флешмобах освітян до Дня безпечного Інтернету», у Глобальних тижнях медіа та інформаційної грамотності GLOBAL MEDIA AND INFORMATION LITERACY (MIL) WEEK, проводять медіаінформаційні уроки за програмою проекту «Абетка вакцинації чи освітнє щеплення від дезінформації від А до Я: методичний комплекс», використовують матеріали, запропоновані порталом медіаосвіти і медіаграмотності Академії Української Преси, беруть участь у проекті «Вивчай та розрізняй: інфо-медійна грамотність», тощо.

Здобувачі освіти є учасниками різних конкурсів та конференцій: у 2019 р. Коновчук Степан отримав диплом II ступеня у Всеукраїнському конкурсі учнівських творчих робіт «Я – журналіст!», 2020 році Андрій Костинян отримав диплом III ступеня у Всеукраїнському конкурсі учнівських творчих робіт «Я – журналіст!», у 2021 році на VI Міжнародній науково-практичній конференції студентів та молодих учених здобувач освіти Микола Андрич, який представив доповідь на тему «Вивчай та розрізняй: інфо-медійна грамотність»: новий функціонал учнівської молоді» отримав диплом III ступеня.

Можна сказати, що медіаграмотність просто зараз, у час війни, стає частиною захисних механізмів українського суспільства. А викладачі, які допомагають здобувачам освіти розвинути навички медіаграмотності і критичного мислення, виконують надважливу місію. Ми можемо впевнено сказати, що медіаосвіта вже стала загальноприйнятою практикою в Чернівецькому вищому професійному училищі радіоелектроніки. Адміністрація та ініціативні та досвідчені ентузіасти-педагоги планують і в

майбутньому викладання окремого курсу за вибором та інтегрованих у викладання основних предметів окремих медіаосвітніх мікро-модулів, – спрямованих на формування медіакультури, підготовку особистості до безпечної та ефективної взаємодії із сучасною системою мас-медіа та розвиток критичного мислення. Також сприятиме вирішенню цієї проблеми проведення заходів з формування медіаграмотності, участь у дослідницьких проєктах та самоосвіта на он-лайн курсах. Підсумовуючи вищенаведене, можемо зробити висновок що медіаграмотність не просто дуже важлива якість людини, вона критично важлива. Її формування необхідно починати з молодшого шкільного віку і продовжувати протягом всього свідомого життя людини.

ЛІТЕРАТУРА

1. Іванов В., Волошенюк О., Кульчинська Л., Медіаосвіта та медіаграмотність: короткий огляд <https://www.irf.ua/files/ukr/programs/media/aup-media.pdf>
2. Концепція впровадження медіаосвіти в Україні Редакція 2016 року / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mediaosvita.org.ua/wp-content/uploads/2016/12/концепція-медіаосвіти.pdf>.
3. Медіаграмотність на уроках суспільних дисциплін: Посібник для вчителя / За ред. В. Іванова, О. Волошенюк, О.Мокрогуза – К.: Центр вільної преси, Академія української преси, 2016. — 201 с.
4. Медіаграмотність під час війни: теорія, методика, інтерактив. Навчальний посібник / Довженко О., Єгорова А., Іванова Т., Міський В., Потапова В., Юричко А. / за загал. ред. О. Волошенюк, В. Іванова. — К. : Академія української преси, Центр вільної преси, 2023. — 68 с.
5. Найдьонова Л.А., Умеренкова Н.Ф., Вознесенська О.Л., Чаплінська Ю.С., Дятел Н.Л. *Наскрізна медіаосвіта в умовах війни. Збірник навчальних програм* / за ред. Л.А. Найдьонової, Н.Ф. Умеренкової; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології, 2022.

ОСТАВЕНКО С. О., здобувачка вищої освіти освітньої програми «Спеціальна освіта (за нозологіями)» кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

ШТАНГЕЙ С. В., доцент кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО УМО, кандидат педагогічних наук

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПИСЕМНОСТІ У МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ

Освіта для дітей з особливими освітніми потребами є дуже важливим та суттєвим процесом, в якому особлива увага приділяється питанню розвитку писемності. У данній роботі проаналізовано особливості розвитку писемності у дітей з особливими освітніми потребами початкової школи, різні методи навчання, які забезпечують ефективний процес засвоєння грамотного письма. Проблемою навчання письма на основі сприймання усного мовлення, просторових уявлень, розумових і сенсомоторних компонентів навчальної діяльності досліджували відомі психологи і фізіологи (О.Запорожець, О.Корнєв), а також формування графічних навичок в учнів початкових класів перебувала в центрі уваги українських вчених(Я.Чепіга, М.Вашуленко, М.Пентиліук, К.Прищеп, О.Прищеп, Н.Скрипченко, О.Хорошковська та ін.). Завжди великої уваги заслуговують методики навчання дітей письму, що є об'єктом дослідження дослідження сучасних науковців: Сухомлинський В.О., Вашуленко М. С., Савченко О. Я., Білик О. П.,Т.Таран, В.Федієнко.

Дослідження включає аналіз діагностичних методик, які допомагають вчителям індивідуалізувати навчальний процес залжно від потреб кожного учня з особливими освітніми потребами. Результати дослідження можуть бути корисними для вчителів, батьків та фахівців у галузі освіти для покращення якості педагогічного процесу в початковій школі.

Особливості процесу письма у дітей з особливими освітніми потребами початкової школи пов'язані з їх індивідуальними особливостями та можуть відрізнятися від процесу навчання

нормотипових дітей. Основні особливості процесу письма у дітей з ООП включають:

1. Порушення моторики: діти з ООП можуть мати проблеми з розвитком моторики, що впливає на якість та швидкість їхнього запису.

2. Низький рівень мотивації: діти з ООП можуть відчувати незручність при письмі та не відчувати достатньої мотивації для навчання.

3. Проблеми в орієнтуванні на сторінці: у дітей з ООП можуть виникати проблеми з орієнтуванням на сторінці та встановленому правильному розкладі зображень і текстів.

Менша швидкість письма: діти з ООП потребують більше часу для письма та приділяють більше уваги деталям, що можуть призвести до затримок при виконанні завдань

***ПИР А. І.**, здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти ступеня доктора філософії кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти»*

Науковий керівник:

***МАХИНЯ Т. А.**, професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО УМО, кандидат педагогічних наук, доцент*

ПРАКТИЧНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В КИЇВСЬКІЙ МУНІЦИПАЛЬНІЙ АКАДЕМІЇ ЕСТРАДНОГО ТА ЦИРКОВОГО МИСТЕЦТВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Профільна циркова освіта в Україні займає провідні позиції в світовій освітній цирковій галузі [1], що відображено в діяльності єдиного сучасного українського профільного навчального закладу даного спрямування – Київської муніципальної академії естрадного та циркового мистецтв (м. Київ) [2]. Функціонування даного навчального закладу базується на освітній, науково-методичній й науково-дослідній роботі науково-педагогічних працівників, а

також, з урахуванням формування й забезпечення безперервного творчого процесу як основної складової частини циркової освіти й мистецтва сучасності.

Це стосується й періоду військової агресії Росії проти України, що розпочалася 24 лютого 2022 року й триває донині. У цих вкрай складних для держави умовах особливо важливо забезпечувати безперервність роботи всіх рівнів освіти. Згідно зі Стратегією розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки, «Метою (місією) вищої освіти в Україні є інтелектуальний, культурний і професійний розвиток особистості, формування якісного людського капіталу та згуртування суспільства для утвердження України як рівноправного члена європейської спільноти, розбудова ефективної інноваційної конкурентоспроможної економіки та забезпечення високих стандартів якості життя» [4]. Успішна підготовка майбутніх фахівців циркового мистецтва свідчить про перспективи розвитку галузі та її актуальність у світовому визнанні після здобуття Україною перемоги в післявоєнний відновлювальний період.

Мій власний практичний досвід, як автора даного дослідження та викладача основ повітряної гімнастики в таких жанрах як канат, полотна, кільце, ремені, корд-де-волан та петлі, дає змогу стверджувати, що, попри вищезазначені події в державі, студенти Київської муніципальної академії естрадного та циркового мистецтв фактично безперервно опановують навички та набувають знань згідно обраного фаху.

Отже, з 23 лютого 2022 року, в перші тижні війни, заняття зі студентами відбувались дистанційно, з короткочасними перервами, з незначною затримкою засвоєння матеріалу згідно розкладу занять, після чого у доволі короткі терміни організаційні аспекти було налагоджено і забезпечено безперебійне навчання згідно плану.

Із кожним із 8 студентів I, II та III курсів, які обрали для себе спеціалізацію «Повітряна гімнастика» [3], незважаючи на їхнє місцезнаходження, автором даного дослідження було встановлено постійний зв'язок із підзвітністю керівництву структурних підрозділів Академії. Комунікація здійснювалась із застосуванням вебсервісу «Google Classroom», де студенти отримували завдання та надсилали викладачеві відео-звіти про їх виконання. Зокрема, ті, які стосувались відпрацьовування основ силової підготовки, розтяжки тощо.

Із поверненням до навчання в стінах Академії вже навесні 2022 року, навчальний процес ведеться з урахуванням повітряних тривог – на час їхнього оголошення, студенти та колектив закладу призупиняють навчання й переміщуються в облаштоване укриття.

Попри психологічну напругу, дані умови дозволяють проводити в даному укритті заняття які не потребують додаткового обладнання наприклад використовуємо килимки-каремати для тренувань. А на період планових або позапланових відключень електроенергії в м. Києві, з метою безпеки, заняття з повітряної гімнастики проводяться без підключення спеціального електрообладнання (зокрема, електричної лебідки), і лише протягом світлового дня.

Таким чином, враховуючи мій практичний досвід, можна підсумувати, що, незважаючи на військову агресію Росії проти України, навчальний процес в Київській муніципальній академії естрадного та циркового мистецтв не припиняється та організований на дуже високому рівні, з урахуванням реалій сьогодення, задля того, аби циркове мистецтво України мало успішне майбутнє завдяки підготовці висококваліфікованих фахівців.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кашуба В. Г. Організаційно-творчі аспекти української циркової школи. Вісник Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв : наук. журнал. Київ : 2021. № 2. С. 323-328.
2. Київська муніципальна академія естрадного та циркового мистецтв. Офіційний сайт. URL: <https://kmaesm.edu.ua/> (дата звернення: 22.10.2023).
3. Орел Д. В. Особливості повітряної гімнастики. Збірник матеріалів Науково-практичної конференції «Сценічне та музичне мистецтво : циркові та естрадні жанри. Науково-методичний аспект». Київ : КМАЕЦМ, 2020. С. 17-19.
4. Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 23.02.2022 № 286-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 22.10.2023).

ПОРЄЧНА Д., здобувачка вищої освіти освітньої програми «Управління навчальним закладом» Київського університету імені Бориса Гринченка

Науковий керівник:

ПАНЧЕНКО А. Г., доцент кафедри управління факультету економіки та управління Київського університету імені Бориса Гринченка, кандидат наук державного управління, доцент

ЗАСТОСУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ІНСТРУМЕНТІВ ФОРМУВАННЯ КОМАНД У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Для ефективної організації та впровадження командного менеджменту у діяльність навчального закладу необхідно систематизувати відповідні нормативні акти у закладах загальної середньої світи (далі – ЗЗСО), розробити механізми створення та управління командами педагогів та інших працівників навчального закладу, розробити шаблони управлінських документів. Про зазначені управлінські аспекти формування команд далі йтиметься мова.

Умови та порядок створення педагогічних (методичних, предметних, виховних) команд для виконання певних завдань, визначаються статутом ЗЗСО з урахуванням нормативно-правової бази України: Законів України «Про освіту» [1], «Про повну загальну середню освіту» [2], «Про охорону дитинства» [3], Постанова КМУ «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» [4], Наказ МОНУ «Про затвердження Інструкції з діловодства у закладах загальної середньої освіти» [5], Постанова КМУ «Про затвердження положення про сертифікацію педагогічних працівників» [6], наказ МОНУ «Деякі питання організації дистанційного навчання» [7], яким затверджено «Положення про дистанційну форму здобуття повної загальної середньої освіти».

Спираючись на зазначені нормативно-правові акти, на внутрішню документацію ЗЗСО та зарубіжний досвід [8-9], директор школи може створювати педагогічні команди (з визначеним/невизначеним терміном їх діяльності) для виконання

певних завдань, що є в плані розвитку навчального закладу, а також в статуті. Діяльністю команди управляє її керівник, якого призначає директор за поданням колективу/за конкурсом. Директор школи за поданням керівника команди може призначати для виконання окремого завдання чи завдань будь-яких спеціалістів, учителів, працівників школи, батьків тощо.

Команда розробляє план роботи та завдання, які планується виконати у поточному навчальному році. Підсумки роботи команди (звіт, резюме) підводяться на останньому засіданні педагогічної ради у поточному навчальному році. Отже, кожна команда, призначена директором школи, зобов'язана вести документацію, яка включає: план роботи, завдання, які необхідно виконати, звіт (резюме) роботи команди.

Щодо оформлення зазначеної документації, вона повинна відповідати стандарту, встановленому в даному ЗЗСО, враховуючи його автономність. Шаблони такої документації можуть бути загальними для всіх типів команд, призначених директором школи, або окремим типовим документом для кожного виду команд. Важливою частиною такої документації є інформація, що стосується засідань, тренінгів, конкурсів, вікторин тощо під час роботи команди. Вони можуть бути оформлені у вигляді короткого протоколу або записки (резюме). Нами розроблений шаблон плану роботи команди, який містить: дату зборів команди, коротку інформацію про обсяг проблемних питань, підписи осіб, які беруть участь у зборах/відповідальні за організацію (вирішення) конкретного питання, додатки до плану.

Команди можуть мати будь-яку форму, наприклад, можна розділити всіх учителів на групи за певною проблематикою, видом діяльності (методична, освітня, інноваційна, виховна, спортивна, психологічна, фасилітаційна тощо), напрямом розвитку (цифровізація, розробка тренінгів для керівників, вчителів, батьків тощо). Кожний педагог та працівник школи розподіляється по командам з метою аналізу і вирішення конкретних проблем, напрямів розвитку.

Також можна формувати команди за предметними областями навчального плану і тому вчителі, наприклад, гуманітарних (природничих тощо) предметів, можуть об'єднатися в команду з метою планування, обговорення результатів, аналізу даних щодо підсумкового іспиту, виявлення трендів своєї області знань, з метою власного професійного розвитку тощо.

Ще один спосіб створення команд в ЗЗСО – обрання шляхом голосування або з числа волонтерів представників різних

зацікавлених сторін ЗЗСО. Команди, створені таким чином, повинні представляти: учнів, батьків, вчителів, адміністрацію, психолога, виходячи із специфіки проблеми/завдання, що вирішується.

Наведемо зацікавлені сторони та інструменти їх залучення до формування команд на прикладі початкової школи «Київські каштани» м. Києва (табл. 1).

Таблиця 1

Стейкхолдери та інструменти їх залучення до формування команд початкової школи «Київські каштани» м. Києва

Зацікавлені сторони	Інтереси, мотиви	Рівень впливу / інтересу	Стратегія залучення
Директор школи (керівник команди)	Інноваційний розвиток, покращення іміджу, збільшення контингенту, узгодженість інтересів стейкхолдерів, розробка Стратегії розвитку школи	Високий рівень впливу та інтересу	Командний менеджмент, організація ефективної роботи команд через налагодження дієвих комунікацій та розподілення функціоналу, методичне та документальне забезпечення
Педагоги	Професійний та особистісний розвиток, підвищення кваліфікації, оволодіння інноваційними методиками, покращення психологічного клімату, робота на випередження конкурентів	Середній рівень впливу та високий рівень інтересу	Інформування, ефективний комунікаційний простір, залучення до тренінгів, проектів, мотивація
Психолог	Професійний та особистісний розвиток, збір фактичного та статистичного матеріалу, нові психологічні практики та інструменти	Середній рівень впливу та високий рівень інтересу	Інформування, ефективний комунікаційний простір, залучення до тренінгів, проектів, мотивація
Батьки	Оволодіння новітніми методиками виховання та психологічної підтримки дітей в стресових умовах, профілактика посттравматичного синдрому	Середній рівень впливу й достатній рівень інтересу	Інформування, ефективний комунікаційний простір, просвітницька робота, залучення до участі в різних позааудиторних заходах
Департамент освіти	Результат, що відповідає меті їх діяльності, репутація, реалізація Стратегії розвитку ЗЗСО, підвищення комунікативної, професійної компетентностей педагогів, оволодіння сучасними технологіями комунікації, цифровими інструментами	Середній рівень впливу й інтересу	Проведення рекламних, просвітницьких заходів та вебінарів з метою пропаганди застосування командного менеджменту у ЗЗСО

Позиціонування закладів освіти на ринку освітніх послуг в умовах воєнного стану

Громадські організації	Просування ідей ГО, результат, що відповідає меті їх діяльності, репутація	Низький рівень впливу й інтересу	Організація спільних зустрічей, презентацій, залучення фахівців
Грантодавці, донори	Просування ідей, що відповідають меті їх діяльності, репутація	Низький рівень впливу та інтересу	Реклама тренінгових програм, зустрічей, презентацій, вебінарів через соціальні мережі, спеціальні платформи з пошуку грантів

Джерело: складено автором

Отже, виходячи із наведеної вище таблиці, можна зробити висновок, що команди необхідно формувати із залученням стейкхолдерів та виходячи із стратегічних, тактичних завдань, які необхідно реалізувати в даному навчальному закладі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. Законодавство України: база даних / Верхов. Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 15.02.2023).

2. Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16.01.2020 р. № 463-IX. Законодавство України: база даних / Верхов. Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text> (дата звернення: 15.02.2023).

3. Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 р. № 2402-III. Законодавство України: база даних / Верхов. Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text> (дата звернення: 15.02.2023).

4. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 800. Законодавство України: база даних / Верхов. Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.02.2023).

5. Про затвердження Інструкції з діловодства у закладах загальної середньої освіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 25.06.2018 р. № 676. Законодавство України: база даних / Верхов. Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1028-18#Text> (дата звернення: 15.02.2023).

6. Про затвердження положення про сертифікацію педагогічних працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2018 р. № 1190. Законодавство України: база даних / Верхов. Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1190-2018-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.02.2023).

7. Деякі питання організації дистанційного навчання: Наказ Міністерства освіти і науки України від 28.09.2020 р. № 1115. Законодавство України: база даних / Верхов. Рада України. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0941-20#n22> (дата звернення: 15.02.2023).

8. Zespoły nauczycielskie działające w szkole. Akademia Librus. URL: <https://portal.librus.pl/szkola/artykuly/zespoły-nauczycielskie-działające-w-szkole> (дата звернення: 01.06.2023).

9. Osińska Małgorzata. Praca zespołowa w szkole. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/praca-zespoowa-w-szkole_m_osiska.pdf

ПРИХОДЬКІНА Н. О., професор
кафедри педагогіки,
адміністрування і спеціальної
освіти ННІМП ДЗВО «Університет
менеджменту освіти», доктор
педагогічних наук, доцент

КОУЧИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Збереження традицій і одночасне впровадження інновацій вимагає від закладів вищої освіти культури і більш високих професійних якостей викладачів, змін у формах і методах викладання, зокрема, модернізації підходів до подачі навчального матеріалу, упровадження інноваційних методик, використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, щоб підготувати особистість нестандартно мислячу, здатну самостійно й відповідально розв'язувати практичні виробничо-управлінські питання. Слід враховувати, що навчання - це завжди процес взаємний, за відсутності активної участі, високої зацікавленості, мотивації та відповідальності самих здобувачів практично неможливо досягти високого рівня підготовки, незалежно від рівня професіоналізму, знань і майстерності викладача. Істотну допомогу тут може надати використання викладачами інструментів коучингу.

Згідно з Т. Голві, коучинг визначається як «розкриття потенціалу людини з метою максимального підвищення її ефективності, коучинг не вчить, а допомагає вчитися. Технології коучингу дають змогу створити новий підхід до процесу навчання, внести інтерактивні елементи, новий сенс як для педагогів, так і для здобувачів, створити залучення до процесу, підвищити мотивацію і відповідальність за результат» [2].

Термін «коуч» в освітньому середовищі «уперше з'явився в середині ХІХ століття в англійських університетах. Його

застосовували щодо студентів-наставників, які надавали підтримку колегам під час підготовки до іспитів. Пізніше, у 80-ті роки ХХ століття, поняття «коуч» використовували здебільшого у сфері спортивної освіти, проте новий термін відрізнявся від добре відомого «тренер». Коуч сприймався не просто як викладач, а як викладач-мотиватор, який дає змогу усвідомити, що студент є тренером самому собі. У вищій освіті «коучинговий» підхід отримав новий імпульс до розвитку завдяки його впровадженню в практику однієї зі шкіл Норвегії на початку ХХІ століття» [2].

Коучинг ґрунтується на «сократичній» аксіомі – всі відповіді, ідеї та рішення знаходяться в самій людині. При цьому основне завдання коуча полягає не в тому, щоб дати тому здобувачу знання, а в тому, щоб за допомогою запитань стимулювати його свідомість і підсвідомість. Основний інструмент, який використовує коуч, - це спіральні запитання, які провокують людину вийти на новий рівень сприйняття себе і ситуації, в якій вона перебуває, сприяють прийняттю абсолютної відповідальності за неї і вибору подальших реальних дій, які приведуть до досягнення поставлених цілей.

Основна ідея коучингу в системі професійної освіти полягає у створенні умов для особистісного результату, у підвищенні мотивації до навчання та у формуванні свідомої життєвої позиції студента, якого сприймають як рівного партнера, який володіє внутрішнім знанням у вигляді потенціалу. Тому коучинг є не стільки методом навчання, скільки інструментом підвищення його ефективності. За допомогою спеціальних запитань викладач допомагає студентам самим вибудувати логічні та причинно-наслідкові зв'язки, стимулювати пошук відповідей і рішень, дати простір для ідей і творчості, що особливо актуально для сучасного закладу вищої освіти.

Як інструмент підвищення ефективності навчання у закладі вищої освіти коучинг може використовуватися у двох напрямках: 1) за допомогою коучингу викладач краще усвідомлює, куди розвиватися в професії та як підвищувати власну педагогічну майстерність; 2) викладач допомагає проявлятися авторській позиції студентів, підвищуючи активність, усвідомленість і відповідальність у навчанні.

Викладач, який використовує коучингові інструменти, - це, перш за все, людина, яка володіє високим рівнем професіоналізму, інтелекту, має за плечима особисті результати, досягнення і, безумовно, значний життєвий досвід. Вона володіє основними компетенціями коуча і спирається на базові принципи коучингу.

Компетенції коуча – це найважливіші підходи до роботи, що відрізняють коучинг від консультування або тренінгу. Професійні коучі орієнтуються на 11 ключових компетенцій Міжнародної Федерації ICF [3]. Зупинимось на тих із них, якими, на наш погляд, повинен володіти викладач вищої школи, який використовує коучингові інструменти.

1. *Розвиток довірчих стосунків зі студентом:* педагог уміє створювати сприятливу і довірчу атмосферу, щоб студент міг легко сприймати його допомогу.

2. *Коучингова присутність:* педагог демонструє впевнену, але відкриту манеру поведінки, розвинене почуття гумору для створення невимушеної атмосфери. Його професіоналізм проявляється в контролі емоцій (своїх і студента), він не дозволяє їм керувати процесом.

3. *Активне слухання:* педагог повністю зосереджується на студенті, заглиблюючись у сенс його слів та їхній контекст. При цьому він уміє розрізнати тон голосу і мову тіла, щоб правильно розуміти навіть не сказане. З таким викладачем легко ділитися думками і почуттями.

4. *«Сильні» запитання:* педагог ставить запитання, які дають змогу студенту ставати цілеспрямованішим та активнішим, чітко бачити поточну ситуацію і свої приховані можливості; рухатися вперед, а не озиратися назад.

5. *Стимулювання усвідомлення:* педагог дає можливість студенту, який навчається, усвідомлювати метаморфози, що відбуваються в ньому, змінювати точку зору і відшукувати нові способи досягнення потрібних результатів.

6. *Проектування дій:* педагог мотивує до систематичного навчання; визначає, які дії допоможуть студенту застосувати та відпрацювати на практиці отримані знання для досягнення максимальних результатів.

7. *Планування та постановка цілей.* Педагог допомагає студенту скласти план, що містить інформацію про цілі, методи та терміни досягнення цілей, дотримуватися його, а також фіксує його успіхи.

8. *Управління прогресом і відповідальністю:* педагог з'ясовує, що вдалося, а що не вдалося застосувати, допомагає студенту розвивати самодисципліну та особисту відповідальність, здатність ухвалювати рішення і досягати їх, самовдосконалюватися і розвиватися.

Педагог, який володіє цими компетенціями, спирається у своїй роботі на базові принципи коучингу, які є основою коуч-позиції –

«стану, в якому перебуває коуч, коли створює коучингову взаємодію з клієнтом» [4].

Коуч-позиція в освітньому просторі робить спілкування якісним і творчим: педагог бачить потенціал студента, а у студента з'являється можливість проявляти суб'єктну позицію, відмовившись від стереотипного мислення. Крім цього, коуч-позиція може застосовуватися педагогом стосовно власної професійної діяльності: неможливо допомагати розвитку іншої людини, не розвиваючи при цьому себе. Коуч-позиція в цьому разі сприяє самопізнанню і розширенню власних творчих можливостей.

Таким чином, коучинг як інструмент підвищення ефективності навчання у закладі вищої освіти може використовуватися у двох напрямках і розв'язувати завдання, пов'язані з діяльністю викладача і студентів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Douglas C. A. Executive Coaching: An Annotated Bibliography. – NC: Greensboro, Center for Creative Leadership, 2000. 164 p.
2. Gallwey, W. Timothy. The Inner Game of Work. — New York: Random House, 2000. 184 p.
3. Guide to Coaching in the Workplace. – Hull: Seafish Industry Authority, 1997. Access mode: https://www.seafish.org/media/Publications/Coaching_in_the_workplace.pdf
4. Zentis N. 15 Types of Coaching: blog. Institute of Organization Development. – 2016. Access mode: <https://instituteod.com/15-types-coaching/>

САГАЙДАКІВСЬКА В. А., здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти «Управління персоналом та економіка праці» кафедри, економіки, підприємництва та менеджменту ННІМП ДЗВО УМО

Науковий керівник:

БРУСЄНЦЕВА О. А., старший викладач кафедри, економіки, підприємництва та менеджменту ННІМП ДЗВО УМО, кандидат економічних наук

ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасні умови глобалізації та цифровізації економіки обумовлюють потребу в удосконаленні існуючих підходів управління людськими ресурсами, розробці принципово новітніх заходів у системі управління персоналом із розумінням того, що першочерговим чинником розвитку організації є люди. Технології, на яких базується ефективність управління персоналом, потребують постійної адаптації в ринковому середовищі, яке постійно змінюється. Тому питання побудови вискоєфективної системи управління персоналом, дослідження сутності та принципів формування відповідної системи управління персоналом в сучасних умовах є дуже актуальним.

Питанням, що стосуються визначення сутності персоналу, окремих аспектів управління, формування системи управління персоналом присвячено публікації як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. Серед таких учених можна виділити І. Ансоффа, М. Армстронга, А. Ткаченко, В. Маслова та ін., дослідження яких зосереджені на управлінні персоналом. Питання розвитку працівників окреслені у працях А. Томпсона, Дж. Стрікланда, І. Грузіна, С. Шекшні, Г. Друкера, П. Ніксона. Вагомий внесок у дослідження проблеми управління персоналом зробили відомі вітчизняні й зарубіжні вчені: Г. Атаманчук, В. Бакуменко, М. Білинська, Т. Бурлаєнко, С. Дубенко, Г. Дмитренко, В. Колпаков, М. Морозова, А. Рачинський, В. Рижих, С. Серьогін, В. Сороко, М. Стрельбицький, А. Турчинов, С. Хаджирадаєв, В. Черепанов, В. Шамрай, Ю. Шаров та ін.

При цьому деякі проблеми, пов'язані з удосконаленням організації управління персоналом як основи забезпечення ефективності підприємств, досі залишаються не розкритими, управління персоналом, потребує подальшого вивчення та систематизації.

Метою статті є виявлення сучасних тенденцій та наукових підходів до кадрової політики підприємства та розробка на цій основі шляхів удосконалення системи управління персоналом.

Управління персоналом належить до найважливіших аспектів діяльності організації, оскільки лише за умови ефективного використання трудових ресурсів можливе здійснення безбиткової діяльності та формування прибутку підприємства. Управління персоналом ми розглядаємо як окремий аспект діяльності організації та як складова менеджменту компанії.

Виділення питань кадрової політики в окремий елемент управління організацією пов'язано з особливою значущістю працівників як ресурсу ведення бізнесу. Взаємозв'язок управління персоналом із загальними питаннями управління проявляється через участь працівників у всіх інших аспектах діяльності організації [5]. Система управління персоналом - це сукупність взаємопов'язаних елементів, за рахунок яких досягається найбільше ефективне використання трудових ресурсів, розглядається з точки зору можливості в подальшому отримання організацією прибутку та досягнення інших цілей управління діяльністю. Таким чином, потреба у залученні людських ресурсів перебуває у взаємозв'язку з отриманням організацією прибутку [7].

В системі управління персоналом можна виділити окремі елементи, які є найбільш значущими складовими даної системи. Елементи системи управління персоналом включають цілі, функції, підсистеми, структуру управління персоналом, а також взаємозв'язок суб'єктів управління персоналом та участь працівників в управлінні організацією.

Участь працівників в управлінні організацією розглядається як можливість участі у виробленні рішень або тільки у виконанні цих рішень. Але, у будь-якому випадку, повинні бути сформовані механізми, якими забезпечують досягнення взаємозв'язку між цілями організації та цілями управління персоналом. Ці механізми представлені, насамперед, участю працівників в управлінні, а на рівні системи управління персоналом можуть бути реалізовані як через підсистему стимулювання праці персоналу та інші підсистеми управління персоналом [4].

Підсистема управління персоналом є сукупністю методів, цілей та суб'єктів управління персоналом, відповідальних за реалізацію певної функції у управлінні працівниками. Один суб'єкт управління персоналом може виконувати кілька функцій, керівники організації, які так чи інакше беруть участь у реалізації всіх основних функцій управління персоналом, тому слід говорити про структуру управління персоналом. Вона включає керівників організації, в першу чергу, керівників, які здійснюють безпосередній управлінський вплив по відношенню до певних працівників для досягнення цілей, які пов'язані з управлінням персоналом [9].

Крім того, до структури управління персоналом входять спеціалізовані суб'єкти, на яких покладено виконання окремих функцій виконання персоналом. Дані співробітники спеціалізуються тільки на питаннях управління персоналом організації, надають підтримку керівникам. Як правило, це спеціалізовані суб'єкти, об'єднані у кадрову службу організації, яка додатково забезпечує ведення кадрової роботи.

Суб'єкти управління персоналом взаємопов'язані між собою, оскільки повинні бути орієнтовані на досягнення спільних цілей управління персоналом, а керівники також орієнтуються на досягнення цілей підрозділів, які очолюють. У результати формуються зв'язки між суб'єктами управління персоналом підприємства [5].

Таким чином, систему управління персоналом можна визначити як сукупність взаємозалежних елементів, за рахунок яких досягається найбільш ефективно використання трудових ресурсів на перспективу з точки зору отримання організацією прибутку та досягнення інших цілей управління діяльністю організації.

Управління персоналом, як одна з найбільш значущих складових системи управління організацією, загалом активно розвивається у практиці українських та зарубіжних компаній. Можна виділити ряд окремих технологій в управлінні персоналом, які охоплюють всі основні елементи, що становлять систему управління персоналом організації.

Якісне управління персоналом в організації є ключовим чинником успіху фірми, Найбільше значення мають сучасні рішення щодо мотивації праці робітників. Саме персонал, його мотивація та зацікавленість у роботі підприємства є тим двигуном, який може посилити використання наявних ресурсів, або знищити найперспективніші і перспективні плани організації.

Завдання, пов'язані з управлінням персоналу, виникають на всіх функціональних ділянках та рівнях управління економічною

діяльністю. При їх вирішенні слід виходити з того, що в центрі уваги - працююча людина, незалежно від того, яке місце вона займає в організації та які завдання перед ним виникають.

Робота з персоналом має виступати не як управління, засноване лише на адміністративних методах, а як реалізація тих управлінських рішень, які ґрунтуються на узгодженні системи інтересів людини та підприємства [5]. Ефективність управління співробітниками, а отже, і вся ефективність діяльності організації в цілому, залежить від того, наскільки цілі підприємства та цілі його працівників збігатимуться між собою [6].

Зазначимо, що в даний час не існує єдиного підходу щодо визначення критеріїв ефективності та проблем вимірювання ефективності трудової діяльності. Складність полягає в тому, що процес трудової діяльності працівників пов'язаний з: виробничим процесом та його кінцевими результатами; соціальною діяльністю суспільства; економічним розвитком підприємства. Розглянемо окремі критерії ефективності управління персоналом (табл. 1) [1].

Таблиця 1

Загальні підходи до визначення критеріїв ефективності управління персоналом

Підхід	Сутність підходу
1. Підхід "А"	Сутність цього підходу полягає в тому, що кінцеві результати виробництва мають бути критеріальними показниками ефективності управління персоналом. Критеріальними показниками виступають: а) прибуток підприємства; б) витрати на 1 гривню продукції чи послуги; в) рівень рентабельності; г) дивіденди, з розрахунку на 1 акцію.
2. Підхід "Б"	Цей підхід передбачає, що результативність і складність «живої праці» повинні відображати такі критерії: а) продуктивність праці; б) загальний ФОП; в) темпи зростання продуктивності праці та заробітної плати; г) питома вага заробітної плати у собівартості продукції.
3. Підхід "В"	З підходу «В» ефективність управління персоналом визначається організацією та мотивацією праці, психологічним станом колективу. Критеріальні показники, що виділяються цим підходом: а) плінність кадрів; б) рівень кваліфікації; в) витрати навчання співробітників; г) витрати створення реалізацію соціальних програм.

Ефективність управління персоналом включає такі основні методи: метод оцінки досягнення цілей; метод оцінки компетенцій; метод мотивації; метод вивчення статистики людських ресурсів; спосіб оцінки витрат. Оцінка результативності праці працівника

спрямована на реалізацію основних цілей: адміністративних, інформаційних, мотиваційних.

Для визначення рівня ефективності виконання роботи використовується оцінка результативності праці кожного працівника. [1].

Оцінка праці персоналу переслідує здійснення певних цілей:

- підвищення ефективності роботи співробітників.
- призначення справедливої та гідної винагороди за виконану роботу.
- ухвалення рішення, пов'язаного з трудовою кар'єрою співробітника.

Оцінка компетентності включає в себе:

а) здібності персоналу (тобто рівень освіти, обсяг знань, професійні навички та досвід роботи у певній сфері);

б) особистісні властивості (тобто ініціативність, комунікабельність, надійність, працездатність, пунктуальність, відданість роботі та стресостійкість);

в) мотивацію (тобто коло професійних та особистих інтересів, прагнення зробити кар'єру, домогтися поставлених собі цілей).

При оцінці результативності праці важливе значення має чітке визначення кількісних та якісних показників (критерії оцінки), які відображають кінцеві цілі підрозділу або фірми в загалом. [3] Концепція оцінки праці персоналу фірми ґрунтується на тому, що як критерії оцінки беруться показники, за якими оцінюють рівень компетенції працівників. [3]. Найчастіше використовуються такі загальні критерії: якість виконаної роботи (94%); обсяг наданої роботи (91%); знання виконуваної справи (86%). Критерії особистих якостей: ініціативність та підприємливість (88%); комунікабельність та контактність (88%); надійність та відповідальність (87%) [3].

Вибір визначається призначенням критеріїв оцінки, тобто. тим, на вирішення яких завдань використовуються результати оцінки. Так, наприклад, якщо основною метою є підвищення результатів роботи та визначення розміру заробітної плати працівників, оцінку здійснюють за критеріями результативності. Якщо метою є кар'єрне просування, то застосовуються критерії, які визначають потенційну результативність на новому місці роботи [8].

Як показує практика, близько 20% роботодавців виявляють недоліки в управлінні людськими ресурсами і замислюються, які кадри їм найбільше підходять. Але і вони не проводять точного аналізу ситуації. І лише 5% респондентів ведуть аналітику та облік у сфері кадрової роботи [5].

При проведенні аналізу системи управління персоналом Товариство з додатковою відповідальністю «Чернівецький хімзавод» (далі ТДВ «Чернівецький хімзавод») було визначено деякі тенденції. Збільшення чисельності працівників в процесі розвитку організації веде до ускладнення керування персоналом, що вимагає формування нових елементів системи управління персоналом, а також вдосконалення регламентації управління працівниками в організації. Існуюча система управління персоналом відповідала потребам підприємства в управлінні працівниками за тієї чисельності персоналу, яка існувала раніше, але не дозволяє ефективно використовувати трудові ресурси підприємства в подальшому. Крім того, на підприємство впливають фактори зовнішнього середовища, зокрема, зростання конкуренції на ринку металопродукції.

Тому вдосконалення системи управління персоналом має відповідати не лише поточним, а й перспективним напрямкам діяльності підприємства. Для вдосконалення системи управління персоналом у ТДВ «Чернівецький хімзавод» необхідно, насамперед, сформулювати кадрову стратегію виходячи з результатів аналізу зовнішнього та внутрішнього середовища. Відповідно до кадрової стратегії слід виділити ті складові управління персоналом, які мають найбільше значення для підприємства, та сформулювати елементи системи управління персоналом, що відповідають особливостям кадрової стратегії.

Зміни в системі управління персоналом призводять до зростання витрат на управління персоналом, оскільки підприємство має невеликий розмір навіть при збільшенні чисельності працівників. Варіанти кадрової стратегії підприємства ґрунтуються на результатах SWOT-аналізу, представлені в табл. 2.

З табл. 2. видно, що підприємство може спробувати реалізувати різні стратегії, напрями вдосконалення системи управління персоналом різняться. Найменш ефективною є стратегія обмеженого зростання, оскільки організація при реалізації цієї стратегії стикається зі зниженням ефективності використання заробітної плати для отримання прибутку. Стратегія диверсифікації, в цілому, приваблива, але інтерес до роботи у співробітників невисокий, тому організації може потрібно тривалий період часу для того, щоб співробітники почали брати активну участь у вдосконаленні продукції відповідно до запитами покупців.

Таблиця 2

Варіанти кадрової стратегії ТДВ «Чернівецький хімзавод»

Стратегія	Опис	Кадрова стратегія
Обмежене зростання	Реалізована нині стратегія. Основним фактором підвищення ефективності управління підприємством виступають вже створені переваги.	Відповідність кваліфікації персоналу використовуваним технологіям виробництва, зниження плінності кадрів.
Внутрішні переваги	Підприємство прагне знизити витрати на випуск продукції, що використовує для цього, в тому числі, технологічні фактори.	Орієнтація персоналу на внутрішнє середовище, заохочення працівників до виконання нормативів виробничих витрат.
Зовнішні переваги	Підприємство прагне посилення відмінності продукції від продукції конкурентів. Також використовуються технологічні фактори.	Орієнтація персоналу на зовнішнє середовище та вдосконалення управління винагородами працівників.
Диверсифікація	Підприємство розширює продуктовий ряд з використанням можливостей ринку, в тому числі, формує продукцію сегментам ринку.	Орієнтація персоналу на розробку нових видів продукції та заохочення до більш ефективного взаємодії з споживачами.

Стратегія зовнішніх переваг дозволяє компанії вирішити низку проблем, у тому числі, проблему недостатньо високою рентабельності, але існуюча система управління персоналом орієнтована на виробничу складову, внаслідок чого знадобляться значні витрати часу для формування кадрової стратегії відповідно до орієнтації на зовнішнє середовище.

Таблиця 3.

Напрями вдосконалення системи управління персоналом у ТДВ «Чернівецький хімзавод»

Проблема	Рішення	Документи
Спеціалізований суб'єкт управління персоналом має статус спеціаліста, а не керівника	Необхідно надати фахівцю з управління персоналом статус керівника для забезпечення можливості формування системи управління персоналом та прийняття рішень у галузі стратегії управління людськими ресурсами організації.	- Проект посадової інструкції менеджера персоналу 3
У перспективі низька задоволеність працею працівників та недостатній інтерес до виконуваної роботи можуть призвести до зниження ефективності використання заробітної плати для отримання прибутку	Необхідне досягнення вищої задоволеності працею працівників по тим напрямкам, з якими пов'язані проблеми управління персоналом. Необхідно підвищити інтерес до роботи за рахунок заохочення пропозицій щодо удосконалення виробничої діяльності та задоволеність взаєминами з керівництвом за рахунок розширення спілкування з керівництвом підприємства	-проект Положення про матеріальне стимулювання -проект Положення про системі управління персоналом
Нарощування чисельності персоналу	Необхідно вдосконалити механізми контролю ефективності використання прийнятих	- проект Положення про системі

Позиціонування закладів освіти на ринку освітніх послуг в умовах воєнного стану

<p>високими темпами не дозволяє керівництву організації контролювати ефективність використання праці знову прийнятих працівників, оскільки відсутні механізми ділової оцінки персоналу компанії</p>	<p>підприємство працівників. Для цього необхідно розробити порядок оцінки кадрової потреби з урахуванням описів посад працівників. Відбір персоналу повинен проводитися відповідно до вимогами до конкретної посади, розробленими на основі опису посад. При розміщенні персоналу одним з елементів трудової адаптації стає формування цільових показників випробування при прийомі на роботу, на основі яких проводиться контроль ефективності залучення на підприємство нових працівників.</p>	<p>управління персоналом - проект Положення про Найм персоналу</p>
<p>Відсутня ділова оцінка, що знижує ефективність контролю відповідності працівників потребам підприємства. Не використовується нематеріальне стимулювання праці працівників.</p>	<p>Потрібно організувати ділову оцінку в відповідно до потреб підприємства в вдосконаленні виробничої діяльності. Нематеріальне стимулювання має використовуватися як інструмент заохочення працівників за результатами ділової оцінки. Основним інструментом нематеріального стимулювання стає заохочення працівників, які мають найвищу підготовку відповідно до потреб виробничої діяльності підприємства.</p>	<p>- проект Положення про системі управління персоналом - проект Положення про Оцінку персоналу</p>
<p>Заробітня плата влаштовує більшість працівників організації, але, оскільки вони не можуть задовольнити професійну самореалізацію, інтерес до роботи знижується, Невисока задоволеність професійними досягненнями, тому керівництво компанії, навіть пропонуючи працівникам більше високий зарібок, реально не створює суттєвих стимулів до більш продуктивної праці. У відсутності взаємодії між працівниками організації та керівництвом, немає можливість вироблення умов праці, які краще відповідають інтересам працівників.</p>	<p>Необхідно, насамперед, сформувані умови для задоволення професійної самореалізації працівників. Для цього використовується навчання, оскільки воно виступає інструментом розвитку персоналу, забезпечуючи кращу відповідність кваліфікації працівників виробничим потребам підприємства. З точки зору нематеріального стимулювання праці, навчання має розглядатися як один з видів заохочень, що пропонується тільки працівникам, які демонструють високі результати професійної діяльності. Тому в рамках ділової оцінки керівництво повинне не тільки доводити до працівників її результати, а й заохочувати найбільш тих, хто ефективно виконує обов'язки за рахунок надання їм безкоштовного навчання або кращих умов навчання у порівнянні з іншими працівниками. Оскільки працівники повинні усвідомлювати взаємозв'язок між професійними домаганнями, цілями організації та професійними навичками як засобом досягнення цілей організації та задоволення професійних домагань, до працівників повинні доводитися цілі підприємства.</p>	<p>- проект Положення про системі управління персоналом - проект Положення про навчання</p>

У той же час, якщо персонал організації вже орієнтований на виробничу складову діяльності, підприємство має можливість за рахунок удосконалення технологій випуску продукції знизити витрати. Як наслідок, основні орієнтири в управлінні персоналом пов'язані зі стратегією зростання на основі внутрішніх переваг, яка передбачає підвищення кваліфікації працівників та їх орієнтацію на виробничу діяльність підприємства. Напрями вдосконалення системи управління персоналом відповідно до стратегії зростання на основі внутрішніх переваг представлено в табл. 3.

Таким чином, основу вдосконалення системи управління персоналом підприємства становить підвищення інтересу до роботи як засобу професійної самореалізації на основі створення можливості для професійного розвитку, що забезпечується використанням навчання як заохочення для працівників.

Необхідний розвиток відносин між персоналом та керівництвом, у тому числі, на основі доведення до працівників цілей підприємства, результатів ділової оцінки працівників та показників виробничої діяльності. Працівники повинні усвідомлювати взаємозв'язок між професійною самореалізацією, цілями організації та професійними навичками як засобом досягнення цілей організації та задоволенням професійних домагань.

Удосконалення системи управління персоналом має бути спрямоване на підвищення задоволеності персоналу працею на основі підвищення їхнього інтересу до роботи та створення реальних можливостей для більш ефективного задоволення потреб, пов'язаних з матеріальною винагородою, за рахунок використання навчання як джерела професійного розвитку працівників. Нематеріальне стимулювання не грає настільки значну роль, як грошове стимулювання праці, але використовується для удосконалення управління персоналом підприємства. Зокрема, завдяки навчанню працівник отримує реальну можливість більш продуктивної праці та досягнення поставлених перед ним цілей. Необхідно також розвивати задоволеність взаємовідносинами з керівництвом за рахунок заохочення пропозицій щодо вдосконалення виробничої діяльності та доведення до працівників відомостей про результати діяльності підприємства.

Для вдосконалення управління персоналом підприємства потрібні формування окремих підсистем у системі управління персоналом, розробка відповідних внутрішніх документів. Оскільки система управління персоналом повинна відповідати кадровій стратегії підприємства, пропонується окремо розробити «Положення

про систему управління персоналом”, яким встановити кадрову стратегію організації, визначити основні напрямки управління персоналом. Також цей документ призначений для опису тих елементів управління персоналом, які не регламентовані іншими документами підприємства.

«Положення про матеріальне стимулювання» пропонується визначити можливість участі працівників у розробці рекомендацій щодо вдосконалення управління виробництвом на підприємстві. «Положення про наймання персоналу» дозволяє формувати кадровий склад відповідно до потреб підприємства в трудових ресурсах. Крім того, «Положення про найм» забезпечує контроль відповідності працівників, що залучаються, потребам підприємства. Розробка «Положення про ділову оцінку» забезпечує контроль ефективності діяльності працівників та оцінку їх професійних навичок, зокрема, з погляду перспектив діяльності підприємства. За рахунок «Положення про навчання» підприємство отримує можливість як заохочувати працівників використовуючи навчання, так і формувати відповідність між навичками працівника та перспективами вдосконалення діяльності підприємства. Крім того, працівники більш ефективно досягають поточних цілей, що стоять перед ними у виробничій діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: навч. посібник. Донецьк: ДонДУЕТ, 2006. 471 с.
2. Брусенцева О. А. Конкурентоспроможність персоналу як складова конкурентоспроможності підприємства. Науковий Вісник УМО «Економіка та управління». 2017. № 3. С. 1-12. URL: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya/visnyk_umo/ekonomika/V_3/Брусенцева.pdf
3. Гугул О.Я. Теоретичні засади управління розвитком персоналу. // Інноваційна економіка. 2013. № 6(44). С. 194–198.
4. Данюк В.М., Колот А.М., Суков Г.С. та ін. Управління персоналом: підручник./ за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. 666 с.
5. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навч. посібник. К.: Кондор, 2003. 296 с.
6. Пономаренко В.С., Ястремская Е. Н., Луцковский В. М., Кушнар С. Л., Полуэктова Л. И., Шульга Г. А. Механизм управления предприятием: стратегический аспект: монография / Под ред. В.С. Пономаренко. Харьков: ХГЭУ, 2002. 252 с.
7. Процак К.В. Креативність персоналу як важливий чинник інноваційного розвитку підприємства / К.В. Процак, О.П. Просович // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2016. – № 698. – С. 272-276.[16].
8. Сардак О.В. Позиція персонал-маркетингу в управлінні працівниками

підприємств. Економічний аналіз. 2011. Вип. 8. Ч. 2. С. 303–307.

9. 9Хміль Ф.І. Управління персоналом: підручник. Київ: Академвидав, 2006. 488 с.

СЕМЕНЕНКО Т. В., старший вчитель, вчитель вищої категорії комунального закладу «Запорізька спеціальна загальноосвітня школа-інтернат «Оберіг» Запорізької обласної ради

ДІЯЛЬНІСНИЙ ПІДХІД ДО СОЦІАЛІЗАЦІЇ УЧНІВ З РОЗЛАДАМИ АУТИСТИЧНОГО СПЕКТРУ

У сучасних умовах розвитку світових тенденцій в освіті превалює повага до людського розмаїття, до вдосконалення діяльності системи різноманітних закладів, які надають освітні послуги для дітей з особливими потребами, що забезпечує їхній соціальний захист та інтегрування в соціум, в тому числі це стосується й учнів з розладами аутистичного спектру.

Наукові дослідження щодо навчання та розвитку дітей з розладами аутистичного спектру проводили багато вчених, зокрема вітчизняних (Я. Бікшаєва, І. Марценковський, О. Ткачова [5] (вимоги до програмно-цільового обслуговування дітей з розладами зі спектру аутизму), Т. Скрипник [7] (феноменологія аутизму), О. Чернецька [8] (особливості розвитку рухової сфери аутичних дітей) та ін., проте проблемі соціалізації учнів з розладами аутистичного спектру, на наш погляд, в науково-педагогічній площині приділено ще недостатньо уваги.

Адже діти з розладами спектру аутизму є найменш захищеною категорією населення в Україні й потребують особливої уваги з боку держави, вчених, лікарів, психологів, педагогів, реабілітологів. Для розвитку учнів з розладами аутистичного спектру потрібні спеціальні умови для входження їх у суспільство, тому діяльнісний підхід до соціалізації таких дітей є надзвичайно актуальною проблемою.

Як відомо, виникнення дитячого аутизму не залежить ні від географічного, ні від національного чинників, ні від інтелектуального рівня батьків дитини. Наприклад, науковці так і не дійшли загального висновку щодо виникнення проблем зі сном у дітей з розладами спектру аутизму. Деякі з них віддають перевагу теорії соціалізації. Окрім того, розлади спектру аутизму можуть

змінювати свої прояви впродовж життя людини, при цьому не зникаючи з віком. Тому такі учні потребують допомоги впродовж усього життя, особливо щодо соціалізації, що посилює актуальність порушеної проблеми.

Аутизм або розлади аутистичного спектру – це гетерогенна група порушень розвитку нервової системи, які мають різноманітну етіологію, але характеризуються загальними симптомами, пов'язаними з порушеннями соціальної взаємодії, спілкування і поведінки (зокрема, стереотипність і обмеженість дій або інтересів) [2].

Порушення соціальної взаємодії в учнів з аутистичним спектром проявляються, зокрема, в тому, що вони намагаються уникнути зорового контакту, рідко наближаються до інших людей, зокрема однокласників, практично не виявляють емоцій. Порівняно зі здоровими однолітками, у дітей з розладами аутистичного спектру відсутні потреба в організації спільної ігрової діяльності та інтерес до нового. Це, напевно, пов'язано з високою вразливістю психіки таких учнів і неможливістю встановлення й розширення емоційних контактів, наприклад, з однокласниками. Саме тому такими важливими є своєчасна діагностика захворювання та спеціальні реабілітаційні заходи, що сприятимуть наближенню цих дітей до повноцінного життя.

- Серед проявів розладів аутистичного спектру в учнів – і такі, як:
- порушення спілкування – неможливість встановлювати відносини з людьми, які їх оточують, хворобливе побоювання контакту з ними, відгородженість від зовнішнього світу, тривогою при спілкуванні з усім новим, прагненням до територіальної самоти, гіперчутливість до фізичного впливу, дотику тощо;
 - нерівномірність показників вербально-інтелектуальної функції. Загальний обсяг знань і правил поведінки в соціумі – нижчий, ніж норма, проте часто відзначається достатній рівень розвитку окремих індивідуальних здібностей учнів.

Як зауважує Т. Гладун, аутизм – це, передусім, порушення розвитку, а не психічне захворювання. При правильній корекції, діти, у яких діагностовано аутизм, можуть успішно розвиватися, адаптуватися в суспільстві, приносити соціальну користь. Але все це вимагає своєчасної психолого-педагогічної корекції, точних знань і розуміння того, що потрібно робити. Всесвітня практика допомоги дітям зі спектром аутизму засвідчила, що лікування таких дітей, не враховуючи складні випадки, – це корекція, навчання й розвиток соціальності [1].

За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), одна дитина із 160 страждає аутизмом. Для таких дітей властиві: прояв специфічних труднощів соціального розвитку до 30-місячного віку, глибокі порушення соціального розвитку, не пов'язані чітко з рівнем інтелектуального розвитку, затримка й порушення розвитку мовлення незалежно від інтелектуального рівня дитини прагнення до сталості у способі життя [там само].

Мова може йти тільки про двосторонній процес – інтегративно-інклюзивного навчання, коли, по-перше, освітнім простором для різних дітей з аутизмом може стати як масовий, так і спеціальний освітній заклад, а по-друге, до процесу навчання необхідно готувати як дітей, так і освітнє середовище [6, с. 40].

Тому такою важливою в процесі соціалізації учнів з розладами аутистичного спектру є професійна компетентність спеціального педагога – «динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність фахівця успішно проводити професійну діяльність в умовах інклюзивного освітнього середовища; інтегроване поняття, що включає: світоглядні позиції педагога як базисну основу розвитку всіх компонентів професіоналізму, глибоку обізнаність і практичні уміння в галузі інклюзивного навчання і виховання дітей з особливими освітніми потребами, розвинені професійно-значущі якості» [4, с. 50].

Індивідуальний підхід до навчання дитини з порушеннями аутистичного спектра ґрунтується на принципі стимуляції та підтримки розвитку сторін психіки, що підлягають збереженню, і переважаючих інтересів. Роль корекційного педагога полягає в тому, щоб активізувати бажання дитини спілкуватися, розширювати її словниковий запас, допомогти сформуванню алгоритму правильної поведінки.

Як зазначають фахівці зі спеціальної педагогіки-практики, зокрема О. Конопацька, корекційна робота має здійснюватись поетапно, виходячи із ступеня вираженості аутистичного дизонтогенеза дитини з розладами аутистичного спектра. Перший етап корекційно-розвиткової роботи спрямований на розвиток взаємодії з дитиною, включає роботу із встановлення емоційного контакту та розвитку емоційної сфери, предметно-маніпулятивної діяльності й мовлення. На наступному етапі завдання ускладнюється переходом від маніпулятивної гри до сюжетної. Найважливішою стороною роботи залишається спонукання до діяльності, багаторазове повторення ігор, формування нових штампів з постійним використанням візуально-моторного комплексу. Від етапу

до етапу завдання ускладнюються, збільшується пропонований обсяг навичок і знань з поступовим переходом від індивідуально спрямованих ігрових завдань до складних вправ в групах. Завдання пропонуються у наочній формі. Пояснення мають бути простими, повторюваними декілька разів, мовленнєві завдання повинні пред'являтися голосом різної гучності, зі зверненням уваги на тональність. Словесні коментарі бажано проводити в короткій формі. Різноманітність проявів мовленнєвих та комунікативних порушень при аутизмі передбачає різноплановість методів корекції. Засвоєння системи ігрових штампів дітьми з розладами аутистичного спектра сприяє формуванню пам'яті, уваги, сприймання [3].

Отже, діяльнісний підхід до соціалізації учнів з розладами аутистичного спектру реалізується через: ігри (сюжетні, сюжетно-рольові), інсценізацію, організацію міжособистісної взаємодії, логопедичну корекцію, активізацію мовлення учнів, арт-терапію, фізичні розвивальні вправи тощо. Корекційні педагоги зі спеціальною освітою в процесі виховної діяльності з учнями, які мають розлади аутистичного спектру, завжди повинні пам'ятати, що особистісний розвиток людини безпосередньо пов'язаний з її спрямованістю, що є результатом суперечливої єдності соціалізації та індивідуалізації особистості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гладун Т. О. Розвиток соціальності дітей з розладами аутичного спектру: соціально-педагогічний дискурс проблеми. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2015. № 8 (52). с. 294–300.
2. Дитячий аутизм: лікування іпотерапією. URL: <https://hippotherapy.in.ua/treatment-of-infantile-autism>.
3. Конопацька О. Науково-методичний супровід навчання, виховання та соціалізації дітей зі спектром аутистичних порушень. Житомирщина педагогічна. 2021. № 4 (24). URL: https://znayshov.com/News/Details/zhytomyrshchyna_pedahohichna_4_2021.
4. Мартинчук О. В. Концепція підготовки майбутніх фахівців у галузі спеціальної освіти до професійної діяльності в інклюзивному освітньому середовищі. Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій університету «Україна». 2018. № (1) 15. С. 49–53.
5. Марценковський І. А., Бікшаєва Я. Б., Ткачова О. В. Вимоги до програмно-цільового обслуговування дітей з розладами зі спектра аутизму: методичні рекомендації. Київ, 2009. 46 с.
6. Скрипник Т. В. Стандарти психолого-педагогічної допомоги дітям з розладами аутичного спектра. Київ : Гнозис, 2013. 60 с.
7. Скрипник Т. В. Феноменологія аутизму : монографія. Київ: Фенікс, 2010. 320 с.
8. Чернецька О. Особливості розвитку рухової сфери аутичних дітей. Фізичне виховання, спорт і культура здоров'я у сучасному суспільстві : збірник наукових праць. Київ, 2008. Т. 3. С. 166–168.

СІДАНЧ І. А., професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО УМО, доктор педагогічних наук, професор
ГРИЦУК Д. Г., доцент кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО УМО, кандидат педагогічних наук

ЦІННІСНІ ОРІЄНТИРИ В УПРАВЛІННІ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Українське суспільство в умовах російсько-української війни переживає складні часи з огляду на недостатню сформованість ціннісного компоненту в системі націєтворення. За всі роки незалежності, під час таких бурхливих та визначних подій в нашій історії, як Помаранчевий Майдан та Революція Гідності, початок визвольної війни проти московської держави на Сході України в 2014 році, Асоціація з Європейським Союзом, наше суспільство перебувало в постійному пошуку ціннісних орієнтирів. Без сумніву тридцять років достатньо невеликий час в перспективі творення нової сучасної держави в світі, де постійно відбуваються зміни та переоцінка аксіологічних систем. Але з іншого боку, Україна, маючи багатий історичний досвід формування та розвитку ціннісної парадигми на засадах свободи, любові до родини та та своєї Батьківщини (на приклад за часів козацтва, або визвольної війни УПА), не змогла сформувати та уніфікувати сучасну українську ідею, або сучасний український виховний ідеал. Відсутність завершеної ідейної основи націєтворення сьогодні, на жаль, створює велику «діру» на фронті боротьби з ворогом. Тож війни, як кризисний стан суспільства має мобілізувати не тільки його військовий потенціал, але й інтелектуальний. Стан безсистемності, волюнтаризму та охолократії в процесі визначення ціннісних орієнтирів в нашій державі на фоні небаченого ідеологічного наступу з боку московії має мобілізувати кращий науковий потенціал українського суспільства та прискорити процес творення української ідеї. Ця ідея буде покладена в основу всього циклу життєдіяльності держави та конкретної особистості. За півтора року ми змогли фізично закрити наш інтелектуальний простір від атак з півночі. Проте на цьому зупинятися не слід.

Нова Українська Школа покликана стояти в авангарді процесу творення нової української ідеї. Не можна не

констатувати цілу низку позитивних змін, які сталися в системі української освіти. Проте більшість з них стосуються технічних, структурних компонентів. Хоча і в цьому напрямі є великий пласт невирішених питань. «Дослідження академічної автономії в ОЗО, показало, реальним її підтвердженням, новою позицією є те, що заклад освіти самостійно формує власну освітню програму. ... Але, якщо ОЗО створює авторську освітню програму, то вона має бути затверджена в Державній службі якості освіти. Заклади освіти самостійно розробляють індивідуальні освітні програми для учнів, які потребують організації інклюзивної форми навчання. Але складно розробляти програми індивідуальної траєкторії розвитку для кожного учня. Важко комунальним закладам освіти впроваджувати альтернативні навчальні програми, тому що можна перерозподіляти навчальний час між предметами інваріантної складової не більше як 15% навчального часу. ... Багато питань виникає і щодо організації та здійснення експертизи освітньої програми, і проведення дослідно-експериментальної роботи, і академічної свободи у виборі місця і форми підвищення кваліфікації вчителів тощо.» [1]

Та якщо процесі зовнішнього реформування вітчизняної освіти тривають, то на глибших рівнях, інтелектуальному та ідеологічному, провідникам НУШ та всій небайдужій інтелігенції слід ще багато працювати. І причиною того є залишки командно-адміністративної моделі функціонування системи освіти. А це робить її залежною від політичної кон'юнктури і вразливою від впливу бюрократичних систем. І прикладом цього є постійне вагання політично-бюрократичного апарату між різними векторами розвитку та ціннісними моделями. Ми вже й прямували на Схід, ми зараз крокуємо на Захід. Але як в першому, так і в другому випадках в наявності бездумне копіювання «чужого» ментального коду та намагання його «защити» в українську душу шляхом різноманітних грантових, командних, маркетингових щеплень.

Основою будь-якої системи є її ціннісна складова. В системі механічній це означає скільки коштує цей продукт та як довго він ефективного діятиме. В системі економічній - яку ціну держава та суспільство заплатять за наслідки її діяльності. В системі освіти - яку ціну буде готова віддати людина, щоб боронити ці цінності та прищеплювати їх своїм дітям. Тож коли в черговий раз ми будемо промовляти про цінності, слід пам'ятати, що семасіологічне значення самого слова «цінність» є ціна. І коли ми визначаємо

ціннісні орієнтири, то вони мають в основі подальший рух суспільства до певної аксіологічної системи.

Сьогоднішня Визвольна Війна чітко оформлює ціннісні орієнтири такої частки суспільства як військові ЗСУ. Вони платять непомірну ціну за свободу України, свободу своїх родин, свободу своєї Батьківщини від навали московської орди. Слід підкреслити, що вони боронять не ЄС, НАТО чи США. Вони не боронять їх металний код, їх традиції, їх інтерпретації. Вони боронять Неньку Україну. Українським науковцям та інтелігенції слід взяти цю цінність з основу в процесі добудовування української ідеї. Свобода від та свобода для. На засадах цієї свободи ми легко віднайдемо той багатий історичний вітчизняний досвід, про який ми згадували на початку нашого виступу.

Таким чином сьогодні як для НУШ, так і для країни в цілому є сприятливий час потужної рефлексії та пошуку «самих себе» на тлі боротьби з ворожою Північчю, ми ризикуємо залишитися на самоті без «дружнього» Заходу. Ми маємо черпати свої цінності з глибини віків своєї славної історії [2].

І завершити свій виступ ми б хотіли поезією Василя Симоненка, відомого українця «шістдесятника» борця за українську свободу.

*Задивляюсь у твої зіниці
Голубі й тривожні, ніби рань.
Крешуть з них червоні блискавиці
Революцій, бунтів і повстань.*

*Україно! Ти для мене диво!
І нехай пливе за роком рік,
Буду, мамо горда і вродлива,
З тебе дивуватися повік...*

*Одійдіте, недруги лукаві!
Друзі, зачекайте на путі!
Маю я святе синівське право
З матір'ю побуть на самоті.*

*Рідко, нене, згадують про тебе,
Дні занадто куці та малі,
Ще не всі чорти живуть на небі,
Ходить їх до біса на землі.*

*Бачиш, з ними щогодини б'юся,
Чуєш — битви споконвічний грюк!
Як же я без друзів обійдуся,
Без лобів їх, без очей і рук?*

*Україно, ти моя молитва,
Ти моя розпука вікова...
Гримотить над світом люта битва
За твоє життя, твої права.*

*Ради тебе перли в душу сію,
Ради тебе мислю і творю...
Хай мовчать Америки й Росії,
Коли я з тобою говорю.*

*Хай палають хмари бурякові,
Хай сичать обраци — все одно
Я проллюся крапелькою крові
На твоє священне знамено.*

ЛІТЕРАТУРА

1. Проблеми академічної автономії в опорних закладах загальної середньої освіти, О.М. Онаць (з електронного джерела: https://lib.iitta.gov.ua/723683/1/Онаць_ОМ_Анотовані_2020.pdf)

2. Модельна навчальна програма «Духовні і моральні основи в житті людини і суспільства» 5-6 класи для закладів загальної середньої освіти (автори: Жуковський В.М., Сіданіч І.А., Грищук Д.Г., Губеня І.І., Лахман Н.М.), рекомендованої Міністерством освіти і науки України» (Наказ міністерства освіти і науки України від 12.07.2021 №795 (у редакції наказу Міністерства освіти і науки України від 09.02.2022 № 143) (з електронного джерела: <https://slovovchitelyu.org/author/lahman/duhovnist-i-moral-v-zhitti-lyudini-i-syspilstva/>))

СПИЦЬКА В. А., здобувачка вищої освіти освітньої програми «Спеціальна освіта (за нозологіями)» кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

ШТАНГЕЙ С. В., доцент кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО УМО, кандидат педагогічних наук

СУТНІСТЬ МОВЛЕННЕВОЇ ТА ПІЗНАВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДІТЕЙ СТАРШОГО ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ З ТЯЖКИМИ ПОРУШЕННЯМИ МОВЛЕННЯ

Національна доктрина розвитку освіти України, базовий компонент дошкільної освіти та Закон України «Про дошкільну освіту» чітко окреслюють основні тенденції розвитку сучасної національної системи освіти та нові вимоги підготовки дітей шестирічного віку до навчання та виховання. Враховуючи те, що дошкільний вік є періодом найбільш інтенсивного розвитку пізнавальних мотивів і формування пізнавальних інтересів тісно пов'язане з процесом мовленнєвого розвитку, мовленнєву підготовку дітей старшого дошкільного віку розглядають як одну зі складових загальної підготовки до школи і є запорукою їх успішної інтеграції в шкільний колектив і наступної самореалізації [7].

Дослідження конкретної проблеми активно розглядається у вітчизняних і зарубіжних психолого-педагогічних джерелах у різних напрямках, зокрема як: визначення змісту навчання мови в дошкільному закладі освіти (А. Богуш, Н. Гавриш, О. Сохін, О. Ушакова); свідоме відношення дитини до процесу мовлення (Л. Журова, Д. Ельконін, С. Карпова, Ф. Сохін та ін.); мовленнєва підготовка дітей дошкільного віку із нормальним і затриманим мовленнєвим розвитком (Л. Артемова, М. Вашуленко, Н. Голуб, О. Кононко, Л. Низьковська, Н. Пахомова, Л. Пироженко, О. Проскура, Р. Репіна, Н. Савінова, L. Bloom, E. Neska, H. Clark, E. Clark, E. Torrance та ін.).

Мета статті – проаналізувати теоретичні аспекти сутності мовленнєвої та пізнавальної діяльності дітей старшого дошкільного віку з тяжкими порушеннями мовлення (ТПМ).

Першочерговою необхідністю для дітей з особливими освітніми потребами є забезпечення максимально можливого рівня їх психічного розвитку, визначення індивідуально-психологічних особливостей для ефективного впровадження корекційно-розвивальних технологій щодо повноцінного формування мовленнєвої та інших видів діяльності.

Саме мовленнєві порушення є перешкодою для вільного спілкування як в дошкільному, так і в молодшому дошкільному віці [8]. Крім недостатнього розвитку мовлення, у дітей із загальним недорозвиненим мовленням (ЗНМ) спостерігається затримка розвитку психічних процесів; ці риси взаємопов'язані і підсилюють одна одну без відповідного втручання [3].

Відповідно до психолого-педагогічної характеристики мовленнєвих розладів виділяють такі групи розладів, як: 1) фонетичний розлад (ФР) – порушення у вимові окремих звуків; 2) фонетико-фонематичні розлади мовлення (ФФРМ) – порушується фонетична сторона і при цьому недорозвиваються фонематичні процеси; 3) загальний недостатній розвиток мовлення (I, II, III і IV рівні) – порушуються всі компоненти мовлення (лексика, граматики, фонетика) [4].

Головним результатом загальноосвітньої та спеціальної шкільної підготовки є готовність до школи. Поняття «готовність» у науково-методичних інтерпретаціях визначається як єдиний результат загальної та спеціальної підготовки до школи, сукупність властивостей дитини, що забезпечує успішний перехід до систематичного навчання: тривалого або короткочасного розумового навчання, стан готовності організму до пізнавальної діяльності, пізнавальна активність індивіда, обумовлена впливом середовища і виховання на внутрішні сили, які визначають здатність дитини засвоювати зміст конкретної діяльності [6].

Мовленнєва готовність дітей до школи, на думку А. Богуш, включає основні компоненти: «певний обсяг знань про навколишню дійсність, змістову сторону мовлення; рівень розвитку мовленнєвих умінь і навичок: достатній словниковий запас, правильна вимова, граматична правильність мовлення, діалогічне та монологічне мовлення; високий рівень мовленнєвої діяльності дітей, якість мовленнєвих відповідей, навченість елементарної оцінно-контрольної діяльності у сфері мовленнєвої діяльності». Він зазначає, що мовленнєва підготовка дітей до школи включає «набуття практичних мовленнєвих навичок, удосконалення комунікативних форм і функцій мовленнєвої дійсності, формування усвідомлення її» [2, с. 202].

На думку В. Сухомлинського розвиток мовлення є однією зі складових проблеми підготовки дітей до школи і рекомендував починати розвиток мовлення з раннього дитинства [5]. Підсумовуючи науковий доробок прогресивних педагогів, слід зазначити, що в процесі загальної дошкільної підготовки забезпечується як повноцінний розвиток мовлення дитини з раннього віку, який необхідно організовувати рідною мовою, так і визначення власне основних завдань і змісту мовленнєвої підготовки.

Пізнавальні завдання, на думку вітчизняних дослідників, є одним із інноваційних засобів стимуляції мовленнєвих та пізнавальних процесів. Можемо з впевненістю стверджувати, що однозначного визначення дефініції «пізнавальні завдання» як засобу навчання не існує, але загальний аналіз різноманітних технологій навчання (традиційних, розвиваючих, проблемних тощо) дозволяє трактувати їх як певні умови навчання, які потрібні дитині щодо активізації когнітивних процесів – мислення, уяву, пам'ять, увагу тощо.

Посилаючись на роботу Г. Балл «навчальна діяльність, як і будь-яка інша, має структуру задачі, тобто виконується як розв'язання конкретних (навчальних) завдань...». Учений зазначає, що пізнавальні задачі займають найважливіше місце серед інформаційних задач. Розв'язування пізнавальних задач є обов'язковою умовою творчої діяльності учня [1].

Тому, теоретичний аналіз пізнавальних завдань як засобів навчання вказує на їхню існуючу різноманітність і широкі потенційні можливості для розвитку мислення і, на його основі, когнітивних і мовленнєвих процесів, а також для початку переходу від навчання, виховання та розвитку до самоосвіти, самовиховання та саморозвитку суб'єктів освітнього простору.

Аналіз наукової літератури дозволяє зробити висновок, що актуальною є розробка та впровадження ефективної інноваційної методики мовленнєвого навчання дітей із ЗНМ в закладах дошкільної освіти, яка б охоплювала зміст, методи, засоби та організаційні форми логопедичної роботи, тобто: стратегія і тактика процесу корекції мовленнєво-пізнавальних процесів з метою забезпечення достатнього рівня сформованості дітей зазначеної категорії мовленнєвих умінь і навичок до навчання в закладах загальної середньої освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Балл Г.А. У світі задач / Г.А. Балл. Київ: Т-во «Знання» УРСР, 1986. 48 с.

2. Богуш А. М. Дошкільна лінгводидактика: теорія і практика / А. М. Богуш. Запоріжжя: Просвіта, 2000. 216 с. 4
3. Конопляста С.Ю. Психолого-педагогічні основи комплексної корекції мовленнєвого розвитку дітей з ринолалією: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора пед. наук: спец. 13.00.02 «Корекційна педагогіка» / С. Ю. Конопляста. Київ. 2010. 46 с. 11
4. Сохін Ф.О. Удосконалення мовлення старшими дошкільниками / Ф.О. Сохін // Дошкільна лінгводидактика: Хрестоматія: У 2 ч.: [Посібник] / упоряд. А.М.Богуш. Київ: Вища школа, 1999. 211 с. 23
5. Сухомлинський В.О. Серце віддаю дітям: Вибрані твори у 5-ти т. / В.О. Сухомлинський. Київ: Радянська школа, 1977. Т. 3. С. 201-205. 25
6. Тищенко В.В. Формування інтелектуального компонента мовленнєвої діяльності у розумово відсталих дошкільників: дис. кандидата пед. наук: 13.00.03 / В.В. Тищенко. Київ, 1999. 225 с. 29
7. Указ президента України «Про Національну доктрину розвитку освіти» // Освіта України. 2002. № 33. С. 4-6. 30
8. Хрестоматія з логопедії: навч. посібник / уклад.: М.К. Шеремет, І.В. Мартиненко. Київ: КНТ, 2006. 360 с. 31

ТИМЕНКО Н. І., директор
Бориспільського будинку дитячої
та юнацької творчості «Дивоцвіт»
Бориспільської міської ради

МОБІЛЬНІСТЬ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ЯК ВАЖЛИВА УМОВА ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ

Позашкільна освіта є невід'ємним складником системи освіти України. Вона створює додаткові можливості для розвитку дітей та підлітків. У нашій громаді напрацьований великий позитивний досвід щодо розвитку позашкільної освіти як повноцінної освітньої галузі.

Бориспільський БДЮТ «Дивоцвіт» – один з кращих позашкільних закладів області. Серед усіх викликів часу ми витримали основний виклик – правильно організували освітній процес і таким чином зберегли мережу закладу: працюючи офлайн, онлайн, у змішаній формі, без світла, інколи без тепла, під час повітряних тривог – педагоги змогли дати знання та певні практичні навички більшості вихованцям.

І сьогодні перед нами стоять актуальні питання, які потребують ефективного їх рішення та реалізації: створення безпечного

середовища, подальше розширення мережі, цифровізація, національно-патріотичне виховання, профорієнтація.

Щоб гарантувати Конституційне право дітей на життя та освіту, необхідно створити безпечне освітнє середовище. Пріоритетом у функціонуванні закладів позашкільної освіти у воєнний час є наявність захисних споруд цивільного захисту (укриття). У Бориспільському БДЮТ «Дивоцвіт» є укриття на 70 осіб, а вихованців маємо - 2000 . Щоб організувати освітній процес і навчатися офлайн, частину гуртків перенесли в приміщення ЗЗСО і в своєму приміщенні організували навчання в 6 змін.

Освітній процес в закладі організовано відповідно до вимог безпеки. З дітьми, батьківською громадськістю, педагогами постійно проводиться відповідна робота: інструкції, заняття, семінари, педради, щодо дотримання безпеки під час повітряних тривог та мінної безпеки.

Надзвичайно важлива складова безпечного середовища – створення психологічного комфорту учасників освітнього процесу, робота психолога з дітьми, батьками, педагогами, співпраця з волонтерами-психологами та психологічною службою громади.

Через необхідність дистанційного навчання актуальним і перспективним напрямком розвитку системи освіти стала цифровізація. Цифровізація освіти, яка відбулася під час пандемії, підготувала всі рівні освіти до роботи в умовах війни . Це наступний важливий фактор розвитку, адже впровадження в освітній процес на всіх рівнях сучасних інформаційно-комунікаційних технологій з метою розвитку у вихованців навичок аналізу достовірності інформації, застосування критичного мислення, максимального використання в навчальних цілях. Навіть під час карантину і військового стану педагоги-позашкільники працювали без перерви: навчилися працювати онлайн на різних платформах, використовували Viber, Classroom, Telegram, Google Meet, записували відеоуроки, покрокові уроки, проводили онлайн виховні заходи. Працювали багато у соцмережах.

На сторінках Facebook створили три сторінки, одна з них «Вчимося онлайн», на якій представлено більше 300 уроків і є п'ять розділів: хореографія, вокал, декоративно-вжиткове, театральне та сторінка для дошкільнят

Наші педагоги працювали з програмою «Всеукраїнський дистанційний розклад-онлайн», 6 педагогів надсилали свої заняття, за якими працювали діти зі всієї України. Олександра Бодашко, керівник гуртка «Арт-майстерня» має відзнаку «Всеукраїнського дистанційного розкладу онлайн», за найкращі методичні розробки

уроків. Педагоги створювали свої канали на YouTube. Також був створений телеграм канал Зразкової творчої студії «Чабрець».

В умовах воєнного стану, коли Україна ціною життя людей, зусиллями українських військових, добровольців, волонтерів відстоює свободу і територіальну цілісність, пріоритетного значення набуває патріотичне виховання дітей та молоді. Система національно-патріотичного виховання потребує нових підходів, використання інноваційних методів і форм роботи. Вона охоплює всіх: від меншого до старшого вихованця. В центрі має бути вчитель-патріот, який своїм власним прикладом навчає та виховує.

Представляю вам систему «Патріотичний вектор» з національно-патріотичного виховання нашого закладу - Бориспільського БДЮТ «Дивоцвіт». Він складається із семи напрямів: Перший рушійний вектор – це Саморозвиток педагога. «Хочеш змінити світ - почни з себе» – кредо кожного викладача закладу. Бути зразком для вихованців: поведінка, мова, вчинки.

«Я – маленький українець» - другий ключовий вектор стратегії закладу. Адже формування національної свідомості та громадської відповідальності починається з раннього віку.

Третій – наповнення навчальних програм українським контентом: музика, побут, традиції, герої нашого часу, літературні твори.

Четвертий – популяризація народних традицій, обрядів та шанобливого ставлення до мистецтва повинні закладатись у свідомість дітей з самого раннього віку.

П'ятий – формування мовленнєвої культури всіх учасників освітнього процесу.

Шостий – створення та робота історико-патріотичного клубу.

Сьомий – робота волонтерського хабу, культивування кращих рис української ментальності. Сьогодні діти - волонтери творять історію разом з дорослими, вони змалечку роблять свій неоціненний внесок у спільну справу. Минулого року абсолютно всі вихованці закладу долучилися до волонтерських справ: виготовляли обереги та окопні свічки, малювали листівки, робили мотанки та патріотичні ланцюжки, збирали допомогу для наших захисників та ВПО.

Важливим питанням позашкільної освіти – є профорієнтація. Адже позашкільна занурює вихованців у світ професій, надає практичних навичок, знайомить з азами професій. Маємо творчий проект «Сходинки до майстерності». Починаючи з дошкільного віку виявляємо та формуємо професійні навички. Нашому колективу це добре вдається. Адже кожного року наші випускники вступають до вузів, обравши за професію вид діяльності гурткової роботи. 25%

педагогів БДЮТ «Дивоцвіт» – це випускники нашого закладу, які обрали професію - позашкільник. Ми цим пишаємося!

Отже, позашкільна освіта має унікальну здатність – бути готовими до різних викликів часу. Її мобільність – це можливість виконувати свою місію, свої завдання у відповідності до вимог сучасності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дмитрук З.А. Управління процесом позиціонування закладу освіти в системі партнерської взаємодії з громадськістю/ Всеукраїнський науковопедагогічний журнал «Освітній фактор», Київ - 2022, НЕНЦ, 241 с.
2. Закон України «Про освіту» від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII/ режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
3. Національна доктрина розвитку освіти України // Освіта України. - 2002.
4. Посібник управління закладом позашкільної освіти: сучасні тренди, співпраця, проекти, Біла Церква – 2020.

ТИМОШКО Г. М., професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО УМО, доктор педагогічних наук, професор

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ЛІДЕРА - МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ

Реалії сьогодення зумовлюють актуальність формування культури педагогічного менеджменту, що передусім торкається особистості керівника освіти. У цьому контексті маємо на увазі демократизацію процесу прийняття рішень, завдяки яким освітні заклади набувають більшої самостійності в управлінській діяльності, формуванні якостей лідера, змін у стосунках між керівниками та підлеглими. Відтак, частиною педагогічного процесу має стати ефективний блок практичної соціалізації та управлінської культури особистості керівника освітнього закладу, від якого сьогодні вимагається не тільки високий рівень професіоналізму, а й формування лідерського стилю організації власної діяльності.

Автори наукових досліджень небезпідставно наголошують, що «лідерство завжди має емоційну першооснову». Відтак мистецтво лідера полягає в тому, щоб скерувати колективні емоції в потрібне русло, створюючи атмосферу товарищескості. Для цього лідери

повинні розвивати власний «емоційний інтелект – уміння управляти собою й стосунками з іншими людьми». Термін «емоційний інтелект» почали використовувати на початку 1990-х років. Американські психологи П. Саловей і Дж. Майер застосували його для сукупності позначень ступеня розвитку таких людських якостей, як самосвідомість, самоконтроль, мотивація, уміння ставити себе на місце інших людей, навички роботи з людьми, вміння налагоджувати взаєморозуміння з іншими. Найактивнішим популяризатором EQ вважається Д. Гоулмен, американський журналіст і психолог, який у книзі «Emotional Inteligence» на матеріалах психологічних досліджень і опитувань довів, що успіх у житті залежить не стільки від логічного інтелекту – IQ, скільки від здібностей управляти своїми емоціями – EQ. Серед західних вчених, які розробляли концепції емоційного інтелекту, були Д. Гоулмен, П. Саловей, Дж. Майер, Д. Карузо, Г. Гарднер, Р. Бар-Он, С. Хейн, Р. Купер, А. Саваф. В Україні також з'явилися дослідження з проблеми концептуалізації цього феномена, його функцій (Е. Носенко), вивчення EQ як детермінанту внутрішньої свободи особистості (Г. Березюк), показника цілісного її розвитку (О. Філатова) та ін.

Резонансне лідерство – особливий вид гармонії міжособистісних взаємин. Одна з ознак резонансного лідерства, як зазначають учені, це наявність прихильників, котрі тягнуться за лідером, розділяють його заповзяття й енергію. Показником рівня емоційного лідерства розробники теорії вважають його особистісні та соціальні аспекти.

Особистісний аспект вказує на те, наскільки лідер управляє собою, маркерами цього процесу є самосвідомість і самоконтроль, соціальний (показує здатність керівника управляти відносинами з людьми) – на соціальну чуйність і рівень уміння управляти відносинами. Саме вони й становлять зміст емоційного інтелекту. Результатом розвитку емоційного інтелекту людини є емоційна компетентність, що являє собою певні сформовані емоційні знання, вміння та навички, які проявляються в діяльності особистості.

Емоційна компетентність визначає наявність особистісних навичок, управління собою і соціальних (міжособистісних) навичок, управління стосунками з іншими людьми. До особистісних навичок автори відносять усвідомлення власних емоцій, точну оцінку власних сильних сторін і можливостей, впевненість у власній обдарованості та почуття власної гідності, контроль над своїми емоціями, чесність і надійність, гнучкість, волю до перемоги, активність і оптимізм. Ці особистісні навички дозволяють створювати і підтримувати позитивну робочу атмосферу в ЗО.

До соціальних навичок автори відносять соціальну чуйність та управління відносинами. Такі складові чуйності, як співпереживання і люб'язність дозволяють розуміти почуття, визнавати та розуміти потреби інших людей, членів команди. Управління відносинами передбачає як уміння вести за собою шляхом позитивного впливу (насаги, переконання, розвитку здібностей), так і уважне ставлення до соціальних зв'язків: особистих, ділових, командних.

Самосвідомість розкривається через такі навички, як емоційна самосвідомість (аналіз власних емоцій і усвідомлення їх впливу на нас, використання інтуїції при прийнятті рішень), точна самооцінка (розуміння власних сильних сторін і меж своїх можливостей), впевненість у собі (почуття власної гідності й адекватна оцінка власної обдарованості). Уміння здійснювати самоконтроль автори теорії розкривають через уміння контролювати руйнівні емоції та імпульси, чесність і прямоту, надійність, адаптивність, волю до перемоги, ініціативність, оптимізм.

Соціальну чуйність учені асоціюють із умінням прислухатись до почуттів інших людей, розумінням їх позиції і готовністю прийти на допомогу (співпереживання); розумінням поточних подій, ієрархії відповідальності та політики на організаційному рівні (ділова поінформованість), здатністю визнавати й задовольняти потреби підлеглих, клієнтів, покупців (люб'язність).

Менеджер освіти - лідер, який здатний управляти стосунками, повинен уміти:

- вести за собою, змальовуючи захоплюючу картину майбутнього (натхнення); володіти тактикою переконання (вплив);
- заохочувати розвиток здібностей інших людей за допомогою відгуків і настанов (допомога в самовдосконаленні);
- ініціювати перетворення, удосконалювати методи управління і вести співробітників у новому напрямку (сприяння змінам);
- врегульовувати конфлікти; культивувати й підтримувати мережу соціальних зв'язків (зміцнення особистих взаємостосунків);
- взаємодіяти з педагогічним колективом й створювати команди (командна робота й співпраця).

На думку вчених, щирий емоційний відгук не виникає у відповідь на хороший настрій лідерів чи їх уміння говорити вчасно потрібні слова – він виникає завдяки цілому кейсу узгоджених дій, якими користується керівник, котрі й формують особливі стилі лідерства.

До стилів емоційного лідерства автори теорії відносять:

- *ідеалістичний* (лідер досягає емоційного резонансу, надихаючи людей, окреслюючи привабливий образ майбутнього; стиль позитивно впливає на клімат в організації, його доцільно застосовувати тоді, коли зміна ситуації вимагає створення нового дизайну майбутнього або потребує визначення чітких орієнтирів напрямку руху);
- *навчальний* (емоційний резонанс виникає як наслідок того, що лідер пов'язує бажання людей з цілями організації; це досить позитивно впливає на клімат в організації; стиль доцільно застосовувати, коли необхідно допомогти членам команди поліпшити продуктивність за рахунок розвитку перспективних здібностей);
- *товариський* (емоційний резонанс досягається завдяки створенню лідером гармонії через зближення членів команди; здійснює позитивний вплив на організаційний клімат; стиль доцільно використовувати, щоб «залікувати» розлад у колективі, мотивувати співробітників чи зміцнити міжособистісні стосунки);
- *демократичний* (емоційний резонанс стає наслідком того, що лідер оцінює внесок співробітників у роботу і за допомогою активного їх включення в процес управління, досягає відданості; стиль позитивно впливає на клімат в організації; його доцільно використовувати, щоб досягти підтримки, однакості, отримати від співробітників пропозиції щодо розвитку справи);
- *амбіційний* (емоційного резонансу досягає лідер, який прагне зреалізувати амбітні цілі й вирішити найцікавіші завдання; часто доволі негативно впливає на клімат у колективі; його доцільно застосовувати лише в команді професійних співробітників з високою мотивацією);
- *авторитарний* (емоційний резонанс базується на основі того, що лідер повгамовує страхи, задаючи чіткий напрямок руху в непередбачуваних ситуаціях; стиль доволі негативно впливає на організаційний клімат, тому його варто застосовувати лише у кризових ситуаціях, коли необхідна повна реорганізація колективу).

Перевагами емоційного лідерства, порівняно з іншими типами лідерства, є:

- спроможність аналізувати власні емоції та розпізнавати їх вплив на себе та інших, ситуацію в цілому;
- використання інтуїції у процесі прийняття рішень;

- адекватна самооцінка: розуміння власних сильних сторін і меж своїх можливостей;
- уміння контролювати руйнівні емоції й імпульси;
- лідерство базується на повазі та довірі, що робить його менш конфліктним та суперечливим, натомість стабільним та надійним;
- висока адаптивність у ситуаціях змін, у кризових умовах;
- висока ефективність роботи групи, що очолює емоційний лідер;
- ініціативність та креативність дії, що мають місце в професійній діяльності, сприяють розвитку групи, організації;
- сприятливий для роботи емоційний клімат у колективі;
- використання командної роботи та взаємодії .

Емоційний інтелект лідера - менеджера освіти розглядається як когнітивна здатність сприймати, аналізувати емоції, підвищувати ефективність мислення за допомогою емоцій, розуміти емоції і емоційні прояви і рефлексивно регулювати емоції. Емоційний стан лідера впливає на обстановку в ЗО , відділі або організації. Емоції передаються від людини до людини. Якщо ми знаходимося в суспільстві життєрадісних і енергійних людей, їх емоції передаються і нам. Оптимістичний і енергійний керівник здатний підвищити активність всієї організації. Чуйність і уміння налагодити взаємодію допомагають мотивувати, надихати і об'єднувати усіх учасників освітнього процесу.

Емоційний інтелект стає все більш популярним у науковому світі. Різні тлумачення аспектів цього поняття мало місце в усі часи при вивченні проблеми емоційної культури людини та суспільства.

Проблема емоційного інтелекту, незважаючи на те, що має практичну значущість, по сьогоднішній день залишається недостатньо дослідженою як у теоретичному плані, так і в експериментальному, і потребує ґрунтовного наукового обґрунтування, яке буде перспективою подальших досліджень. Нова парадигма освіти вимагає віднайти розв'язання цієї проблеми в психолого-педагогічній науці.

Ефективність управління в закладі освіти вирішальною мірою залежить від професійної компетентності керівника. За сучасних умов цей показник може бути збільшено значною мірою лише завдяки індивідуальному потенціалу особистості. Надзвичайно ресурсним напрямом розвитку людини є її емоційний інтелект як засіб розширення адаптаційних можливостей власної особистості керівника.

Психічний та емоційний стан керівника закладу освіти істотно впливає на можливість реалізації духовного та професійного

потенціалу колективу. Формування розвиненого емоційного інтелекту кожного керівника - це шлях до розв'язання питань ефективного керівництва та вдосконалення виробничого процесу в цілому.

Емоційний інтелект керівника визначає рівень його підготовленості до професійної діяльності і характеризується ступенем сформованості здібностей до розуміння власних емоцій і емоцій інших людей, до управління емоційною сферою, що обумовлює більш високу адаптивність та ефективність в спілкуванні, знань, навичок і умінь індивіда в емоційній сфері. Тому розвиток емоційного інтелекту може стати одним з напрямів підвищення якості професійної діяльності керівника-лідера, менеджера освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бреус Ю. В. Емоційний компонент у структурі освіти вищого навчального закладу // Гуманітарні аспекти формування особистості : Збірник статей VI Всеукраїнської наукової конференції, 27 квітня 2012 р. — Львів : ЛДУ БЖД, 2012. — С. 277-287.4.

2. Зарицька, В. В. Необхідність розвитку емоційного інтелекту особистості в процесі її підготовки до професійної діяльності // Вісник Одеського національного університету. Серія: Психологія. — 2010. — Т. 15. — Вип. 16. — С. 13-24.7.

3. Кокун, О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : Монографія. — К. : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. — 200 с.8.

4. Кошонько, Г. А. Розвиток емоційного інтелекту студентів-психологів // Збірник наукових праць Національної академії прикордонної служби України. Серія: Педагогічні та психологічні науки. — 2013. — № 4 (69). — С. 341-350.

5. Носенко, Е. А. Емоційна розумність як детермінанта успішності життєдіяльності людини і шляхи її операціоналізації // Вісник Дніпропетровського університету. Педагогіка і психологія. — 2000. — Вип. 6. — С. 3-9.11.

ФРОЛОВ О. В., здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти освітньої програми «Менеджмент організацій» кафедри, економіки, підприємництва та менеджменту ННІМП ДЗВО УМО

Науковий керівник:

БРУСЄНЦЕВА О. А., старший викладач кафедри, економіки, підприємництва та менеджменту ННІМП ДЗВО УМО, кандидат економічних наук

ОРГАНІЗАЦІЯ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Формування конкурентного середовища ведення бізнесу обумовлює актуальність використання маркетингових підходів в діяльності підприємства. Питання організації маркетингової діяльності вимагає розгляду теоретичних аспектів та практичних засад досліджуваного напрямку. Заходи щодо її вдосконалення вимагають необхідності впровадження в практику діяльності підприємств нових форм і методів господарювання на основі маркетингового вивчення товарного ринку. Маркетингова діяльність підприємства в сучасних умовах господарювання повинна швидко і гнучко реагувати на постійні зміни маркетингового середовища. У сучасних умовах господарювання промислові підприємства гостро потребують впровадження у власну діяльність принципів маркетингу.

Метою дослідження є теоретичні аспекти та практичні засади організації маркетингової діяльності на підприємстві та розробка заходів щодо її вдосконалення.

Термін «маркетинг» (marketing) походить від англ. слова «market» (ринок) і означає «процес просування на ринок», «діяльність у сфері ринку» [7]. Вперше його застосували американські фермери в середині XIX ст., які, шукаючи ринок збуту продукції, ввели поняття «Market Getting», що означало оволодіння ринком. Пізніше це словосполучення дало єдине слово – «маркетинг» [7].

Маркетинг можна трактувати так:

- принцип поведінки підприємства, який полягає в послідовному спрямуванні всіх рішень, що стосуються ринку, на вимоги і

- потреби споживачів і покупців (маркетинг як принцип управління підприємством);
- «зусилля для отримання переваг у споживачів у порівнянні з конкурентами за допомогою комплексу спеціальних ринкових заходів (маркетинг як засіб);
 - систематичний пошук рішень, який опирається на сучасний інструментарій (маркетинг як метод)»
- Термін «маркетинг» враховує чотири основні аспекти:
- «соціальний процес, спрямований на задоволення потреб споживачів;
 - управлінський процес, у ході якого за дотримання зорієнтованого на ринок підприємницького стилю мислення (філософії бізнесу) здійснюється розроблення й реалізація маркетингової стратегії і тактики;
 - наукова дисципліна, що вивчає методи розпізнавання, формування та задоволення потреб споживачів;
 - система інститутів, що здійснюють практичну та/або наукову діяльність у сфері маркетингу» [8].

Пропонуємо розглядати маркетинг як комплексний підхід до вирішення проблем вивчення, формування і задоволення потреб особистості, що постійно змінюються, а також до забезпечення взаємовигідних відносин між суб'єктами ринку в процесі взаємодії. Об'єднання таких елементів, як товар (послуга), ціна, просування, ринок, споживач та продавець в єдину комплексну систему переводять маркетинг у статус ведучої управлінської системи в сучасному світі підприємництва [8].

Стратегічні завдання маркетингу – формування стратегічних цілей та місії підприємства на ринку, визначення стратегії поведінки на цільових ринках, створення власних товарів та систем по їх просуванню та збуту [9].

Тактичні завдання маркетингу охоплюють:

- «пошук потенційних та існуючих нестатків і потреб споживачів;
- організація науково-дослідних робіт по створенню власної продукції;
- аналіз і планування маркетингової, виробничої, фінансової та збутової діяльності підприємства;
- здійснення заходів управління якістю продукції підприємства на всіх етапах виробництва;
- розробка та впровадження маркетингової цінової політики;
- налагодження ефективної роботи збутової та комунікаційної систем;
- аналіз та контроль маркетингової діяльності підприємства» [9].

Основні напрями маркетингової діяльності підприємств визначаються загальними принципами і методами маркетингу. Підприємство визначає свою маркетингову мету, що робиться «переважно у цифровій формі для можливості точного контролю результатів (наприклад, до такого-то часу вийти з конкретними товарами на означені ринки, опанувати певну їх частку, забезпечити отримання позапланового прибутку). Відсутність чітко окресленої маркетингової мети утруднює планування всієї системи маркетингових дій і визначення необхідних асигнувань» [2].

Маркетингова мета, у свою чергу, є результатом аналізу інформації про сучасний стан (кон'юнктуру) товарних ринків, прогнозування їх розвитку, у тому числі зміни потреб покупців. Тому висунення маркетингової мети ґрунтується на систематичному комплексному вивченні тенденцій змін стану зовнішніх товарних ринків, вимог покупців, перспектив (тенденції) щодо їх параметрів.

На ринок виводиться тільки той товар, який буде безумовно конкурентноздатним. Тому підприємство розглядає свій товар «з погляду покупця», іншими словами, активно пристосовує товар до існуючих і, що важливо, перспективних вимог кінцевих споживачів, організує випуск таких виробів, що якнайбільше будуть відповідати їм.

Оскільки на ринку підприємство має справу з конкурентами, виникає необхідність «систематичного вивчення їхньої діяльності, товарів, що вони пропонують, стратегії і тактики їхньої дії на покупців (цінова політика, реклама, інші методи конкуренції) [4].

Зрештою, для активної протидії тискові конкурентів підприємство використовує у повному обсязі заходи ФОРМУВАННЯ ПОПИТУ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ЗБУТУ (аббревіатура стійкого словосполучення «Формування попиту та стимулювання збуту») і приймає усі міри для успішного функціонування товаропросувної і збутової мережі» [5]. Функції ФОРМУВАННЯ ПОПИТУ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ЗБУТУ, по суті, включають дві підфункції: вплив на публіку з метою змусити людей купити товар, тобто підфункція «формування попиту» (ФОРМУВАННЯ ПОПИТУ); вплив на працівників збуту, на торговий персонал із метою змусити їх активно й ініціативно працювати, тобто підфункція «стимулювання збуту» (СТИМУЛЮВАННЯ ЗБУТУ) [5].

Для ефективно організації роботи відділу маркетингу на підприємстві необхідно вирішувати такі завдання:

- вибрати оптимальну структуру управління маркетингом для фірми або ж вдосконалити вже існуючу структуру, з огляду на цілі підприємства;
- знайти фахівців відповідної кваліфікації або ж здійснити необхідну перепідготовку наявних фахівців;

- оптимально розподілити обов'язки, права та відповідальність між працівниками маркетингової та споріднених служб, залежно від фаху, кваліфікації, знань і практичних навичок працівників;
- створити умови для ефективної роботи працівників маркетингової служби, що включає ефективну організацію робочих місць на основі застосування засобів автоматизації праці та дотримання всіх вимог безпеки життєдіяльності, а також формування сприятливого для всіх психологічного клімату в колективі;
- забезпечити умови для ефективної взаємодії маркетингової служби підприємства з іншими адміністративними і виробничими службами та підрозділами підприємства.

Зазначимо, що маркетинг вимагає значних фінансових витрат, відволікання людських та інших ресурсів від безпосередніх виробничих обов'язків. Тому керівництво підприємства має регулярно контролювати маркетингову діяльність за критерієм «витрати-результати», швидко і рішуче виправляти помилки персоналу і недостатньо обґрунтовані стратегічні рішення, щоб їх у майбутньому було виключено.

Відповідно до поставлених завдань господарської діяльності маркетинг виконує такі функції, а саме: «комплексне вивчення ринку та споживачів; аналіз та планування маркетингової і збутової діяльності підприємства; узгодження товарного асортименту, його параметрів, характеристик та цін з потребами споживачів; розробка упаковки відповідно до функціональних потреб та з інформаційним забезпеченням; формування каналів розповсюдження продукції підприємства; забезпечення двостороннього комунікаційного зв'язку підприємства із споживачами, партнерами; післяпродажний сервіс» [5].

Організація служби маркетингу на будь-якому діючому промисловому підприємстві повинна розпочинатися з переорієнтації його менеджменту на маркетинговий підхід в управлінні. Для цього недостатньо тільки створити відділ маркетингу з відповідним штатом працівників, а варто інтегрувати всі структурні підрозділи підприємства разом із маркетинговим відділом у єдину систему прийняття управлінських рішень, всі елементи якої взаємопов'язані, взаємозалежні та злагоджені у виконанні своїх функцій, згідно з єдиною місією.

Отже, маркетингова діяльність фірми спрямована на те, щоб «достатньо обґрунтовано, опираючись на запити ринку, встановлювати конкретні поточні і стратегічні цілі, шляхи їх

досягнення, реальні джерела ресурсів господарської діяльності; визначати асортимент та якість продукції, оптимальну структуру виробництва та очікуваний прибуток» [9].

Висновки. Організація маркетингової діяльності та підприємстві обумовлює підхід до маркетингу як нової філософії організації сучасного бізнесу. яка сприяє активізації підприємницької діяльності, забезпеченню виробничого та збутового процесів ідеями щодо ефективного впливу на ринок і споживачів, створенню більш гнучких організаційних структур управління.

ЛІТЕРАТУРА

1. Іванечко Н.Р. Маркетинг підприємств сфери розваг і відпочинку. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія Економічні науки. 2018. № 2 (87). С. 101-107. URL:- Режим доступу: <http://journal.puet.edu.ua/index.php/nven/article/view/1465>.
2. Крамаренко В.І. Маркетинг. / В.І. Крамаренко. – Київ: ЦНА, 2003. – 264 с
3. Крикавський Є.В.. Маркетингова політика розподілу: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Є. В. Крикавський, Н. С. Косар, А. Чубала. - Львів : Львівська політехніка, 2009. - 232 с.
4. Кузьмін О.Є. Конкурентоспроможність підприємства: планування та діагностика: /Монографія/ О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник, О.П. Романко; за заг. ред. д.е.н., проф. Кузьміна О.Є. – Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2011. – 180 с.
5. Король І. В. Маркетингові комунікації: навчально-методичний посібник/ Укл. І. В. Король. – Умань : ВПЦ «Візаві», 2017. – 151 с.
6. Котлер Філіп, Катарджая Гермаван, Сетьяван Іван. Маркетинг 4.0. Від традиційного до цифрового. КМ-БУКС. 2019. 224 с.
7. Липчук В. В. Маркетинг: навч. пос. / В. В. Липчук, Р. П. Дудяк, С. Я. Бутіль, Я. С. Янишин. - Львів: „Магнолія 2006”, 2012. - 456с.
8. Сенишин О. С., Кривешко О. В. Маркетинг : навч. посібник. Львів : Львівський національний університет імені Івана Франка, 2020. 347 с.
9. Трояновська О. Б. Конспект лекцій з курсу «Стратегія підприємства» (для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр, денної і заочної форм навчання напряму підготовки 6.030504 – «Економіка підприємства») / О. Б. Трояновська; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Х.: ХНАМГ, 2012. – 121 с.
10. Хрупович С.Є. Іванечко Н.Р. Інструменти управління креативним маркетингом. Вісник Хмельницького національного університету. 2020. №1 С. 138-143. URL: - Режим доступу: [http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/pdfbase/2020/VKNUES-2020-N1\(278\).pdf](http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/pdfbase/2020/VKNUES-2020-N1(278).pdf).

ХАРЧЕНКО О. В., старший
викладач кафедри
мистецтвознавства та
позашкільної освіти Полтавського
національного педагогічного
університету імені В.Г.Короленка,
кандидат педагогічних наук

ВИКОРИСТАННЯ МЕРЕЖЕВИХ СЕРВІСІВ НА ОСНОВІ ХМАРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

У процесі формування суспільства значна роль відводиться інформації, освіті та формуванню практичних навичок. У системі показників розвитку інформаційного суспільства величезного значення набуває розвиток інформаційних технологій та впровадження хмарних сервісів у галузі освіти. Їхнє впровадження в освітній процес в умовах дистанційного навчання підвищує якість навчання, рівень засвоєння матеріалу, робить процес навчання сучасним, безперервним та систематичним.

Серед новітніх технологій чинне місце посідають хмарні технології, які усе частіше проникають у вітчизняну систему освіти. Дійсно, педагогічна галузь не залишається осторонь процесів оновлення, а одним із шляхів вирішення проблеми взаємодії кількох віддалених систем підтримки навчального процесу, їх мобільності і економічності є використання хмарних обчислень, коли ресурси для опрацювання даних надаються кінцевим користувачам у якості інтернет-сервіс.

Освіта за своєю суттю є процесом отримання, перетворення, накопичення і доцільного використання знань. Тому один з ефективних шляхів вдосконалення системи освіти полягає у включенні сучасних технологій пошуку, передачі, накопичення, перетворення і представлення даних у різні види навчальних занять.

Для більш дієвого та продуктивного ефекту освітнього процесу доречно використовувати мережеві сервіси на основі хмарних технологій, які самі інтерактивні. Сформованість знань виявляється в тому, що у здобувачів освіти наявні знання про можливості використання інформаційних та комунікаційних технологій, зокрема і хмарних, у своїй майбутній професійній діяльності: знання з галузі спеціальних програмних продуктів, характерних для галузі професійної діяльності майбутнього фахівця, можливості хмарних технологій для розроблення дидактичних матеріалів для навчання.

Приділяючи у дослідженні основну увагу відкритим навчальним середовищам, В. Биков зазначає, що «функції та відповідна будова адаптивних інформаційних хмарних технологій концентровано відображають концепцію опрацювання електронних даних на основі інформаційних технологій хмарних обчислень. За цією концепцією завдяки спеціальному інтерфейсу користувача, що підтримується системними програмними засобами мережного налаштування, в адаптивних ІКМ формуються мережні віртуальні ІКТ-об'єкти» [1].

Комбінація традиційного та дистанційного навчання дозволяє викладачеві використовувати сильні сторони кожного навчального середовища для досягнення навчальної мети. Кінцева мета впровадження хмарних технологій в дистанційне навчання – підвищення ефективності та результативності навчання з використанням систематичної оцінки взаємозалежних змінних та інтеграції засобів навчання.

Зазначимо, що хмарні технології на даний час стають повноцінним освітнім інструментом, дозволяючи усім закладам створювати власні онлайн-простори. При цьому, в усіх здобувачів освіти є власна поштова скринька. Завдяки використанню власних поштових скриньок студенти чи учні мають безперешкодний доступ а до хмарного середовища школи, де зберігаються усі основні та додаткові навчальні матеріали. Урок організований за допомогою використання хмарних технологій відрізняється від традиційного тим, що замість дошки – екран, а замість зошитів та підручників – гаджети. Застосування хмарних технологій стимулює професійний ріст педагога, спонукає шукати нові форми, методи і засоби навчання.

Найпоширенішими в сучасному освітньому процесі є такі хмарні сервіси як Dropbox, GoogleDrive, Microsoft OneDrive, Box і ін. Це доступні сервіси зберігання і синхронізації файлів, які дозволяють отримувати та завантажувати інформацію у цифровому форматі.

Інший аналог Dropbox – OneDrive, сервіс від компанії Microsoft. OneDrive – це перейменований Microsoft сервіс SkyDrive. OneDrive також надає можливість онлайн зберігання даних і надання доступу іншим користувачам. Сервіс досить зручний у використанні завдяки симпатичного і вкрай зручного дизайну. OneDrive дозволяє працювати онлайн з документами, так як включає в себе OfficeOnline – спрощену версію офісного пакета (Word, Excel, PowerPoint, OneNote). Це зручно, так як для роботи з документами немає необхідності встановлювати на поточний робочий пристрій

будь-яку офісну програму, а можна редагувати всі документи онлайн. Дозволяє надавати доступ або публікувати файли і папки. Можна залишати коментарі до файлів.

У період переходу на нові освітні стандарти хмарні технології допомагають формуванню нової інформаційної культури педагога та здобувача освіти, що надають унікальну можливість поєднати проєктну методику й інформаційно-комунікаційні технології. Використання хмарних технологій у навчальному процесі дозволяє зробити освітній простір відкритим та більш доступним у просторі і часі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Биков В.Ю., Гуржій А.М., Шишкіна М.П. Концептуальні засади формування і розвитку хмаро орієнтованого навчально-наукового середовища закладу вищої педагогічної освіти. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. 2016. № 2. С. 30-52.

ЧУПИРА В. Г., здобувачка вищої освіти освітньої програми «Управління навчальним закладом» кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО УМО

Науковий керівник:

ШТАНГЕЙ С. В., доцент кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО УМО, кандидат педагогічних наук

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ ДО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ІНКЛЮЗІЇ

Сучасний етап інтеграції українського суспільства у світовий освітній простір вимагає рівного доступу до якісної освіти для всіх громадян України. Як зазначено в Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2022-2032 роки, основними напрямками модернізації управління освітою є підготовка та перепідготовка управлінських кадрів усіх рівнів. Науковці, аналізуючи сучасний розвиток інклюзивної освіти, вважають за необхідне здійснення послідовних кроків у напрямі вдосконалення нормативно-правової

бази, концептуальних теоретичних та організаційних питань, підготовки керівників закладів загальної середньої освіти, які виконують управлінські функції освітнього процесу.

Аналіз теоретичних розробок і практичного досвіду показує, що об'єктом наукового інтересу з різних напрямів досліджуваної проблеми були: загальні аспекти інклюзивної освіти (А. Колупаєва, Н. Теплова та ін.); навчання дітей з особливими потребами у ВЗО (С. Андрійчук, О. Дікова-Фаворська, П. Романов, В. Скрипник, М. Чайковський, та ін.); навчання осіб з особливими потребами в закладах загальної середньої освіти (Л. Будяк, Т. Соловйова, І. Макарєнко, С. Іноземцева, Є. Ісаєва, О. Василенко та ін.); підготовка фахівців для впровадження інклюзивної освіти (О. Пічкарь, О. Шевченко та ін.); управління інклюзивним освітнім закладом (Л. Олтаржевська та ін.).

Мета статті – виокремити та теоретично обґрунтувати педагогічні умови підготовки майбутніх менеджерів освіти до управління закладом загальної середньої освіти в умовах інклюзії.

Зауважимо, що інклюзивна освіта виключає будь-яку дискримінацію дітей з особливими освітніми потребами (ООП) та забезпечує рівне ставлення до всіх людей, а також створює особливі умови для навчання дітей з ООП. Це означає, насамперед, толерантне ставлення до дітей, які потребують спеціального навчання. Змістовою областю поняття «толерантність» є сукупність багатоваріантних понять. Описуючи когнітивний компонент толерантного прийняття особистості, він трактується через синонімічний ряд принципів «поваги» та «невтручання». Згідно з цими пунктами, толерантність – це системна якість, яка полягає в непротивленні діям інших людей, які відрізняються за расовою, етнічною приналежністю, релігією, культурою та іншими ознаками чи станом здоров'я [4].

Для визначення толерантності ми посилаємося на «Декларацію принципів толерантності», прийнятту Генеральною конференцією ЮНЕСКО 16 листопада 1995 року, яка є міжнародним стандартом у цій сфері. У цьому документі «толерантність» визначається як «терпимість» [2].

Дефініція «педагогічні умови» вчені розглядають як сукупність обставин, чинників, передумов, компонентів та заходів, які сприяють успішному перебігу процесу навчання та виховання (А. Белкін, Л. Качалова); як комплекс педагогічних взаємодій, педагогічне середовище та система педагогічних засобів (С. Кашлев, І. Птіцина).

На думку С. Андрійчук і С. Хатунцева, педагогічні умови є результатом конструювання, цілеспрямованого відбору та

впровадження елементів змісту, форм та методів навчання для ефективності конкретних дидактичних цілей [1].

Дослідження В. Манько свідчать, що педагогічні умови – це взаємопов'язана сукупність внутрішніх параметрів і зовнішніх характеристик діяльності, що забезпечують високу ефективність освітнього процесу та відповідають психолого-педагогічним критеріям оптимальності [3].

У контексті нашого дослідження під педагогічними умовами ми розуміємо комплекс взаємопов'язаних і взаємообумовлених факторів, що забезпечують цілеспрямований процес підготовки майбутніх менеджерів освіти до управління ЗЗСО в інклюзивному середовищі.

Визначено педагогічні умови підготовки майбутніх менеджерів освіти до управління ЗЗСО в інклюзивних умовах: забезпечення розвитку важливих професійних якостей менеджерів освіти з метою ефективного управління закладом загальної середньої освіти в інклюзивних умовах; позитивна мотивація управлінців освіти щодо застосування принципів інклюзивної освіти; створення банку інформаційно-методичних ресурсів для забезпечення аудиторної та самостійної роботи майбутніх менеджерів освіти.

Для конструктивного управління ЗЗСО в умовах інклюзії діяльність менеджера освіти має бути спрямована на підвищення рівня професійної компетентності, розвиток професійно важливих якостей відповідно до зовнішніх соціальних вимог, умов управління та педагогічної діяльності, що орієнтована на командування та особистісні програми самореалізації у професійній діяльності.

Аналіз наукової літератури дозволяє зробити висновок, що виявлені педагогічні умови розглядалися комплексно, оскільки всі вони впливають на процес підготовки майбутніх менеджерів освіти до управління закладом загальної середньої освіти в інклюзивному середовищі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андрійчук С. Використання технологій дистанційного навчання у професійній підготовці людей з особливими потребами: матер. міжнар. науково-практ. конф. [«Реформування соціальних служб в Україні: сучасний стан і перспективи»], (5-7 червня 2002 р.). Львів, 2003. С. 114-119.

2. Декларації принципів толерантності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uadoc.zavantag.com/text/1452/index-1.html> 2000. 512 с.

3. Манько В. М. Дидактичні умови формування у студентів професійно-пізнавального інтересу до спеціальних дисциплін / В. М. Манько // Соціалізація особистості: зб. наук. пр. Національного педагогічного університету ім. М. Драгоманова. Київ: Логос. 2000. Вип. 2. С. 153-161.

4. Paulson L. What Makes a Portfolio a Portfolio? / L. Paulson, P. Paulson, C. Meyer // Educational Leadership. 2007. № 48. P. 60-63.

ШЕВЧУК А. В., вчитель мистецтва, трудового навчання, ліцей №22 ім. А. Кохановського, м. Чернівці, здобувачка вищої освіти освітньої програми «Педагогіка вищої школи» кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО УМО

ШЛЯХИ РОЗВИТКУ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

*«Кожен великий успіх науки має своїм витоком велику зухвалість уяви»
Джон Дьюї*

Творчій людині властиві надзвичайне мислення, допитливість, пошук чогось, прагнення до змін, інтерес до експериментів, прагнення до творчої самореалізації. Звичайно, ці природні тенденції характерні не для всіх працівників, тому діяльність керівництва повинна бути зосереджена насамперед на розвитку творчих здібностей вчителів. Сучасна школа потребує висококваліфікованого вчителя, який би володів психолого-педагогічною теорією, новітніми технологіями навчання, творчо підходив до виконання професійних обов'язків, був би готовий до самооновлення. Особистісно центрована спрямованість освітнього процесу вимагає створення умов для актуалізації потенційних ресурсів студента, оновлення положень, програм підготовки майбутніх учителів.

Для успішної підготовки майбутнього педагога, формування готовності до самовдосконалення, необхідно враховувати зовнішні умови професійного зростання (сприятливе індивідуалізоване середовище, належний педагогічний супровід) та внутрішні (індивідуальні особливості студента, заохочення студента до професійного самовдосконалення, підживлення фахового інтересу, формування потреби у професійному самовдосконаленні, прагнення до самовдосконалення, побудова професійного шляху, складання плану професійного зростання, мотивація самореалізації) [6].

Розвиток творчого потенціалу майбутніх учителів закладів загальної середньої освіти є важливим завданням, оскільки вони готують молодь до майбутнього життя та розвитку суспільства. Нижче наведено декілька шляхів розвитку творчого потенціалу майбутніх учителів:

1. Педагогічна підготовка: забезпечення студентам-майбутнім учителям доступ до якісної педагогічної підготовки, включаючи курси з психології, методології навчання та розвитку дитини. *Теоретико-методологічна підготовка майбутнього вчителя з педагогіки повинна орієнтуватися на високий рівень підготовки фахівця і має бути побудована таким чином, щоб студенти оволодівали основами педагогічної теорії. Під час своєї педагогічної діяльності вчитель постійно стикається з необхідністю розв'язання комплексних, різнопланових практичних завдань. Вирішуючи їх, вчителю потрібно брати до уваги всю різноманітність умов, що створюють кожен конкретну ситуацію. Тому він повинен вміти перенести набуті теоретичні знання в свою практичну діяльність [2].*

2. Розширення знань та інтересів: поширення знання та інтересів майбутніх учителів за межами їх основної спеціальності, щоб вони могли набувати різнобічний досвід та інсайти. *Не менш важливим є оволодіння знаннями про інноваційні педагогічні технології, методикою, культурою використання інновацій у навчально-виховній роботі з дітьми, формування особистісної позиції студента- випускника щодо необхідності використання інноваційних педагогічних технологій; професійного підходу задля озброєння сучасними знаннями [1].*

3. Стимулювання самостійності: заохочення майбутніх учителів до самостійного мислення та пошуку нових підходів до навчання. Надання їм можливості вирішувати педагогічні завдання на власний розсуд. *Ефективним засобом стимулювання розвитку творчого потенціалу педагогічного працівника є цікаво організована, багата на різні форми та методи організаційно-методичної роботи з адаптації молодих педагогів.*

4. Розвиток творчих методик: залучення майбутніх учителів до розробки творчих методик та навчальних матеріалів, які враховують індивідуальні потреби учнів. *Використання всіх форм і методів навчання обдарованої студентської молоді не є безпідставним. У його основу закладені психологічні особливості обдарованої особистості, воно базується на принципах навчання обдарованих студентів та сприяє розвитку конкретної навчальної концепції. Творчість – це розумова й практична діяльність, результатом якої є створення оригінальних, неповторних цінностей, виявлення нових фактів, властивостей, закономірностей, а також методів дослідження і перетворення матеріального світу або духовної культури; якщо ж він новий лише для його автора, то новизна суб'єктивна і не має суспільного значення (за А.Н. Лук) [3].*

5. Міждисциплінарний підхід: сприяння співпраці між різними факультетами і спеціальностями, щоб майбутні вчителі могли вивчати проблеми освіти з різних точок зору.

6. Практичний досвід: забезпечення можливості для практичного досвіду в різних навчальних закладах, щоб майбутні учителі могли випробувати свої навички та розвивати їх.

7. Система підтримки: створення системи підтримки, де майбутні учителі можуть обмінюватися досвідом та отримувати конструктивний фідбек від досвідчених колег.

8. Навчання з використанням сучасних технологій: впровадження сучасних технологій в навчальний процес, щоб підготувати майбутніх учителів до роботи в сучасному інформаційному суспільстві.

9. Поширення культури інновацій: створення атмосфери, де інновації та творчість є нормою, а не винятком. Поширення успішної педагогічної практики серед майбутніх учителів. *Педагогічна практика вимагає створення відносно простого і в той же час максимально універсального інструментарію здійснення особистісного і професійного розвитку студентів. Даний інструментарій має розкрити структуру цього розвитку та його динаміку в інноваційних технологіях навчання, у моделюванні самого освітнього середовища [5].*

10. Самовдосконалення: заохочення майбутніх учителів до постійного самовдосконалення та участі в професійних конференціях і семінарах. *Характеристиками особистості з актуалізованою потребою у самовдосконаленні є спрямованість індивіда на гуманістичні цінності, зв'язок мотивів роботи над собою з духовним ядром, стійкість цільового компонента самовдосконалення (з утворенням домінанти життєдіяльності), сформованими уміннями, що необхідні для самовдосконалення, творчою компонентною [7].*

Самовдосконалення є чинником розвитку професіоналізму вчителя. Вивчаючи досвід науковців, можна констатувати, що професіоналом вважають такого фахівця, який би був не тільки підготовлений до виконання завдань педагогічної діяльності, але й був готовий до постійного усвідомленого оновлення знань, покращення умінь, навичок, володів власною емоційною сферою, *творчо мислив*, розвивав особистісно-професійні якості, власні потенції та здібності учнів, прагнув до самовдосконалення [6].

В умовах реформування вищої освіти України відбувається пошук інноваційних підходів до підготовки майбутніх фахівців. Зокрема, важливого значення набуває компетентнісний підхід, що в

свою чергу актуалізує значущість проектного методу навчання, спрямованого на активізацію навчальної діяльності студентів через їх взаємодію у дослідженні та розв'язанні проблемних ситуацій. Створення нового не можливе без дослідження позитивного педагогічного досвіду педагогів минулого. *Дьюї вважають фундатором "прогресивної педагогіки"*. Він рекомендував педагогам приділяти увагу потребам дитини та будувати навчання виходячи лише з її інтересів. «Головна мета навчання – навчити думати, а не навчити думати якимось особливим чином. Краще розвивати свій власний розум і вчитися думати самим, ніж завантажувати на свою пам'ять безліч думок інших людей» [4].

Розвиток творчого потенціалу майбутніх учителів вимагає інтегрованого підходу, що враховує особистість кожного студента і надає їм можливість розкрити свій потенціал у сфері освіти. Якщо поєднати певні напрямки, то через відкриті спілкування, де думка кожного студента важлива, через постановку відкритих питань, залученням студентів до мистецьких видів діяльності, через застосування сучасних різних технологій, через заохочення до вирішення реальних проблем, через підтримку і похвалу, через вміння формулювання мети та візії, буде високий результат, закріплений співпрацею та обміном ідей, тому, що спільна робота сприяє розвитку творчості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Борисова Л.В. Професійна підготовка майбутнього вчителя початкових класів. Умань.
2. Зязюн І.А., Ничкало Н.Г. Базова педагогічна підготовка майбутнього вчителя як методологічна основа неперервної педагогічної освіти. Неперервна професійна освіта: теорія і практика. Збірник наук. праць. Київ. 2001. С. 199-202.
3. Кривонос О.М. Основні методики формування творчих здібностей. Житомирський державний університет. Стаття УДК 37.025
4. Rogozina L. A., Negur A. A., Zalyubivska O. B. Педагогічні ідеї Д. Дьюї у світлі сучасних освітніх тенденцій. Стаття УДК 378.37.022
5. Стрельников В. Ю., Брітченко І. Г. Сучасні технології навчання у вищій школі. Модульний посібник для слухачів авторських курсів підвищення кваліфікації викладачів Міжгалузевого інституту підвищення кваліфікації та перепідготовки спеціалістів (МІПК).Полтава, 2013.
6. Хатунцева М. Самовдосконалення як чинник розвитку професіоналізму майбутніх учителів. Збірник наукових праць. Педагогіка та психологія. Харків, 2016. Випуск. 54 УДК 378 : 37.011.31
7. Яблонська Т. М. Психолого-педагогічні умови активізації самовдосконалення особистості. Актуальні проблеми психології. Збірник наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка. Київ. ДП Інформаційноаналітичне агентство, 2015. Вип. 27. С. 712–721

ШОЛОХ О. А., доцент кафедри педагогіки і методики викладання історії та суспільних дисциплін НУЧК імені Т.Г.Шевченка; кандидат педагогічних наук, доцент

ОСНОВНІ ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ У ПРОЦЕСІ МАГІСТЕРСЬКОЇ ПІДГОТОВКИ

Сучасна освіта перебуває на етапі трансформаційних зрушень і радикальних змін. Глобалізація, науково-технічний прогрес, інтеграційні процеси в усіх сферах сучасного суспільства, наслідки світової пандемії та рашистська агресія вимагають відповідних суттєвих змін у функціонуванні закладів освіти.

Особливого значення у зв'язку з цим набуває імідж закладу освіти, який характеризує його конкурентоспроможність та конкурентоздатність на ринку освітніх послуг. Позитивний імідж забезпечує розвиток та позиціонування закладу освіти як відкритої соціально-педагогічної системи, тому цілеспрямована діяльність менеджера освіти щодо формування позитивного іміджу закладу стає важливою складовою змісту управлінської діяльності.

Позитивний імідж дає можливість швидко реагувати на інноваційні зміни в освіті та забезпечувати належну якість освітніх послуг для здобувачів освіти.

Імідж закладу освіти має свідомі та підсвідомі соціально-психологічні джерела формування і розвитку. Завдання управлінської команди і педагогічних колективів полягає у тому, щоб зробити його позитивним, привабливим із зовнішніми та внутрішніми ознаками [8].

Імідж закладів освіти – це яскравий образ її індивідуальності, тобто неповторне обличчя її колективу в предметному та соціокультурному середовищі. Формування іміджу передбачає, перш за все, визначення основної мети та векторів розвитку закладу освіти (ЗО). Проблема іміджу сучасного ЗО – це проблема пошуку, розробки та застосування управлінських, пізнавальних та художньо-естетичних засобів створення позитивного образу закладу [7].

Алгоритм побудови іміджу – це процес творчий і ґрунтується на сукупності дослідницьких і технологічних процедур. І ініціатива тут повинна виходити виключно від самого освітнього закладу [5]. В свою чергу, це надзвичайно складний процес і потребує

усвідомлення основних векторів розвитку позитивного іміджу ЗО особливо в умовах професійної підготовки майбутніх керівників, які здобувають другий рівень вищої освіти в магістратурі.

Майбутнім керівникам необхідно знати методи формування позитивного іміджу ЗО, які позиціонують *зовнішній імідж закладу освіти*:

- наявність візитки ЗО;
- зв'язки з громадськістю;
- зв'язки з іншими закладами;
- сучасний естетичний вигляд приміщення ЗО;
- висока результативність участі у заходах, конкурсах, виставках тощо;
- організація та проведення семінарів на високому науковометодичному рівні;
- високий показник участі здобувачів освіти в олімпіадах, творчих конкурсах, спортивних змаганнях, турнірах;
- забезпечення якісного рівня знань;
- зовнішній вигляд педагогів та здобувачів освіти.

Внутрішній імідж ЗО включає:

- позитивний мікроклімат у колективі;
- об'єднання навколо ідеї;
- прогресивна управлінська команда;
- оптимальний добір кадрів;
- високий рівень професіоналізму педагогів;
- забезпечення єдності освітнього процесу: навчання, виховання, розвитку;
- сучасна матеріально-технічна база;
- висока самооцінка;
- традиції;
- постійний пошук нового, прогресивного;
- зв'язок поколінь;
- високий рівень організаційної культури усіх учасників освітнього процесу;

Особливе значення у формуванні іміджу ЗО має імідж її першої особи, так званого «керівника-лідера». Саме від першої особи багато в чому залежить ухвалення важливих рішень, а також те, як буде сприйнятий заклад освіти в соціумі громадськістю. [13]

Ефективне управління ЗО важко уявити собі без привабливого вигляду того, хто відповідно до своїх службових обов'язків покликаний цим займатися. Керівник сучасного закладу освіти у своїй діяльності виходить щонайменше на шість соціальних груп: здобувачів освіти, управлінську команду, педагогів, технічний

персонал, батьківську громадськість та швидкозмінне зовнішнє середовище. Враховуючи такий неординарний соціальний плацдарм, на якому працює керівник ЗО, сьогодні дуже складно бути привабливим і авторитетним керівником. Розуміючи усе це, багато керівників ЗО виявляють ділову цікавість до іміджу як особового інструментарію, за допомогою якого вони можуть утвердитися в соціальному середовищі свого спілкування, формувати довірливі стосунки із здобувачами освіти, батьками, закріпити свою професійну репутацію.

Можна визначити такі складові іміджу керівника ЗО :

- *Персональні характеристики:* фізичні, психофізіологічні особливості, характер, тип особи, індивідуальний стиль ухвалення рішень тощо.
- *Соціальні характеристики:* статус керівника ЗО, який включає не лише статус, пов'язаний з офіційно займаною посадою, але також і з походженням, особистим станом. Із статусом тісно пов'язані моделі рольової поведінки. Також соціальні характеристики включають зв'язок лідера із різними соціальними групами: з тими, інтереси яких він представляє; з тими, які підтримують його і є союзниками; а також з тими, які є його опонентами.
- *Особиста місія керівника:* свого роду конституція, що виражає стратегічне бачення керівника. Особиста місія керівника визначає те положення, в якому він перебуває в даний момент, і те, чого він хоче досягти в майбутньому. Особиста місія керівника є важливим моментом у виробленні місії і цілей ЗО.
- *Ціннісні орієнтації керівника:* найбільш важливі припущення, що приймаються керівником ЗО і впливають на організаційну культуру організації.

До способів формування позитивного іміджу керівника закладу освіти, на думку науковців, належать: оволодіння технікою спілкування; мистецтвом прийняття управлінських рішень; мотивація керівника; підвищення його культурного рівня; розвиток професійної компетентності (знань, умінь, навичок); розвиток управлінських якостей (ділових, професійних, особистих); уміння керувати собою (самопізнання, саморефлексія, самоорганізація, саморегуляція тощо); створення позитивного мікроклімату; підвищення інтелектуального рівня, високий рівень власної організаційної культури.

Формування іміджу майбутнього керівника ЗО – це тривалий складний процес, що передбачає постійну роботу над собою, над удосконаленням своїх професійних навичок та якостей, підходів у

роботі з педагогічним колективом тощо. Передусім, майбутньому менеджеру освіти необхідно усвідомлювати, що імідж є динамічним особистісним утворенням, тож потрібно постійно працювати та оновлювати його зміст уже з початку професійної діяльності. На жаль, на сьогоднішній день часто імідж керівників створюється стихійно, без чіткої структури та наявності глибоких теоретичних знань у даній галузі. Це впливає на успішність діяльності всього закладу освіти, на стосунки між колегами, загальне враження від особистості керівника та закладу освіти в соціумі. Опанування освітньо - професійної програми магістерського рівня « Управління закладом освіти» сприятиме магістрам в усвідомленні різних векторів сучасної педагогічної теорії та практики щодо формування і розвитку позитивного іміджу керівника ЗО .

Василь Сухомлинський зазначав, що педагог виховує насамперед, своєю думкою, мисленням, розум виховують розумом, совість – совістю. Ці фрази стосуються передусім педагога, але вони актуальні й для менеджера освітнього закладу, який за допомогою створеного позитивного професійного іміджу може продуктивно впливати на розум, серце та совість своїх підлеглих, педагогів, батьків вихованців, техперсонал і в цілому на соціум.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андреева О. Формування професійного іміджу педагога в процесі підготовки студентів педколеджу. Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія : Педагогічні науки. 2013. Вип. 1 (272), Ч. I
2. Барна, Н. (2008). Іміджологія: навч. посіб. для дистанційного навчання /за наук. ред. В. М. Бебика. Київ: Університет «Україна».
3. Брайтон, Джон М. (2004). Стратегічне планування для державних та неприбуткових організацій; пер. з англ. Львів: Літопис.
4. Вознюк Л., Шапран Л.. Формування позитивного іміджу закладу загальної середньої освіти. «Нова педагогічна думка». 2021. № 3 (107).
5. Мармаза, О. І. (2009). Використання потенційних можливостей іміджології в управлінні закладами освіти. Управління школою
6. Маценко В. Технологія іміджу: психологічний інструментарій. Київ: Главник, 2005

ЮШКО К. С., здобувачка вищої освіти освітньої програми «Управління навчальним закладом» кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

ТИМОШКО Г. М., професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО УМО, доктор педагогічних наук, професор

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Лідерство – це здатність бачити можливості у кожній труднощі.

Освіта завжди відігравала важливу роль у будівництві суспільства, і в умовах війни її значення стає ще більш важливим. Лідери в галузі освіти мають унікальну можливість впливати на молоде покоління, формувати майбутнє, і надавати їм знання та навички, необхідні для подолання викликів війни та відновлення країни. Війна призводить до різних викликів, таких як зміни в навчальних програмах, безпека учнів та вчителів, обмежені ресурси та доступ до освіти. Однак справжні лідери в галузі освіти бачать ці труднощі не лише як перешкоди, але і як можливості для змін.

В останні роки Україна стикається із складними викликами, пов'язаними із збройним конфліктом на всій території держави, що набув значного загострення на її сході. Це створює особливі умови для освітніх лідерів, які відповідають за навчальні заклади та освітній процес. У цьому контексті розвиток лідерських якостей набуває особливого значення. Важливість лідерських якостей для керівників закладів освіти в умовах воєнного стану в Україні не може бути переоцінена. Освіта завжди відігравала важливу роль у будівництві суспільства, а в умовах воєнного конфлікту її роль стає ще більш важливою.

Сучасні лідери закладів освіти, знаходячись в умовах воєнного стану в Україні, повинні діяти відповідально та негайно в реакції на кризові ситуації, забезпечуючи безпеку учасників освітнього процесу. Вони повинні бути готовими до організації евакуації, якщо це необхідно, та забезпечувати наявність ресурсів для надання допомоги постраждалим.

Важливо підкреслити, що війна може призвести до змін у планах та навчальних програмах. Тому лідери повинні бути готовими швидко адаптувати освітні проекти до нових умов та вимог, які виникають в результаті конфлікту. Керівники мають активно співпрацювати з місцевими органами влади, правоохоронними органами та іншими структурами з метою забезпечення безпеки та координації дій у цей надзвичайно важливий період. Вони повинні виявляти гнучкість та здатність адаптуватися до нових вимог та ситуацій, а також розуміти емоційний стан учасників навчального процесу та надавати психологічну підтримку. Для досягнення успіху в умовах воєнного конфлікту, лідери повинні служити прикладом для інших, виявляючи справжню лідерську відповідальність та здатність приймати рішення в умовах невизначеності. Також великою увагою слід наділяти підтримці вчителів та персоналу, які працюють в стресових умовах війни, та надавати їм необхідне навчання та підтримку.

Формування та розвиток лідерських якостей керівників освітніх закладів в умовах воєнного конфлікту вимагає певних зусиль та підтримки з боку уряду, громади та громадських організацій. Це має стати пріоритетом для української системи освіти, оскільки лідери освіти грають важливу роль у підготовці молодого покоління до викликів війни та відновлення країни в подальшому.

Як зазначав Стівен Кові, автор книги «7 звичок надзвичайно ефективних людей», лідерство - це діяльність, а не позиція. У цій книзі Стівен Кові розглядає принципи та якості, які роблять людей успішними лідерами та відзначає, що лідерство полягає у вчинках і діях, а не просто у зайнятій позиції чи статусі. Ця цитата наголошує важливість дії та впливу на оточуючих для виявлення справжнього лідерства. Лідерство передбачає активну роль у веденні та впливі на інших для досягнення спільних цілей. Розвиток лідерських якостей керівника в умовах воєнного стану вимагає готовності до надзвичайних ситуацій, вміння ефективно взаємодіяти з іншими та приймати рішення, спрямовані на забезпечення безпеки та якості освіти для всіх учасників навчального процесу.

Лідерство керівника закладу освіти в умовах війни - це велика відповідальність, але це також унікальна можливість вплинути на майбутнє нашої країни. Здатність бачити можливості у кожній труднощі є ключем до досягнення цього успіху.

ПКУЛЬ Л. О., викладач історії
Відокремленого структурного
підрозділу «Політехнічний фаховий
коледж Кременчуцького
національного університету імені
Михайла Остроградського»

ПОЗИЦІОНУВАННЯ ЗАКЛАДІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Актуальність проблеми перебування закладів фахової передвищої освіти в умовах воєнного стану безпосередньо пов'язана з реаліями життя, серед яких головними є: необхідність закладу швидко пристосовуватись до зовнішніх змін, забезпечення оптимального функціонування соціально-педагогічної системи та всіх її підсистем, постійний пошук резервів для розвитку.

Сьогодні надзвичайно актуальним стає забезпечення належного освітнього процесу в закладах фахової передвищої освіти в умовах воєнного стану. А для цього потрібна концепція стратегічного управління, яка включає систему поглядів, ідей, уявлень (реалізація мети), завдань функціонування і розвитку закладів фахової передвищої освіти, механізмів взаємодії, характеру відносин у внутрішній організаційній структурі, ступеню урахування факторів впливу внутрішнього і зовнішнього середовища. Концепція доповнюється положеннями про бачення, місію, культуру закладів передвищої фахової освіти і шляхи її модернізації, результатами аналізу та рекомендаціями щодо її розвитку [1].

Стан вивчення проблеми позиціонування закладів передвищої фахової освіти в умовах воєнного стану представлено в інформаційно – аналітичному збірнику «Освіта України в умовах воєнного стану», Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24.02.2022 № 64/202273, а також згідно з іншими нормативно-правовими актами України, наказі МОН «Про деякі питання організації роботи закладів фахової передвищої, вищої освіти на час воєнного стану» від 07.03.2022 № 235, та інших наказах Міністерства освіти і науки України».

Метою нашого дослідження є обґрунтування особливостей позиціонування діяльності закладів передвищої фахової освіти в умовах воєнного стану. Військова агресія російської федерації проти України, розпочата 24 лютого 2022 р., стала викликом самому існуванню нашої держави, її суверенітету та соборності.

Суттєвими викликами для сфери освіти є:

1. Загроза життю та здоров'ю учасників освітнього процесу, обмеження доступу до базових потреб людини.

2. Масштабні руйнування освітньої інфраструктури: пошкодження приміщень закладів освіти, навчальної матеріально-технічної бази, навчально-виробничих баз практики.

2. Вимушене масштабне переміщення учасників освітнього процесу в межах України та за кордон, що призвело до значних втрат контингенту здобувачів освіти, педагогічного й викладацького складу.

3. Загострення проблеми забезпечення доступу до освіти українським здобувачам освіти, порушення безперервності освітнього процесу.

4. Втрата управлінського освітнього контролю на територіях, що потрапили під тимчасову окупацію або перебувають у зоні активних військових дій. Насильницька переорієнтація українських здобувачів освіти на російські навчальні програми, підручники, примусовий перехід на російську мову навчання.

5. Зменшення видатків державного та місцевих бюджетів на освіту.

Із початком повномасштабної військової агресії російської федерації проти України система освіти України опинилася в нових реаліях функціонування, а перед освітніми менеджерами постали такі питання, які до сьогодні ніхто не вирішував. З перших днів війни Міністерство освіти і науки України (МОН) продовжило свою роботу, забезпечило постійну комунікацію з обласними департаментами освіти й керівниками закладів вищої освіти. МОН звернулося з відкритим листом до міжнародних партнерів, зокрема міністрів країн ЄС, із проханням забезпечити підтримку системи освіти України.

Водночас було припинено співпрацю у сфері освіти та науки з рф і профільними державними органами країн, що підтримали збройну агресію проти України. Надалі освітній процес продовжився з використанням усіх доступних форм: онлайн (із застосуванням ІТ-технологій і дистанційного доступу на територіях, близьких до місць бойових дій), офлайн (на територіях, віддалених від місць боїв), у змішаному режимі. У нових реаліях опинилися заклади професійної (професійно-технічної) (ЗП(ПТ)О), фахової передвищої (ЗФПО) та вищої освіти (ЗВО), здобувачі освіти й викладачі яких масово вступали до лав Збройних сил України (ЗСУ) та територіальної оборони. Деякі викладачі продовжували навчати здобувачів освіти навіть із лінії фронту. Заклади освіти стали штабами допомоги населенню й військовим [2].

Викладачі, здобувачі освіти, які постраждали від військової агресії РФ, потребують значної психологічної підтримки. У цій частині МОН зробив низку кроків для забезпечення такої психологічної підтримки, розміщуючи на своєму офіційному сайті корисні поради для постраждалих. Функціонує група волонтерів-психологів, яка реалізує проекти для дітей і дорослих, надає поради щодо контролю емоційного стану.

Відповідно до нової законодавчої бази України створювалося інституційне підґрунтя щодо вжиття заходів для забезпечення захисту учасників освітнього процесу, працівників і майна закладів освіти; здійснення в разі потреби евакуації учасників освітнього процесу; забезпечення особливих умов навчання (встановлення індивідуального графіка навчання, надання академічної відпустки тощо) для тих здобувачів освіти, які перебувають у лавах ЗСУ або в підрозділах територіальної оборони, займаються волонтерською діяльністю.

Основними факторами й ризиками, що впливатимуть на кадрове забезпечення національної економіки, суспільного життя в Україні, процес підготовки кадрів, їх перепідготовку та підвищення їхньої кваліфікації в найближчий воєнний період і повоєнний час, є: наявність пошкоджених, зруйнованих ЗВО та ЗФПВО, втрати матеріально-технічної бази, їх переміщення до безпечніших регіонів або перебування на тимчасово окупованих територіях; втрати кадрового потенціалу ЗВО та ЗФПВО, контингенту здобувачів освіти, які переорієнтувалися на безпечніші регіони країни чи на виїзд на навчання за кордон; підвищена ймовірність істотного скорочення контингенту для формування державного замовлення на наступні навчальні роки: у повоєнний період велика частка здобувачів освіти, викладачів та інших працівників цих закладів освіти можуть не повернутися до України, залишившись за її межами.

Основним напрямом розвитку вищої й фахової передвищої освіти України в повоєнний період буде її адаптація до європейських аналогів у контексті реалізації статусу кандидата на членство в ЄС, яка буде здійснюватися за такими напрямками: гармонізація законодавчо-нормативного, інституціонального та методологічного забезпечення цих освітніх сфер; приведення Національної рамки кваліфікацій у відповідність із нормами й положеннями Європейської рамки кваліфікацій, адаптування Національної системи кваліфікацій – до європейських аналогів, діяльності вітчизняних інституцій, що забезпечують якість вищої та фахової передвищої освіти (НАЗЯВО, НАК) тощо; формування системи державно-приватного й соціального партнерства у сфері підготовки фахівців між провайдерами освітніх

послуг та їх користувачами/споживачами, зокрема роботодавцями й професійними організаціями; - запровадження в практичну діяльність ЗВО та ЗФПВО підготовки, перепідготовки кадрів і підвищення їх кваліфікації за мікроступенями (мікрокредитами/мікрокваліфікаціями).

Важливе значення має планування роботи у закладі фахової передвищої освіти в умовах воєнного стану, яке не виключає право керівників, педагогічного колективу на творчість, різноваріантність у виборі форм і структури планів. Вони повинні бути стислими, конкретними, лаконічними, передбачати заходи, які обов'язково мають бути виконаними і які можна контролювати.

Таким чином, позиціонування закладів фахової передвищої освіти в умовах воєнного стану визначає образ нового закладу, значною мірою залежить від рівня інноваційної культури педагогів, уміння продукувати перспективні ідеї, реалізувати їх у практичній діяльності.

На основі психолого-педагогічного аналізу позиціонування закладів фахової передвищої освіти в умовах воєнного стану успішного планування освітніх процесів в освітніх закладах побачили, що для ефективного пошуку освітнього середовища успіху потрібні такі умови, за яких згуртованість навколо мети діяльності закладу та єдність педколективу мають найвищі показники, коли педагогічний колектив є органічною цілісністю однодумців, що виконує певну стратегічну функцію – сприяє становленню особистості здобувача освіти. [3]. А менеджер успішного закладу передвищої фахової освіти – символ успіху, здатний вирішувати професійні завдання, що системно мислить, прогнозує та визначає очікувані результати, добре розуміє людей, володіє аналітичними і проектними здібностями [4].

Подальшого вивчення потребує сутність інноваційного управління закладом освіти в умовах воєнного стану.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України про освіту. - Розділ 4, - с.16
2. Освіта України в умовах воєнного стану. Інформаційно – аналітичний збірник. 2022. С.183 -187.
3. Освіта і наука України в умовах воєнного стану. Інформаційно – аналітичний збірник, 2022. С. 37 -42.
4. Освіта України в умовах воєнного стану. Інноваційна та проектна діяльність. Науково – методичний збірник., 2022, с. 13 -14.

Позиціонування закладів освіти на ринку освітніх послуг в умовах воєнного стану: Матеріали IV Всеукраїнського науково-методологічного семінару 26 жовтня 2023 р. Київ – Бориспіль: ДЗВО «Університет менеджменту освіти». 2023, 175 с. URL: <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp>

ОРГАНІЗАТОРИ СЕМІНАРУ:

- Національна академія педагогічних наук України
- ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
- Навчально-науковий інститут менеджменту та психології
- Кафедра педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти
- Управління освіти і науки Бориспільської міської ради Київської області
- Бориспільський академічний ліцей імені А.Федорчука

ЗБІРНИК МІСТИТЬ МАТЕРІАЛИ ЗА ТАКИМИ ТЕМАТИЧНИМИ НАПРЯМАМИ:

- Організація освітнього процесу в закладах освіти в умовах воєнного стану;
- Ресурс-менеджмент як необхідна складова самоменеджменту майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти в умовах викликів сьогодення;
- Управління закладами вищої освіти в європейському вимірі;
- Ціннісні орієнтири в управлінні Нової української школи: сучасний стан та перспективи;
- Емоційний інтелект у процесі професійного становлення менеджера освіти;
- Трансформація стратегій позиціонування навчальних закладів на ринку освітніх послуг в умовах воєнного стану;
- Смарт-освіта – нова парадигма сучасної системи освіти;
- Миротворчість та миробудування як принципи Нової української школи;
- Основні вектори розвитку позитивного іміджу майбутніх керівників закладів освіти у процесі магістерської підготовки;
- Особливості використання маркетингового аудиту в управлінні ЗЗСО;
- Умови та перспективи електронного управління в ЗЗСО;
- Стратегія розвитку як складова управління ЗЗСО;
- Психологічні засади професійної підтримки педагогічних працівників в умовах воєнного стану