

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ДВНЗ «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»  
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ПСИХОЛОГІЇ**

*Електронне науково-практичне видання*



## **ЗБІРНИК ТЕЗ**

**I Міжнародної науково-практичної конференції  
викладачів і аспірантів**

**«Соціально-економічні та гуманітарні аспекти  
світових інноваційних трансформацій»**

**30 березня 2016 р.**

**м. Київ**

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

ББК 74я43

С69

### Організатор конференції:

Навчально-науковий інститут менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

### Збірник містить матеріали за такими тематичними напрямками:

- *Механізми формування та удосконалення системи управління проектами економічного та соціального спрямування в умовах суспільно-політичних трансформацій в Україні;*
- *Теоретико-методичні засади розвитку управління навчальними закладами та педагогіки вищої школи в сучасному ІТ-середовищі;*
- *Психолого-педагогічний супровід навчально-професійної діяльності майбутніх фахівців;*
- *Підвищення якості трудового потенціалу в контексті реалізації компетентнісного підходу засобами професійної освіти;*
- *Українська післядипломна педагогічна освіта: традиції, інновації, транзити*

### Учасники конференції:

- *ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» (м. Київ);*
- *International academy of social-economic sciences (Грузія);*
- *International mind education institute (Республіка Корея);*
- *Республіканський інститут професійної освіти (Білорусь);*
- *Український біблійний університет (Канада);*
- *Академія імені Яна Длугоша в Ченстохові (Польща);*
- *Казахський Національний університет імені аль-Фарабі (Казахстан);*
- *Запорізька державна інженерна академія (м. Запоріжжя);*
- *Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти (м. Суми).*

**Соціально-економічні та гуманітарні аспекти світових інноваційних трансформацій:** Матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції викладачів і аспірантів 30 березня 2016 р. – К.: ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2016. – 1 електрон. опт. диск [електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp/i-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferenc-30-03>.

*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*

© ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2016

## ЗМІСТ

**МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ  
СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ ЕКОНОМІЧНОГО  
ТА СОЦІАЛЬНОГО СПРЯМУВАННЯ В УМОВАХ  
СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ В УКРАЇНІ**

1. **АЗІЗОВА К. М.** ОБ'ЄКТИ МОНІТОРИНГУ ЯКОСТІ ОСВІТИ У  
ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ 10
2. **АЛЕЙНІКОВА О. В.** ІНСТИТУЦІЙНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ  
ІНСТРУМЕНТИ РОЗКРИТТЯ ВНУТРІШНЬОГО ПОТЕНЦІАЛУ  
РЕГІОНІВ 14
3. **АНДРІЄНКО О. А.** ПРОФСПІЛКИ (СИНДИКАТИ) ЯК  
МУЛЬТИПЛІКАТОР ГУМАНІЗАЦІЇ ПРОЦЕСІВ ПОСТРАДЯНСЬКИХ  
ПЕНІТЕНЦІАРНИХ СИСТЕМ 18
4. **БЕЗТЕЛЕСНА Л. І.** АКАДЕМІЧНА МОБІЛЬНІСТЬ ЯК  
МЕХАНІЗМ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ 22
5. **БОНДАРЧУК Н. В.** НАПРЯМИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ  
ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ 27
6. **БУКОРОС Т. О.** ДОВІРА ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ ВЛАДНИЙ РЕСУРС  
ТА ЦІННІСТЬ 30
7. **ВОРОНКОВА В. Г.** ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ  
КОМПЕТЕНТНОСТІ ЯК «МЕТАКОМПЕТЕНТНОСТІ» В УМОВАХ  
ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА 34
8. **ВОРОНКОВА В. Г., ОНИЩЕНКО О. А.** ЗАСТОСУВАННЯ  
КОНЦЕПЦІЇ МУЛЬТИПЛІКАТОРА ДЖ. М. КЕЙНСА В КОНТЕКСТІ  
УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ 39
9. **ВОРЧАКОВА І. Є.** ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ ЛОБІЗМУ ЯК  
КАТЕГОРІЇ СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНОГО АНАЛІЗУ 43
10. **ГНАТЮК Т. О.** ДОСТУП ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ  
ДО ДОШКІЛЬНОЇ І СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ (ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ  
ДОСЛІДЖЕННЯ У 9-ТИ ОБЛАСТЯХ УКРАЇНИ) 48
11. **ГРИЩУК Д. Г.** ГРОМАДЯНСЬКА СОЦІАЛІЗАЦІЯ МОЛОДІ В  
ДІЯЛЬНОСТІ МОЛОДІЖНИХ КОЗАЦЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ 52
12. **ІВКІН В. М., ОБОДЗІНСЬКА І. В.** ПРОЕКТНА ДІЯЛЬНІСТЬ  
СТУДЕНТІВ ЯК МЕТОД НАВЧАННЯ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ 56

## ЗАКЛАДИ

- 13. КУРАТАШВИЛИ Альфред Анзорович** ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИННОВАЦИОННОГО ПРОРЫВА В СФЕРЕ ОБЩЕСТВЕННЫХ НАУК И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПРОГРЕСС 58
- 14. КУРАТАШВИЛИ Анзор Альфредович** ТЕОРИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПРИБЫЛИ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБЩЕСТВОМ И ГОСУДАРСТВОМ 63
- 15. МАКСИМЕНЮК М. Ю.** МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ МАРКЕТИНГУ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ІНТЕРНЕТ-ЕКОНОМІКИ 67
- 16. МЕДЖИБОВСЬКА Н. С.** ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ФІНАНСУВАННЯ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА ЗА ДОПОМОГОЮ КРАУДФАНДІНГУ 72
- 17. МЕХРИШВИЛИ Т. И.** СФЕРА ОБРАЗОВАНИЯ И ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К ПРОБЛЕМЕ НАЛОГОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА 75
- 18. ПЕЧЕНЮК А. В.** НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНІ ПРАЦІВНИКИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ 79
- 19. СИМБІРСЬКА Є. В.** ЕВОЛЮЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВИЛ ПРО НАЛЕЖНІСТЬ ТА ДОПУСТИМІСТЬ ДОКАЗІВ В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЇ 83
- 20. СТАСЮК Н. В.** ЛЕКСИЧНІ ЗАСОБИ МОВЛЕННЄВОГО ВПЛИВУ НА ОСОБИСТІСТЬ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У КОНТЕКСТІ СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ В УКРАЇНІ 89
- 21. ШТАНГЕЙ С. В.** СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ 91
- ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ ТА ПЕДАГОГІКИ ВИЩОЇ ШКОЛИ В СУЧАСНОМУ ІТ-СЕРЕДОВИЩІ**
- 1. АНДРЮЩЕНКО Я. Е.** МОНІТОРИНГ В СИСТЕМІ ВІДКРИТОЇ 95

## ОСВІТИ

2. **БАЦМАЙ С. А.** АКМЕОЛОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ЯК ПРОБЛЕМА ПЕДАГОГІЧНОЇ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ 100
3. **ВОЛОТОВСЬКА Т. П.** УПРАВЛІНСЬКІ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЯК ПРОБЛЕМА ТРАНСФОРМАЦІЇ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ 104
4. **ГОЛЯ Н. Г.** ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТВОРЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ 108
5. **ГРИНЬОВА М. В., СОРОКІНА Г. Ю.** ЛІДЕРСТВО ЯК СПОСІБ ЖИТТЯ МЕНЕДЖЕРА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ 114
6. **ДИВАК В. В.** РОЗВИТОК ЕКОНОМІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДИРЕКТОРІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЗАСОБАМИ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ 118
7. **ДРАЧ І. І.** ТЕХНОЛОГІЯ РОЗРОБЛЕННЯ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ 121
8. **ЗАУСАЄВА А. В.** ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ ТА ПЕДАГОГІКИ ВИЩОЇ ШКОЛИ В СУЧАСНОМУ ІТ-СЕРЕДОВИЩІ 125
9. **ІВАНЧАК В. Д.** ЧИННИКИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА УМОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІКТ В УПРАВЛІННЯ ШКОЛОЮ СІЛЬСЬКОЇ МІСЦЕВОСТІ 129
10. **КАНАФОЦЬКА Г.П.** ОСВІТНІЙ ДІАЛОГ В МЕХАНІЗМАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЦІННОСТЕЙ 132
11. **КОЗІЙЧУК О. Г.** НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЮ РОБОТОЮ З УЧНІВСЬКОЮ МОЛОДДЮ В НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ 137
12. **КРИВКО С. А.** ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДОШКІЛЬНОГО ВИХОВАННЯ НА ЗАСАДАХ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ 141
13. **КУДЛЯК С. М.** ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДґРУНТЯ СИСТЕМИ ПЛАНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ 145
14. **МАКАРЕНКО І. Є.** ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ВЧИТЕЛІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ 150

## НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ: УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ

15. **МАХИНЯ Т. А.** МЕДІАМЕНЕДЖМЕНТ ЯК СКЛАДОВА ПІДГОТОВКИ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ 155
16. **МИХАЙЛЕНКО С. І.** АНАЛІТИЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ: БАЗОВІ ПОНЯТТЯ 159
17. **МИХАСЮК О. К.** РОЗВИТОК ГРОМАДСЬКО-ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНІМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ 164
18. **НАЗАРЕНКО Л. М.** СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ ЯК ЗАСІБ ПОЗИЦІОНУВАННЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ 168
19. **НІДЗІЄВА В. А.** УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ 173
20. **ПОЛЯКОВА Г. А.** САМООЦІНКА РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ 179
21. **ПОЧУЄВА О. О.** МАРКЕТИНГО-МОНІТОРИНГОВА ДІЯЛЬНІСТЬ, ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ 184
22. **РЯБОВА З. В.** ГОТОВНІСТЬ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ДО МАРКЕТИНГОВОГО УПРАВЛІННЯ: КВАЛІМЕТРИЧНИЙ АСПЕКТ 187
23. **СОЛОВЙОВА-НІКІТІНА Л. М.** АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ У СІЛЬСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ УКРАЇНИ 192
24. **ТИМОШКО Г. М.** СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ 195
25. **ТИСЯЧНА Ю. С.** ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ПРОВЕДЕННЯ РЕЙТИНГОВОГО ОЦІНЮВАННЯ ВИКЛАДАЧА 199
26. **УСАТЕНКО В. М.** УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ ІНКЛЮЗИВНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА У ПРОЦЕСІ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ 204
27. **ШОЛОХ О. А.** ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЦІННІСНО-СМИСЛОВОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ У ПРОЦЕСІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ 208
28. **ШТАНЬКО Л. О.** ОСОБЛИВОСТІ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ХРИСТИЯНСЬКОГО ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ 217

## **ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ СУПРОВІД НАВЧАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ**

1. **БОЙЧЕНКО І. С., СОЛОВІЄНКО В. О.** ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОІДЕНТИФІКАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ 223
2. **БРЮХОВЕЦЬКА О. В.** ПОНЯТТЯ ПРО ОРГАНІЗАЦІЮ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ 227
3. **ВАСІЛЬЄВА Л. М.** ЗНАЧЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ ІНТЕРАКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ 231
4. **ВЕРБИНЕЦЬ А. А.** ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ДО РОБОТИ З ДІТЬМИ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ В УМОВАХ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ (НА ПРИКЛАДІ РЕСПУБЛІКИ МАЛЬТА) 234
5. **ГЛАДКОВА В. М.** АКМЕОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ 238
6. **ГУСЄВ А. І.** ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ МЕДІАТОРА ЯК ОСНОВА ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ 241
7. **ДУЛЬСЬКА О. В.** ПЕДАГОГІЧНЕ КЕРІВНИЦТВО РОЗВИТКУ ДУХОВНО-МОРАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛІВ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ 244
8. **ІНЖИЄВСЬКА Л. А.** ЗАСТОСУВАННЯ ЗАСОБІВ АРТ-ТЕРАПІЇ ПІД ЧАС ПІДГОТОВКИ ПСИХОЛОГІВ В УМОВАХ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ 258
9. **КАСЕН Г. А., МУХАТАЄВА Д. І.** К ВОПРОСУ ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОЕКТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ ВУЗА 264
10. **КУЧЕРГАН Є. В.** ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ УЧНІВ ЯК ВІДОБРАЖЕННЯ «СІМЕЙНОГО ЗДОРОВ'Я» В КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ 269
11. **ЛЮБЧАК Н. М.** УРОК УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ В ПРОЕКЦІЇ ПРОЕКТНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ 273
12. **МОЛЧАНОВА А. О.** ОСОБИСТІСТЬ В УМОВАХ ОСВІТНІХ ТРАНСФОРМАЦІЙ 277

13. **ПЕТРЕНКО І. М.** РОЛЬ ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН У НАЦІОНАЛЬНОМУ ВИХОВАННІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ (НА ПРИКЛАДІ ВНЗ УКООПСПЛКИ «ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ») 282
14. **ПРИХОДЬКІНА Н. О.** ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНИХ МЕДІА У НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ 287
15. **РЕВУЖЕНКО О. В.** ФОРМИ І МЕТОДИ ФОРМУВАННЯ БАТЬКІВСЬКИХ НАВИЧОК У СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ 291
16. **РОСТОВСЬКА Н. С.** ПЕДАГОГІЧНІ ЦІННОСТІ В ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ 295
17. **САМБОРСЬКА О. В.** ЗАСОБИ ПІДГОТОВКИ МАГІСТРІВ ТЕХНОЛОГІЧНОЇ ОСВІТИ ДО МОНІТОРИНГУ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ СТУДЕНТІВ 299
18. **СЛОБОДЯНЮК О. М.** ІНТЕГРАЦІЯ ЗМІСТУ ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН І ПОЗАНАВЧАЛЬНИХ ЗАХОДІВ У ТЕХНІЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ З МЕТОЮ СТВОРЕННЯ ЕТИЧНОГО СЕРЕДОВИЩА 304
19. **ХІЛЬКО С. О.** ФОРМУВАННЯ ФАСИЛІТАЦІЙНОЇ ПОЗИЦІЇ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА В ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ У ВНЗ 309
20. **ЧАУСОВА Т. В.** ОСОБЛИВОСТІ СОМОІДЕНТИФІКАЦІЇ В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ 314

**УКРАЇНСЬКА ПІСЛЯДИПЛОМНА ПЕДАГОГІЧНА ОСВІТА:  
ТРАДИЦІЇ, ІННОВАЦІЇ, ТРАНЗИТИ.**

**ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ  
РЕАЛІЗАЦІЇ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ ЗАСОБАМИ  
ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

1. **BONDARCHUK O. I.** CRITICAL SITUATION BEHAVIORAL STRATEGIES AND ITS IMPROVEMENT IN MANAGERS OF UKRAINIAN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS 320
2. **ЖУК М. В.** УКРАЇНСЬКА ОСВІТА: ВІДПОВІДНІСТЬ СВІТОВИМ ТРЕНДАМ, ІННОВАЦІЯМ, ТРАНЗИТАМ (2015-2020) 323
3. **ЗІНЧУК Н. А.** РОЗВИТОК ЕКОНОМІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ЗАСОБАМИ ВОРКШОПУ 328



4. **ІВАНОВА В. В.** ВИКОРИСТАННЯ ІКТ ДЛЯ РЕАЛІЗАЦІЇ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ У ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ 332
5. **КАТЮК Я. Л.** ПІДГОТОВКА ОФІЦЕРІВ-ВИХОВАТЕЛІВ ЛІЦЕЇВ ДО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ КАДЕТІВ ЛІЦЕЇВ З ПОСИЛЕНОЮ ВІЙСЬКОВО-ФІЗИЧНОЮ ПІДГОТОВКОЮ 335
6. **МІНДА Л. З.** НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВИХОВАТЕЛІВ ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ 337
7. **МОТУЗ Т. В.** РОЛЬ ТА МІСЦЕ ТОЛЕРАНТНОСТІ У СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ 343
8. **ОЛІЙНИК В. В.** ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ 347
9. **ОПОЛЬСЬКА А. В.** РОЗВИТОК ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ: ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ 349
10. **РАУС В. В.** ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕДАГОГІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЗАСОБАМИ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ 352
11. **САМОЙЛЕНКО О. М.** ЄДИНЕ ІНФОРМАЦІЙНЕ СЕРЕДОВИЩЕ КОНСОРЦІУМУ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ 356
12. **СЕРГЕСЬВА Л. М.** ІВЕНТИВНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛІННІ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОГО НАЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ 360
13. **СІГАЄВА Л. Є., БЛОБРОВКО Т.І.** ПРОБЛЕМИ ЯКОСТІ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ: ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ 365
14. **ШТОМПЕЛЬ Г. О.** ПІДПРИЄМНИЦЬКИЙ ЗМІСТ УДОСКОНАЛЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ФАХІВЦІВ ВИКЛАДАННЯ 368

# МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ ЕКОНОМІЧНОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО СПРЯМУВАННЯ В УМОВАХ СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ В УКРАЇНІ

К. М. Азізова,  
*кандидат економічних наук, доцент,  
провідний фахівець відділу забезпечення  
якості освіти та інноваційного розвитку  
Харківський національний економічний  
університет імені С. Кузнеця,  
м. Харків*

## ОБ'ЄКТИ МОНІТОРИГУ ЯКОСТІ ОСВІТИ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

В науковій літературі моніторинг розглядається як поняття, яке було запозичене в освіту з інших галузей наук: технічних та екологічних та означає постійне спостереження за будь-яким явищем, об'єктом з метою співвідношення його стану з бажаним результатом або з первинним уявленням [9]. Наукові дослідження різних аспектів моніторингу знайшли відображення в працях таких науковців як А. С. Белкін, О. О. Байназарова, А. А. Орлов, А. Тайджиман, Т. Несвілл Послтвейт, П. В. Голубков, Т. А. Лукіна, Г. В. Єльнікова, О. І. Ляшенко, А. Н. Майоров, В. Г. Попов, Т. А. Стефановська, Т. М. Олендр, В. І. Звонніков, М. Б. Челишкова [1-9; 11; 13; 14] та ін. Вітчизняна теоретична база включає виклад і аналіз як загальних понять і механізмів моніторингу, так і особливості його розвитку в Україні. Але зустрічається багато тлумачень цього поняття. Так одні науковці під моніторингом розуміють цілісний самостійний об'єкт, інші засіб дослідження тому сутність моніторингу є необхідним для вивчення. Але, незважаючи на різноманіття визначень моніторингу, деякі з них все ж таки мало чим відрізняються одне від одного по своїй сутності. Також, існують наступні питання, які недостатньо висвітлені у діяльності вищого навчального закладу:

- відсутнє єдине розуміння технології моніторингу якості освіти;
- методичні і організаційні аспекти впровадження моніторингу в

діяльність вищого навчального закладу залишаються недостатньо розвиненими.

Узагальнивши функціональні елементи системи моніторингу у вищому навчальному закладі, можна зробити висновок, що більшість вчених виділяють наступні: спостереження, збір, аналіз та обробка. Слід зазначити, що формування моніторингової інформації у вищому навчальному закладі повинно здійснюватися таким чином, щоб були задіяні та враховані всі аспекти його діяльності. У зв'язку з цим першочерговою задачею моніторингу якості освіти є забезпечення оптимізації взаємозв'язків і залежностей інформаційних потоків між всіма основними функціями управління, що забезпечить можливість отримання релевантної інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень щодо забезпечення якості освіти вищого навчального закладу.

Згідно стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти [12; 15] та вимог Закону України «Про вищу освіту» [10] визначимо об'єкти моніторингу якості освіти (рис. 1).

Так, до об'єктів системи моніторингу якості освіти у вищому навчальному закладі відносяться:

#### 1. Навчальні програми вищого навчального закладу:

- періодичний перегляд навчальних програм на відповідність встановленим критеріям та стандартам;
- забезпечення публічності інформації про освітні програми.

#### 2. Результати навчання студентів вищого навчального закладу:

- оцінювання якості знань студентів (аналіз проміжного та підсумкового контролю за навчальними дисциплінами);
- кількість працевлаштованих випускників та їх місце у суспільному житті держави;
- анкетування студентів.

#### 3. Оцінювання якості викладацького складу вищого навчального закладу:

- аналіз якості кадрового забезпечення освітньої діяльності;
- контроль за якістю проведення лекційних, практичних, лабораторних занять;
- аналіз якості та результативності педагогічної діяльності викладачів;

- рейтинги викладачів;
- аналіз інноваційної діяльності.

#### 4. Навчальні ресурси:

- навчально-методичне забезпечення освітньої діяльності;
- матеріально-технічне забезпечення освітньої діяльності;
- забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління освітнім процесом.

#### 5. Інформаційні ресурси:

- наявність у вищому навчальному закладі засобів збору й аналізу інформації про свою діяльність.
- аналіз рейтингів щодо положення вищого навчального закладу.

#### 6. Публічність інформації:

- наявність актуальної оприлюдненої інформації;
- прозорість інформації.

Для подальшого дослідження необхідно встановити функціональні складові поняття моніторингу у вищому навчальному закладі.

### ***Список використаних джерел:***

1. Байназарова О. О. Моніторинг та оцінювання якості освіти : метод. посібн. / О.О. Байназарова, В. В. Ракчєєва. – Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2009. – 58 с.

2. Байназарова О. О. Проведення моніторингу якості освіти з використанням інформаційно-комунікаційних технологій / О. О. Байназарова // Управління освітою. – 2005. – № 18 (114). – С. 6 – 7.

3. Белкин А. С. Причины, диагностика, предупреждение отклонений в поведении школьников / А. С. Белкин. – Свердловск : сред.-урал. кн. изд-во, 2001. – 125 с.

4. Єльнікова Г. В. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи : монографія / Г. В. Єльнікова, Т. А. Борова, О. М. Касьянова, Г. А. Полякова та ін., за ред. Г. В. Єльнікової. – К. : 2009. – 572 с.

5. Лукіна Т. О. Моніторинг як механізм інформаційного забезпечення якості освіти / Т. О. Лукіна // Тестування і моніторинг . – 2007. – № 12. – С. 16 – 20.
6. Ляшенко О. І. Якість освіти як основа функціонування й розвитку сучасних систем освіти / О. І.Ляшенко // Педагогіка і психологія. – 2005. – № 1. – С. 5 – 12.
7. Майоров А. Н. Мониторинг в образовании / А. Н. Майоров. – Спб. : Образование-Культура, 2008. – 344 с.
8. Олендр Т. М. Моніторинг якості природничо-наукової освіти в університетах США : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.01 – загальна педагогіка та історія педагогіки / Олендр Т. М. – Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2011. – 22 с.
9. Попов В. Г. Мониторинг развития региональной системы образования / В. Г. Попов, П. В. Голубков // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2000. – № 7. – С. 30 – 33.
10. Про вищу освіту. Закон України № 1556-18 від 04.08.2015 [Електроний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/1556-18>.
11. Современные средства оценивания результатов обучения : учебн. пособие / за ред. В. И. Звонников, М. Б. Чельшкова. – М. : Издательский центр «Академия», 2007. – 224 с.
12. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти. – К. : Ленвіт, 2006. – 35 с.
13. Стефановская Т. А. Педагогика: наука и искусство / Т. А. Стефановская. – М. : Совершенство, 1998. – 356 с.
14. Тайджиман А. Моніторинг стандартів освіти / А. Тайджиман, Т. Невілл Послтвейт. – Львів : Літопис, 2003. – 328 с.
15. Standards and guidelines for quality assurance in the European Higher education Area. – Yerevan, 2015. – 23 p.

О. В. Алейнікова,  
доктор наук з державного управління, професор,  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м. Київ

## **ІНСТИТУЦІЙНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ ІНСТРУМЕНТИ РОЗКРИТТЯ ВНУТРІШНЬОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНІВ**

Період системної суспільної трансформації в Україні має закласти підґрунтя для збалансованого комплексного розвитку країни та її регіонів. Основним інструментом досягнення цієї мети є економічне зростання, і за сучасних умов пріоритетними стають його якісні характеристики, в першу чергу, – рівень взаємозалежності економічної динаміки та соціального поступу. Регіон як відносно цілісна частина території країни виступає місцем зосередження інтересів держави, суб'єктів господарювання і населення, що обумовлює його значущість як об'єкта політики економічного зростання. Соціально-економічна криза 2014 року призвела до погіршення становища із залученням інвестицій з-за кордону та здійснення внутрішніх капіталовкладень. Як непривабливість інвестиційного клімату, так і нестача коштів для капіталовкладень спричинили різке погіршення показників інвестиційної діяльності в цілому по Україні та по її окремих регіонах. Негативні тенденції і проблеми розвитку регіонів, які загострились в трансформаційний період, зокрема поглиблення економічних, соціальних, демографічних, екологічних диспропорцій, потребують комплексного дослідження і вирішення для забезпечення збалансованого розвитку на основі довгострокового зростання при узгодженні загальнодержавних та регіональних інтересів. Удосконалення регіонального рівня розвитку країни передбачає повноту та раціональність використання внутрішнього потенціалу для підвищення конкурентних переваг та поглиблення міжнародної спеціалізації регіональних господарських систем в умовах глобалізації.

Основу економічного розвитку регіону становить його потенціал. Потенціал економічного розвитку, або економічний потенціал регіону – це сукупність передумов, факторів та засобів, здатних забезпечити економічне зростання та

підвищення на цій основі якості життя населення. Тим самим зроблений акцент на необхідності забезпечення економічного зростання переважно за рахунок внутрішніх складових та неодмінній прямій залежності якості життя населення від позитивної економічної динаміки.

Потенціал розвитку регіону визначають дві групи факторів [1,с.14].: по-перше, традиційно економічні – природно-ресурсний, трудовий, виробничий, фінансовий, науково-технологічний, стан ринкового середовища, система управління економікою. По-друге, на сучасному етапі світового економічного розвитку активізуються неекономічні фактори, зокрема ступінь довіри населення до процесів економічного розвитку, впевненості у власних діях та можливостях тощо. Встановлено, що інституціональні передумови формування соціально-ефективної ринкової економіки об'єднують: по-перше, створення необхідних ринкових інститутів – приватної та інших форм власності, ринкової інфраструктури, факторних та товарних ринків, запровадження ринкової моделі поведінки економічних суб'єктів тощо; по-друге, формування засад громадянського суспільства як необхідної умови розбудови соціальної ринкової економіки. Саме дієвість другої групи факторів, що становлять потенціал регіонального розвитку, може виявитись вирішальною в період удосконалення якості економічного зростання в Україні. Така постановка питання є актуальною і в контексті новітньої теорії економічного зростання, де основними факторами слід вважати ендогенні.

Нові умови регіонального соціально-економічного розвитку в період системної суспільної трансформації потребують сучасної методики оцінювання економічного зростання на предмет його відповідності світовим та загальнодержавним тенденціям щодо впливу на якість життя населення. Оцінку результативності використання економічного потенціалу регіону запропоновано здійснювати через систему показників, що відображають його складові: розмір території регіону; кількість населення; питома вага працездатного населення у віковій структурі; середньорічна кількість працівників; введення в дію основних засобів; інвестиції в основний капітал; щільність автошляхів; щільність залізничних колій; вклади населення в національній та іноземній валюті; кредити,

надані комерційними банками суб'єктам господарювання; кількість отриманих патентів. Крім того, на економічний розвиток та зростання регіону впливають фактори попиту та інституціональні фактори, що відображають ступінь зрілості та дію соціального капіталу. З них доцільно включити до аналізу: грошові доходи населення; кількість легалізованих політичних партій та їх місцевих осередків; кількість громадських організацій та їх місцевих осередків; загальна чисельність держслужбовців; середньодобовий обсяг місцевого телерадіомовлення

На заваді підвищенню інвестиційної спроможності регіонів України стоїть низка проблем:

1. Недостатнє інституційне забезпечення інвестиційної політики в регіонах та на місцях. Розробка інвестиційної політики традиційно залишається прерогативою органів влади центрального рівня. Низка нормативно-правових документів, які унормовують здійснення інвестиційної діяльності в країні, зокрема Закон України «Про інвестиційну діяльність» [2] та Указ Президента України «Про заходи щодо вдосконалення інвестиційної діяльності в Україні» [3], стосуються загальнодержавного рівня. Натомість, інвестиційна політика регіонального рівня не стала конструктивним елементом системи регулювання інвестиційної діяльності. Вагому роль у регулюванні інвестиційної діяльності саме на регіональному рівні та у формуванні системи інвестування в регіонах і задоволенні очікувань інвесторів відіграють рейтинги інвестиційної привабливості регіонів, інвестиційні паспорти регіонів, інвестиційні атласи по регіонах, що формуються Державним агентством з інвестицій та управління національними проектами України [4]. Місцеві ради здійснюють/впливають на інвестиційну діяльність на власний розсуд у рамках чинного законодавства. Також, місцева влада може впливати на інвестиційну діяльність на підпорядкованій їм території засобами пропагандистського впливу, до яких можна віднести розроблення інвестиційних паспортів регіонів. Проте загальне враження від здійснення регулювання інвестиційної діяльності на рівні регіонів складається як про розрізнену і неупорядковану систему. І головне, засоби та інструменти регулювання інвестиційної діяльності на рівні регіонів та окремих громад не імplementовані до базових нормативно-правових документів



регіонального розвитку, у першу чергу – до середньострокових стратегій регіонального розвитку.

2. Недосконалість інструментів розкриття внутрішнього потенціалу регіонів. Інституційним інструментом розкриття внутрішнього потенціалу регіону є регіональні стратегії. У чинних стратегіях регіонального розвитку відсутні системний і всебічний аналіз внутрішнього потенціалу регіону та визначення способів його використання.

3. Падіння обсягів залучення інвестицій внаслідок погіршення соціально-економічної ситуації в країні і падіння інвестиційної привабливості регіонів Сходу України через ведення бойових дій на їх території.

4. Неefективність окремих інструментів фінансування капітальних проєктів. Точковий вплив на інвестиційну діяльність чинять такі інструменти, як державні замовлення, Державний фонд регіонального розвитку, інвестиційні субвенції (згідно Бюджетного кодексу України, «субвенції на виконання інвестиційних програм (проєктів)») [5, с.20].

5. Низька ефективність розподілу інвестицій, низька віддача від інвестицій.

Таким чином, для забезпечення трансформації господарських зв'язків та ефективного розвитку економіки особливої актуальності набуває потреба покращення інвестиційного середовища регіонів через розробку комплексу заходів з мінімізації впливу визначених проблем. З метою формування цілісної системи інструментів розкриття внутрішнього потенціалу регіону слід рекомендувати обласним державним адміністраціям та органам місцевого самоврядування при розробці регіональних стратегій розвитку: - включати до регіональних стратегій розділ, у якому аналізується розвиток галузей господарювання у регіоні, з метою формування цілісної картини його внутрішнього потенціалу і висвітлення привабливості для потенційних інвесторів, та розділ, у якому характеризуються стратегічні цілі розвитку регіону; - включати до регіональних стратегій розділ, у якому зазначати необхідність застосування при управлінні регіоном такого новітнього інструменту управління, як геоінформаційна система моніторингу регіональних ресурсів та інформаційно-аналітичного супроводу управлінських рішень.

**Список використаних джерел:**

1. Петкова Л. О. Теоретико-методологічні засади економічного зростання в Україні: регіональні аспекти: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: спец. 08.10.01 «Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка» / Л. О. Петкова. – Київ, 2006. – 40 с. – укр.
2. Про інвестиційну діяльність. Закон України N 1560-XII від 18 вересня 1991 року (в редакції від 09 листопада 2013 року на підставі документу 639-19).
3. Про заходи щодо вдосконалення інвестиційної діяльності в Україні. Указ Президента України N 912/2009 від 10 листопада 2009 року.
4. Атлас інвестиційної привабливості України та інвестиційні паспорти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrproject.gov.ua/page/atlas-investitsiinoi-privablivosti-ukraini-ta-investitsiini-pasporti>
5. Економіка регіонів у 2015 році: нові реалії і можливості в умовах започаткованих реформ / [за ред. докт. екон. наук, проф., засл. ек-та України Олійник Д.І.] – К.: НІСД, 2015. – 92 с.

О.А. Андрієнко,

*магістрант програми «Управління проектами»  
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ*

*голова Національної профспілки Державної  
пенітенціарної служби України, генерал-майор  
Міжнародного Союзу Козацтва,*

*м. Київ*

**ПРОФСПІЛКА (СИНДИКАТ) ЯК МУЛЬТИПЛІКАТОР ПРОЦЕСІВ  
ГУМАНІЗАЦІЇ ПОСТРАДЯНСЬКИХ ПЕНІТЕНЦІАРНИХ СИСТЕМ**

Основним у розвитку демократичного суспільства є формування чітко організованих, регламентованих, контрольованих державою і громадянським суспільством стійких соціальних, економічних взаємодій та соціальних зв'язків.

Зрілість кожного суспільства визначається ставленням до соціально уразливих категорій населення, до яких можна віднести і людей, які знаходяться в місцях позбавлення волі, по народному в тюрмі, в'язниці. Якщо говорити про пострадянський простір, багатьом країнам СНД у цій сфері властива ситуація, яка характеризується соціальною занедбаністю такої категорії населення як ув'язнені і персонал пенітенціарної системи.

Розглядаючи питання про місце Державної пенітенціарної служби України в системі влади сучасної України та країн СНД, необхідно зазначити, що органи виконання покарань у колишньому Радянському Союзі завжди були неприродно відокремлені від інших органів держави і суспільства загалом, вони за своєю суттю завжди були закритою системою, звідси і викривлення подачі інформації для громадянського суспільства.

Як наслідок, пенітенціарна (від лат. *penitentia* – каяття, релігійне поняття) функція держави була спрощена і зведена до звичайного виконання покарань під гаслами «перековування» та «перевиховання». Прикладом такого підходу є ГУЛАГ з його жахливими наслідками. Тому не випадково у суспільства давно сформувалася думка про пенітенціарну систему як про щось закрите, темне і негативне. Майже ніхто не усвідомлює того, що пенітенціарна функція – функція держави, і реалізація такої функції – це діяльність саме управлінська, яка повинна мати соціально спрямований характер.

У сучасних умовах стрижнем реформування пенітенціарної системи повинна стати виключно як ідея ресоціалізації засуджених, що є основою пенітенціарної філософії, так і гуманізація всього пенітенціарного персоналу, який виконує цю важливу державницьку функцію. При цьому великою проблемою є вплив ув'язнених, їх субкультури та криміногенного середовища на поведінку персоналу, як наслідок професійна деформація, професійне вигорання тощо.

Одним з важливих етапів реформування пенітенціарної системи нашої країни можна вважати 2011 рік, коли після моменту прийняття України в Раду Європи в Державній пенітенціарній службі України (далі-ДПтС України) була вперше в історії існування тюремної системи була створена національна

Профспілка ДПтС України, яка надала багато практичних і конкретних рекомендацій щодо подальшого реформування системи виконання покарань.

В лютому 2016 року Міністерство юстиції України презентувало проект реформування пенітенціарної системи (Державної кримінально-виконавчої служби України). У результаті реалізації проекту Мінюсту передбачається здійснити комплекс заходів, спрямованих на вдосконалення кримінально-виконавчого законодавства щодо ув'язнених та засуджених, соціальний захист пенітенціарного персоналу, за рахунок скорочення кількості установ виконання покарань та персоналу (при цьому Профспілка усвідомлює, що актуальним при скороченні стане питання соціальної адаптації звільнених з Пенітенціарної Служби. У цьому аспекті Профспілка (Синдикат) взаємодіє з Міністерством праці та соціальної політики, Міністерством оборони, Національною поліцією та Міністерством внутрішніх справ, намагаючись врахувати негативний досвід скорочень персоналу). Але на жаль в Державному бюджеті України фінансів достатньо немає, і цей проект виглядає як нездійснений. Як свідчить світова передова практика, для забезпечення прав пенітенціарного персоналу і належних умов тримання під вартою ув'язнених односторонніх зусиль центрального органу-ДПтС недостатньо. Вирішити цю проблему можливо лише за умови спільних цілеспрямованих заходів відповідних державних структур, громадських і міжнародних організацій.

Розглядаючи діяльність установ виконання покарань, на нашу думку, слід акцентувати увагу на гуманітарному аспекті.

На Державну кримінально-виконавчу службу України, тобто персонал Penitentiary (prison) Staff, разом з виконанням кримінальних покарань, захистом інтересів громадян і суспільства покладено завдання щодо створення умов для виправлення і ресоціалізації осіб, засуджених до позбавлення волі.

У Європейських пенітенціарних правилах (затвердженої Радою Європи 11 січня 2006 р.) в Ч. I п.8 йде мова про те, що Персонал пенітенціарних установ виконує важливу суспільну функцію, і тому порядок їх набору, професійної підготовки та умови роботи повинні забезпечувати їм можливість підтримувати

високі стандарти поводження з ув'язненими. Але на жаль в пострадянському пенітенціарному просторі умов для цього не створено.

Характерною ознакою сьогодення є широка участь у духовному відродженні персоналу ДПтС України представників релігійних організацій. Профспілка успішно здійснює взаємодію за умовами Меморандуму з Українською міжконфесійною християнською місією «Духовна та благодійна опіка в місцях позбавлення волі», до складу якої входять 12 основних релігійних організацій.

Питання реформування ДКВСУ може бути успішно вирішеним на державному рівні через зміну застарілого законодавства та менеджменту, раціональну співпрацю з профільними міністерствами та відомствами, міжнародними організаціями, громадськими об'єднаннями.

В результаті міжнародної діяльності національної Профспілки ДПтС ( в період з 2012 по 2015 роки), переговорів з Генеральним секретарем міжнародної організації за співробітництво (ГУАМ) та фахівцями Ради Європи, з метою об'єднання зусиль для реформувань пострадянських пенітенціарних систем в першу чергу в інтенсивному контакті з профспілковцями Молдови, Литви виникла ідея створення Східноєвропейського синдикату соціальної взаємодопомоги персоналу пенітенціарних структур і членам їх сімей (для зручності в роботі пострадянських колег-пенітенціаріїв вибрана російська мова, мовою оригіналу - Восточноевропейский синдикат (ВС) социальной взаимопомощи персоналу пенитенциарных структур и членам их семей (ВССВППС ЧС)

Автор використовує термін синдикат у такому значенні: (від фр. *syndicat*, «профспілка» від лат. *syndicus* – від давн.-грецьк. *σύνδικος*, «захисник, заступник») – термін, яким раніше називали об'єднання ремісників, торговців, а пізніше стали називати добровільні об'єднання осіб для виконання спільної роботи.

В даному випадку Профспілки (синдикати) виступають як мультиплікатори (множники) процесів гуманізації пострадянських пенітенціарних систем. Постсоціалістичні Профспілки (синдикати) Польщі, Литви, які існують вже давно,

мають багатий щодо процесів гуманізації пенітенціарних систем. І саме тому підтримують ідею створення Східноєвропейського синдикату соціальної взаємодопомоги персоналу пенітенціарних структур і членам їх сімей.

Л.І. Безтелесна,  
*доктор економічних наук, професор*  
*Національний університет водного господарства та природокористування,*  
*м. Рівне*

## **АКАДЕМІЧНА МОБІЛЬНІСТЬ ЯК МЕХАНІЗМ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ**

Необхідність розвитку людських ресурсів за нинішніх умов є доцільною на всіх ієрархічних рівнях управління, що обґрунтовується науковцями [1,2]. На світовому рівні прийнято концепцію людського розвитку, а на підприємницькому - реалізація програм розвитку людських ресурсів сприяє зниженню собівартості продукції до 50%. На навчання персоналу тільки в промисловості США щорічно витрачається до 30 млрд. доларів. Тільки в систему підвищення кваліфікації в галузі управління щорічно залучається близько 1 млн. людей [3]. Звісно, що здійсненню розвитку людських ресурсів передує процес їх формування, що відбувається в системі вищої освіти.

Згідно Болонської декларації під академічної мобільністю розуміють подолання перешкод для вільного переміщення між країнами з метою доступу до навчання, тренуваності та супутніх послуг для студентів, проведення викладацької діяльності для викладачів, дослідників та адміністративного персоналу, дотримуючись їх законних прав [4]. У науковій літературі існує багато підходів тлумачення академічної мобільності. Вивчивши існуючі підходи реалізації академічної мобільності, пропонуємо її класифікувати за такими критеріями, як: метою, термінами, межами країни, напрямком, формами і способом організації (рис. 1).

Знайомлячись з практичними підходами реалізації академічної мобільності

в Україні та Казахстані, можемо зробити наступний висновок. В обох країнах визначена необхідність європейської інтеграції систем вищої освіти, про що свідчать, прийняті на державному рівні документи, що регулюють процес академічної мобільності. У Казахстані Стратегія академічної мобільності в республіці Казахстан на 2012 - 2020 роки [5], а в Україні Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність [6].

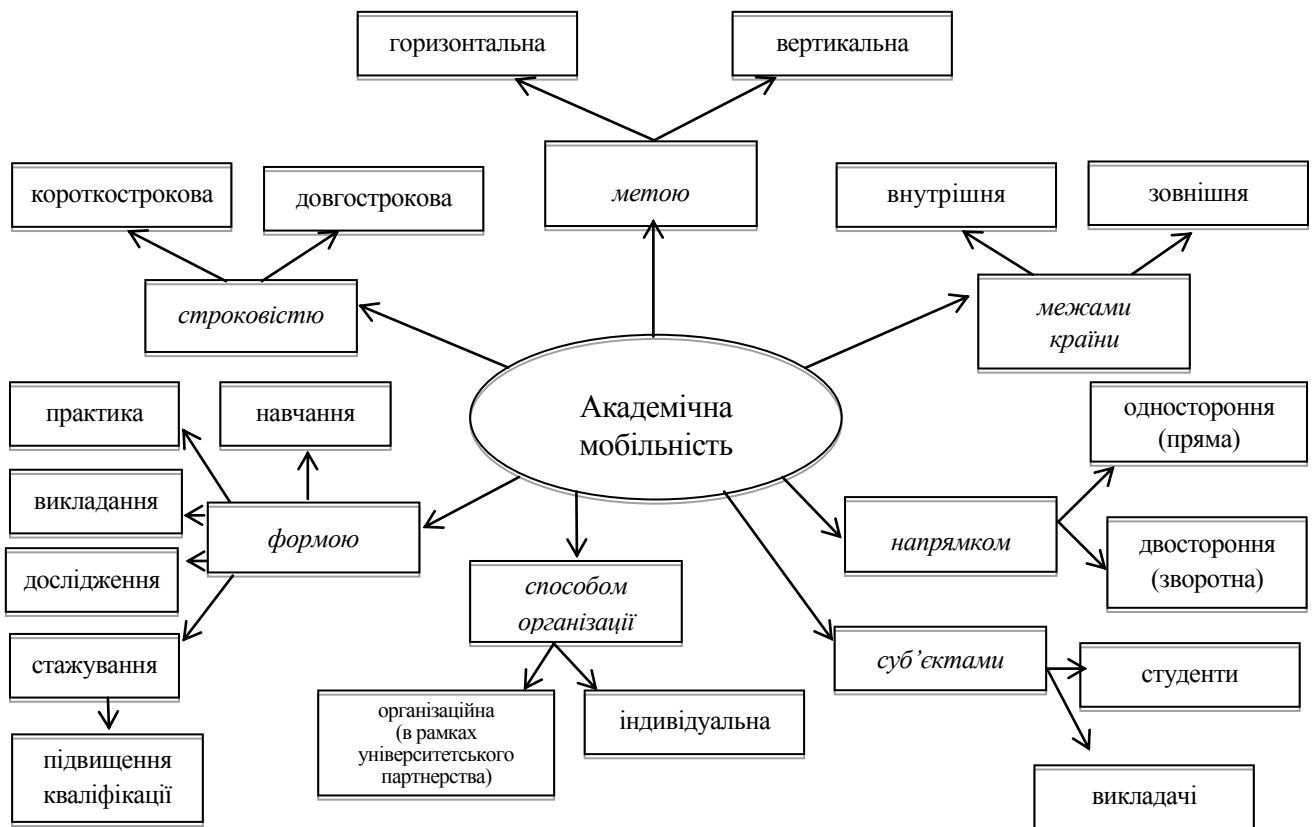


Рис.1. Класифікація академічної мобільності

Обидві країни роблять практичні кроки до європейської інтеграції і розвитку людських ресурсів, але по-різному, а звідси і неоднакові результати. Звичайно, що український ринок послуг вищої освіти в порівнянні з казахським більший в три рази. Але якщо порівнювати кількість мобільних студентів в Україні і Казахстані, то в Казахстані він вищий. В Європі програмами академічної мобільності охоплено 5-10% студентів від загальної кількості. На саміті міністрів освіти в 2012 р було виділено три, ключові завдання розвитку Європейського простору вищої освіти: збільшення контингенту студентів, підвищення академічної мобільності і підвищення якості освітніх послуг шляхом надання

більшої кількості навичок, які необхідні на ринку праці. Крім того, прийнято європейську Стратегію підвищення мобільності, згідно з якою не менше 20% студентів повинні брати участь в міжнародних програмах академічного обміну [4]. У жодній країні рівень європейської стратегії ще не досягнуто. Кадровий склад викладачів в Україні та в кількісному і якісному відношенні вище, ніж в Казахстані. Але співвідношення між кількістю іноземних студентів в Україні і тими, що здобувають освіту за кордоном з України практично однакове (табл.1).

Таблиця 1.

Порівняльна оцінка потенціалу вищої освіти України і Казахстану, на початок 2014-2015 н.р.

Показник	Україна	Казахстан
1	2	3
Кількість ВНЗ, од.	325	126
Кількість студентів, тис. осіб	1723,7	477,4
Кількість студентів, що здобувають освіту за кордоном, тис. осіб	65	45
Кількість іноземних студентів, тис. осіб	60	12,4
Кількість штатних викладачів, всього, тис. осіб	117,2	40,3
Структура викладацького складу, %		
доктори наук	10,8	9,6
кандидати наук	53,0	37,1
Професори	9,6	6,3
Доценти	36,3	16,7

Дуже часто академічну мобільність ототожнюють з освітньою міграцією. Повністю погоджуючись з підходом О. Болотської [8], що це не можливо. У цих процесів однакові технології, але різні зобов'язання учасників. І академічна мобільність, і освітня міграція передбачає відвідування університету в іншій країні або в своїй з метою отримання нових знань, досвіду, але обов'язкове повернення на батьківщину студента або викладача тільки при програмах академічної мобільності.

Академічна мобільність дає можливість отримати знання та досвід, що не доступні в своєму вітчизняному університет. І найголовніше її перевага, що вона передбачає повернення того, хто навчається в свою країну. Якщо використовувати такий підхід, то в програмах академічної мобільності в першу



чергу повинні брати участь викладачі. По-перше, їх діяльність носить ефект акселератора, а по-друге, підвищення якості освіти за рахунок професійного розвитку викладачів не мотивує студентів до освітньої міграції, яка часто обертається прямими демографічними втратами для країни.

В Україні питання академічної мобільності викладачів не координує й не фінансується державою. Джерелами фінансування цього процесу є особисті кошти учасників, кошти приймаючої сторони, гранти, фонди підтримки розвитку вищої освіти, засоби ВНЗ. Такий підхід відбивається на тому, що дуже низькою є і внутрішня, і зовнішня академічна мобільність. 48% викладачів працюють в тих ВНЗ, в яких вони здобували освіту. Тільки 13% українських викладачів брали участь в тривалих більше 3-х місяців стажування або дослідницьких проектах за кордоном [11, С.50]. Результати соціологічного опитування викладачів підтверджують, що головною проблемою є відсутність професійного розвитку [10, С.14]. Ситуація і зі студентською мобільністю в плані участі держави практично ідентична. Але обсяги студентської зовнішньої мобільності з кожним роком зростають за рахунок особистих коштів студентів. Так, кількість студентів з України в Польщі тільки за один навчальний рік зросла в три рази до 6,3 тис. ос. в 2010-2011 н. р. в порівнянні з 3,2 тис. чол. в 2009-2010 [11] і далі ця тенденція спостерігається.

Зовсім інший підхід реалізується в Республіці Казахстан. На державному рівні заснована Міжнародна стипендія «Болашак» ще в 1993 року Ухвалою Президента Республіки Казахстан. Її мета - формування висококваліфікованих кадрів для проведення реформ і гідного представлення країни на світовій арені [12].

За весь період функціонування програми вона не тільки зростала в обсягах, а й адаптувалася до реалізації державних завдань. За період діяльності програми видано 11126 грантів для навчання, стажування та дослідження в університетах 33 країн світу [12]. Стартувала програма як механізм стимулювання зовнішньої академічної мобільності студентів, але з часом вона трансформувалася в механізм мотивації академічної мобільності викладачів, державних службовців, медичних та інженерно-технічних працівників шляхом професійного розвитку в формі

стажування. У нинішній час (з 2015р.) орієнтована на формування наукових кадрів і залучення потенціалу провідних наукових дослідницьких центрів світу в рамках програми Split PhD для проведення досліджень, орієнтованих на потреби і потреби вітчизняної економіки.

Для України треба не тільки вивчати і адаптувати казахстанський підхід організації розвитку людських ресурсів, а й стратегічно управляти економікою і розвитком людських ресурсів.

### *Список використаних джерел:*

1. Никифорова В.Г. Розвиток людських ресурсів: методологічні підходи до системного управління / Никифорова В.Г., Кравченко В.О. <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/488/1/>.
2. Кузьминчук Н. В. Розвиток людських ресурсів в епоху інновацій // [www.rusnauka.com/27\\_NII\\_2010/Economics/70769.doc.htm](http://www.rusnauka.com/27_NII_2010/Economics/70769.doc.htm).
3. Управління бізнесом (2004) <http://library.if.ua/books/148.html>.
4. Bologna process- european higher education area // <http://www.ehea.info/article-details.aspx? Articleid = 5>.
5. Стратегія академічної мобільності в республіці казахстан на 2012 - 2020 роки // <http://naric-kazakhstan.kz/ru/akademicheskaya-mobilnost/strategiya-mobilnosti-do-2020-goda>.
6. Наказ міністерства освіти и науки «про затвердження примірного положення про академічне мобільність студентів вищих навчальних закладів України» від 29.05.2013 р №636 // [http://mon.gov.ua/ua/activity/education/58/normativno\\_pravova\\_baza/](http://mon.gov.ua/ua/activity/education/58/normativno_pravova_baza/).
7. Міністри узгодили шлях європейської вищої освіти на наступні роки// <http://www.useti.org.ua/>.
8. Болотська О.А. Розвиток академічної мобільності студентів як реалізація принципів болонського процесу у вищій школі України // <http://nvd.luguniv.edu.ua.ua/archive/nn21/13boavou.pdf>.
9. Стратегія реформування вищої освіти в Україні до 2020 року (проект) // [http://www.mon.gov.ua/img/zstored/files/he%20reforms%20strategy%202011\\_2014.pdf](http://www.mon.gov.ua/img/zstored/files/he%20reforms%20strategy%202011_2014.pdf).

10. Звіт за результатами соціологічного опитування «соціально-економічний та професійний портрет українського викладача» центр досліджень суспільства, 2013р.// [www / cedos.org.ua/system/attachments/files/000/002/original/csr-teachers-reports-final.pdf](http://www.cedos.org.ua/system/attachments/files/000/002/original/csr-teachers-reports-final.pdf).

11. Академічна мобільність як чинник інтеграції України у світовий науково-освітній простір. Аналітична записка // <http://www.niss.gov.ua/articles/1421/>.

12. Болашак // <http://bolashak.gov.kz/ru/o-stipendii/istoriya-razvitiya/21-istoriya-sozdaniya.html>.

Бондарчук Н.В.

*д.держ.упр, професор*

*Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет*

*м. Дніпропетровськ*

## **НАПРЯМИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

Як показує досвід розвинених держав світу, в умовах глобальної конкуренції для ефективного функціонування економіки країни необхідна інфраструктура, функціонально повна, що володіє набором таких властивостей, які сприяли б реалізації інноваційних процесів у масштабах регіонів і країни в цілому.

Під інноваційною інфраструктурою слід розуміти сукупність підприємств, організацій, установ, їх об'єднань, асоціацій будь-якої форми власності, що надають послуги із забезпечення інноваційної діяльності (консалтингові, маркетингові, інформаційно-комунікативні, юридичні, освітні, тренінгові тощо) [1, с. 27–28].

Інноваційна інфраструктура є базовою складовою інноваційної економіки, інноваційного потенціалу суспільства. Вона забезпечує на різних рівнях і в різних формах організаційну, правову та економічну підтримку інноваційної діяльності підприємств, організацій та установ різних форм власності.

Основними елементами інноваційної інфраструктури є державні інноваційні фінансово – кредитні установи, венчурні компанії і фонди, зони інтенсивного науково-технічного розвитку (технополіси), технологічні парки (технопарки),

інноваційні центри (технологічні, регіональні, галузеві), інкубатори (інноваційні, технологічні, інноваційного бізнесу), консалтингові (консультаційні) фірми тощо [2, с. 439].

Особливу увагу у формуванні ефективної системи інноваційної інфраструктури необхідно надати закладам освіти. Університети, які очолять дрібний наукомісткий бізнес або стануть провідними співробітниками таких компаній, буде належати особлива роль у сучасному наукомісткому підприємстві. Університет, особливо дослідний, - це місце, де всі без винятку новатори, винахідники, успішні менеджери наукомісткого бізнесу або вчилися, або проводили дослідження.

В умовах ринкових відносин, коли відбувається сполучення декількох функцій професійних учасників ринку, навчальний заклад є тим елементом, який швидко адаптується до постійних змін. Це пов'язано з тим, що вищий навчальний заклад виступає джерелом кадрового забезпечення інноваційного розвитку, інформаційних ресурсів (освітня й інформаційна складова інноваційної інфраструктури), а також базою, на основі якої створюються й розвиваються комерційні інфраструктурні утворення, такі як консалтингові й маркетингові служби, технопаркові структури (технологічна складова інноваційної інфраструктури). Таким чином, вищий навчальний заклад необхідно розглядати в інноваційній інфраструктурі як її центральний елемент.

Нажаль, ми спостерігаємо, що за останні роки відбувся розрив взаємозв'язку «наука – освіта – виробництво». Освіта і наука залишаються відстороненими від потреб виробничого характеру, відповідно і від потреб інноваційної економіки. Відповідно, гострота даної проблеми потребує негайного вирішення.

В інноваційній інфраструктурі сучасний вищий навчальний заклад являє собою «трикутник знань» (освіта, дослідження й інновації), який дозволяє контролювати процес створення й розвитку результатів інноваційної діяльності відповідно до потреб суспільства на будь-якій стадії циклу діяльності вищого навчального закладу та впроваджувати їх у господарський обіг. Враховуючи це, основними напрямками інноваційної діяльності вищих навчальних закладів в умовах інноваційної економіки можна виділити наступні:

1) розробка стратегії, тактики й механізмів адаптації вищого навчального закладу до постійно мінливої соціальної й демографічної ситуації, до умов і потреб освіти й збалансованої взаємодії з ринком освітніх і наукових послуг, праці фахівців, який знаходиться на етапі формування;

2) розробка інноваційної політики вищого навчального закладу в рамках інноваційної стратегії, орієнтованої на споживчий попит, ретельне вивчення майбутніх контрагентів, контактів з конкурентами, новими комерційними структурами, їхньої надійності й перспектив для адаптації й позиціонування вищого навчального закладу як економічного агента;

3) фінансування вищого навчального закладу, при якому фундаментальна наука повністю забезпечується державою, а прикладна наука - за рахунок кон'юнктурних бізнес-пропозицій, що є привабливим для приватних інвесторів. Комерціалізація результатів прикладної науки в багатьох випадках означає також розширення масштабів економічної активності вищого навчального закладу.

Процес впровадження інновацій у вищі навчальні заклади та у освітню діяльність є процесом дуже складним. Поряд із цим даний процес не може бути хаотичним. Він має бути розробленим та реалізованим у відповідності до програм розвитку інноваційної діяльності вищого навчального закладу. Така програма повинна містити чіткі цілі, пріоритети та напрями інноваційної діяльності, а також визначати керівників та виконавців інноваційних проектів.

Будучи частиною інноваційної інфраструктури, вищий навчальний заклад повинен генерувати формування ринку інтелектуальної власності за допомогою створення, введення в господарський обіг і комерціалізацію об'єктів інтелектуальної власності. Саме інноваційна діяльність вищих навчальних закладів дозволить підготувати конкурентоспроможних фахівців, а також впроваджувати зміни та оновлювати навчальний процес у відповідності до соціально-економічних змін та суспільно – політичних трансформацій в Україні.

*Список використаних джерел*

1. Гринько Т.В. Формування інноваційної інфраструктури України як основа активізації інноваційної діяльності підприємств [Електронний ресурс]/ Т.В. Гринько. – Режим доступу: [http://vlp.com.ua/files/69\\_1.pdf](http://vlp.com.ua/files/69_1.pdf) С. 438 – 442.

2. Краснокутська М.В. Інноваційний менеджмент: Навч. посібник./ М.В. Краснокутська. – К.: КНЕУ, 2003. – 504 с.

Т.О. Букорос,  
кандидат політичних наук, доцент,  
в. о. завідувача кафедри управління проектами  
та загально фахових дисциплін  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м. Київ

## **ДОВІРА ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ ВЛАДНИЙ РЕСУРС ТА ЦІННІСТЬ**

Цінності визначають зміст, якість та засоби політики, виступають основою цілепокладання. Не зважаючи на важливість даного фактору, у політичній практиці існує значна кількість проблем ціннісного характеру, зокрема свого загострення такі питання набувають у періоди політичних перетворень, реформ та різних етапів розвитку політичної сфери суспільства.

У політико-практичному ракурсі дослідження ціннісних основ політичної діяльності дає напрямки та шляхи удосконалення перебігу трансформаційних змін політичної системи. У науково-прикладному – дає можливість поглибити розуміння цих процесів, узагальнити емпіричний матеріал для створення теорії суспільних перетворень. У теоретичному ракурсі дослідження ціннісного виміру політичної діяльності сприяє формуванню системи теоретичних уявлень, які будуть пояснювати соціально-політичні перетворення саме з погляду ціннісного аспекту. Тому дане дослідження є актуальним і своєчасним.

Сьогодні політизація суспільного життя та стан постійної політичної напруги є невід’ємними характеристиками сучасних суспільств. В таких умовах ставлення до феномену політичної довіри як до соціально-політичної проблеми набуває особливого значення як для розуміння ходу суспільних трансформацій, так і для формування органами влади ефективної політики.

Складність тлумачення поняття політична довіра обумовлюється діалектикою суб'єктивного та об'єктивного, багатоплановістю природи довіри, міждисплінарністю проблеми.

Критерієм виникнення міжособистісної довіри є орієнтування суб'єкта на взаємність, безпеку та надію, справедливість. В політичному просторі довіра наділена такими ж характеристиками, потребує таких же умов для існування та реалізує такі ж самі функції, як і в міжособистісному спілкуванні. Виконує когнітивну, комунікативну, регулятивну, стабілізуючу функції. Деякі з функцій довіри та умов її конструювання є більш значущими та формоутворюючими саме в політиці.

Аксіологічна складова феномену політичної довіри розглядається через значущі для людини політичні цінності. Тлумачення поняття «політичні цінності» також багатогранне.

Цінності це базові стимули політичної довіри. Конституювання цінностей системно відбувається на рівні взаємодії «індивід – соціум – держава», де цінності виступають загальнообов'язковими нормами соціетального існування, що формують з сукупності індивідів цілісну та єднісну соціальну систему суспільства. При цьому механізм влади як соціально-історичний феномен є похідним від цінності, інтересів і потреб людини. [1, с. 10]. Власне довіра є цінністю в політиці, а для якісних характеристик політичних відносин і процесів аксіологічна складова є первинною. Вона міститься в площині політичної культури суб'єктів процесу взаємодії і суспільства в цілому, оскільки довіра може бути як персоніфікованою – до конкретних індивідів, державних службовці, так і направленою на соціальні та політичні інститути. Впровадження цінностей демократичної політичної культури формує новий вид соціальної та політичної комунікації в суспільстві та готує громадськість до діалогу, в результаті якого відбувається легітимація самої влади.

В сучасну епоху довіра виникає як специфічна форма генералізованого обміну, як складова системи безумовних понять, котра притаманна суспільству, що регулює не тільки сферу неформальних і приватних взаємодій, але і більш

формальні, публічні та інституалізовані сфери, такі як державний устрій та економіку.

Довіра є елементом правопорядку в суспільстві. Підтвердження такого є наявність присяг, клятв. Відомий російський правознавець, соціолог, філософ і громадський діяч І.О.Ільїн у першій половині ХХ ст. сформулював «три аксіоми правової свідомості». Відповідно до цих аксіом справжній громадянин, по-перше, має почуття власної гідності, що не дає йому змоги миритися з неправдою, яка свідчить про брак поваги до себе, мужності та довіри; він поважає духовне начало в собі самому. По-друге, справжній громадянин володіє внутрішньою свободою, на основі якої побудована самостійна дисципліна, і у ставленні інших членів суспільства має повагу та довіру. Проте автономія може бути перетворена на недугу свавілля, що особливо небезпечно в ситуації з державним діячем. «Сваволя є недугою автономії, вона перетворює волю на свавілля, підриває авторитет влади і довіру до неї та готує державне розкладання». По-третє, це взаємна повага і довіра.

Мережевий підхід до політики значно актуалізував ідею довіри та її значення в суспільно-політичному процесі. Його поява була своєрідною відповіддю на зміни, що відбувалися у політичній сфері, зокрема такі, як виникнення суспільства, в основі якого перебувають організовані спільноти; зростання кількості учасників політичного процесу, посилення тиску на державні органи влади з боку значної кількості політичних акторів; розмивання межі між публічним та приватним – органи державної влади все більше входять у зв'язки з громадянським суспільством для налагодження неформальних контактів тощо.

Надзвичайну напругу суспільно-політичним процесам складає фактор недовіри. Недовіра значною мірою ґрунтується на порушенні суб'єктами політики даних обіцянок, суперечливих заявах, відсутності чітких політичних (ідеологічних) позицій, девальвації слів-символів, популізмі, явній відсутності правди в комунікаціях та справедливості в політичній практиці.

Одним з векторів розповсюдження недовіри є відсутність діалогу, взаємодії між владою та громадськістю. Однозначно можна сказати, що в цілому такі процеси стримують розвиток громадянського суспільства, формування



громадянської солідарності та базової довіри. Зазвичай такі проблеми постають тоді, коли ціннісні системи і світоглядні установки вступають у конфлікт з реальністю, що призводить до розриву між ставленням до демократії та громадянського суспільства та їх можливостями.

Для вирішення цієї проблеми необхідно запроваджувати нові комунікативні технології політичного управління, які б укріплювали довіру до органів влади та інших суспільно-політичних організацій.

Процеси, спрямовані на підвищення рівня політичної культури суспільства також будуть сприятливими для зміцнення довіри до суспільно-політичних інститутів. Політична культура - достатньо закрита система, пов'язана з об'єктивними та суб'єктивними факторами, і для того, щоб прискорити демократичні реформування, на цей процес потрібно цілеспрямовано впливати всім суб'єктам демократичного процесу, і держави в першу чергу, оскільки довіра є стратегічним ресурсом влади.

Надскладне і актуальне завдання стоїть перед українським політикумом: повернення та відновлення важливого стратегічного ресурсу – довіри. Репутаційна криза влади має бути подолана відновленням довіри у короткостроковій перспективі. Дане завдання можна вирішити конкретними, зрозумілими для суспільства, корисними діями, виконаними зобов'язаннями. Відновлення та укріплення довіри суспільства до влади, отримання кредиту довіри для реалізації реформ, які потрібні країні – це перспективні стратегії іміджевих заходів для сучасних політичних проектів.

Отже, політичну довіру можна розглядати як своєрідний ресурс у врегулюванні політичних криз, подоланні політичної відчуженості, налагодженні системи політичного управління, як основу громадсько-владної взаємодії, джерело сили влади та показник її ефективності.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Радченко О. В. Ціннісна система суспільства як механізм демократичного державотворення : монографія / Олександр Радченко – Х. : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2009. – 380 с.

В. Г. Воронкова,  
*доктор філософських наук,  
професор кафедри філософії і політології,  
професор кафедри менеджменту організації  
завідувач кафедри менеджменту організації та управління проектами,  
Запорізька державна інженерна академія, м. Запоріжжя*

## **ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЯК «МЕТАКОМПЕТЕНТНОСТІ» В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА**

Формування професійних спеціалістів з компетентнісним підходом до своєї роботи (професії) виступає інструментом і гарантією сучасних перетворень, в основі яких цінність інформації, знань, інтелектуальної власності. Інформаційне суспільство у зв'язку з експоненціальним зростанням інформації потребує формування і розвитку професійних компетентностей, що виступають як «метакомпетентності», що органічно входять в усю тканину педагогічного процесу, так як Інтернет, нові комунікаційні технології, інформаційно-комунікативні відносини у значній мірі змінили наше життя і відношення до навчання. Сутність професійної компетентності як «метакомпетентності» зводиться до наступного: 1) необхідності накопичувати знання, які необхідні для вироблення професійної концепції своєї професії (механізм запам'ятовування великого масиву інформації); 2) формувати у собі здатність до творчості і креативності (механізм цілеспрямованого перетворення особистості); 3) виробляти здатність до самоактуалізації і самовдосконалення, постійного розвитку особистості (механізм градієнтного розвитку). Взаємозв'язок цих елементів слід розглядати структурно: а) формування змістовної частини навчання у контексті розвитку предметних зв'язків суспільства «цифрової ери»; б) формування творчої частини навчання у контексті нового періоду розвитку ментальних структур народження нового знання; в) наповнення навчального процесу сучасними методиками у контексті психологічних механізмів самоосвіти, саморозвитку, щоб виживати в умовах глобальних викликів і вміти діяти в умовах нових тенденцій. Розвиток і формування професійно значимих якостей

професійної компетентності відноситься до діагностичних вимог державних стандартів, що включає: а) професіоналізм і компетентність; б) освіченість; в) креативність і здатність до навчання; г) когнітивність; д) професійна культура і моральність, здатних до виробництва нового знання, так як інформаційна компонента починає домінувати у будь-якому виді виробництва і бізнесу. Рівень ідентифікації професійних якостей спеціаліста перевіряється різними формами контролю знань: а) загальнотеоретична підготовка, націлена на формування професіоналізму і компетентності, тому що сьогодні для інформаційної економіки чи Інтернет-економіки (неоекономіки, що побудована на знаннях), інтелектуальної економіки потрібна все більша доля інтелектуальних працівників і інтелектуальної праці; б) професійна робота (випускова кваліфікаційна робота), яка повинна бути підготовлена професійно, творчо, з практичною націленістю на результати; в) функціональна грамотність (сертифікаційна атестація), направлена на отримання знання як ключового ресурсу розвитку сучасного суспільства, конкуренції, що базується на наукоємних технологіях, а також інформаційної компоненти, що стає одночасно фактором, індикатором і результатом розвитку країни чи регіону, та вироблення професійних компетентностей як «метакомпетентностей».

Формування і розвиток професійної компетентності як «метакомпетентності» в умовах інформаційного суспільства базується на запровадженні чотирьох сучасних педагогічних (інноваційних) технологіях, так як все більше місце в умовах інформаційного суспільства займає діяльність, що базується на знаннях, і ця тенденція направлена на формування: 1) пізнавальної компетентності, тобто «вміння вчитися» в умовах інформаційного суспільства і здобувати знання, які постійно подвоюються, і виступають фактором розвитку ділової активності та інформаційного обміну; 2) пошуково-інноваційну компетентність, направлену на створення нових інноваційних ідей, продуктів, технологій, алгоритмів дій; 3) формування когнітивних здібностей, направлених на постійний пошук нових ідей і здатність до навчання і самонавчання і в умовах безперервної освіти - «вчитися все життя», тому що знання сьогодні виступають основною умовою виробництва і домінуючим засобом досягнення соціально-

економічних результатів; 4) систематичність у навчанні, направлену на формування парадигми «вміння вчитися» в умовах широкого використання інформації, необхідності виробляти нові знання на основі інформаційних потоків, які потім еволюційно переходять в систему знань. Формування і розвиток професійної компетентності як «метакомпетентності» в умовах інформаційного суспільства дає можливість по-новому подивитися на сучасне економічне життя, що розвивається в умовах конкуренції та глобалізації, проаналізувати тенденції економічного розвитку, що потребують розвитку спеціальних знань та комунікації, тому що сучасне виробництво – це перш за все використання знань, таланту, досвіду, інтелектуальної компоненти, націленої на отримання додаткової вартості. В умовах інформаційного суспільства слід формувати такі педагогічні (інноваційні) компетентності, які слід назвати *пізнавально-інтелектуальними*, що набуваються у процесі навчання і формують креативні технології, націлені на: 1) фундаментальність знань (енциклопедичність); 2) професіоналізм (розумна інтелектуальна грамотність); 3) когнітивність (здатність до самонавчання і навчання). На основі педагогічної (інноваційної) технології, яку слід назвати *пошуково-інтелектуальною компетентністю*, формуються: а) креативність, творчість, варіативність; б) системність, комплексність, логічність; в) евристичність, інтуїтивність, підсвідомість; г) синергізм, кумулятивність, емерджентність; д) гнучкість, що в цілому направлені на формування компетентності «вміння робити, вміння працювати, вміння жити». На основі педагогічної (інноваційної) компетентності, яку слід назвати *соціально-педагогічною компетентністю*, формуються такі здібності, які детермінуються соціумом, менталітетом, особистісними характеристиками: а) загальнопрофесійна культура (вихованість, соціалізація, корпоративність); б) соціальна грамотність (вміла соціалізація); в) емоційно-вольові дії (адаптація до глобального кризового соціуму); в) персональна відповідальність (відповідальність за всі дії і вчинки); г) лідерство (вміння бути харизматичною особистістю); д) гуманізм, душевність, духовність, культурність, інтелігентність (поєднання душевності і духовності, моральності і вихованості). Здатність до сприйняття і переробки інформації залежать від генетичних та набутих властивостей, моральних принципів

поведінки і набутих знань у результаті виховання і навчання. Цілі художньо-естетичного порядку пов'язані з постійним устремлінням людини до духовного збагачення, отримання за допомогою культури і мистецтва знань інтелектуального характеру, що викликають емоційні переживання, формування естетичних цінностей, що доповнюють логічне сприйняття інформації. Якщо в традиційній економіці головна роль належить матеріальній підсистемі, то в економіці знань - когнітивній, ментальній, імітаційній та іншим підсистемам. В нових умовах зміщується фокус управління з матеріальних потоків – до нематеріальних, тобто до управління інформацією, культурою, ментальними моделями співробітників, у тому числі вироблення довіри, корпоративного духу і обміну знаннями [1, с. 30]. Отже, в умовах інформаційного суспільства слід формувати компетентності націлені на розвиток загальноосвітніх інформаційних технологій, а саме: 1) мислєдїяльнісні; 2) технології диференційного навчання; 3) технології індивідуального навчання; 4) модульні технології; 5) ігрові технології; 6) діалогові технології, націлені на формування нового світогляду, нової людини, нового суспільства [2, с.134].

В умовах інформаційного суспільства формування і розвиток професійної компетентності як «метакомпетентності» головною метою є формування навиків працювати з інформацією, вироблення дослідницьких навиків, вміння вчитися приймати оптимальні рішення, формувати цілісний інформаційний світогляд та формувати інформаційну культуру, щоб адаптуватися до умов плинного життя глобального соціуму. У контексті вироблення сучасних професійних компетентностей – оптимальне поєднання індивідуальної і групової роботи, підтримка психологічного комфорту, вироблення лідерських якостей та вміння працювати в команді. Ключова ідея професійних компетентностей як «метакомпетентності» – розвиток і саморозвиток особистості, здатність її до самоактуалізації і самопрезентації. Сьогодні потребують вивчення нові управлінські механізми та комунікативні технології, які функціонують в інформаційному суспільстві. Актуальною є тема прогнозування тенденцій розвитку інформаційного суспільства в Україні та світі. Глобалізація та інформаційна революція не залишають іншого шансу для повноформатного

функціонування освіти, крім інноваційного розвитку і перманентної модернізації. Спричинені глобалізацією й інформаційною революцією, іншими чинниками прогресу, професійні компетентності мають розглядатися як перша, й остання надія людства у збереженні свого цивілізаційного статусу, принаймні у першій половині XXI століття [3, с. 13-14].

Таким чином, формування професійної компетентності як «метакомпетентності» в умовах інформаційного суспільства - це вплив на комплекс компетентностей праксеологічного плану, а також на розвиток і саморозвиток особистості. Тому основними задачами вищої школи сьогодні є безупинне освоєння професійних знань, висока якість освітніх послуг, доступність якісної освіти, забезпечення здатності вищої освіти формувати інтелектуальний потенціал нації з урахуванням змін у виробництві, науці, техніці, інформаційних і комп'ютерних технологіях, стимулювання попиту на інтелектуальний товар, усвідомлення того, що головним стратегічним ресурсом нації є інтелектуальний. Основні засади сучасного спеціаліста: навчитися пізнавати; навчитися працювати; навчитися співпрацювати з іншими; навчитися здобувати професійну кваліфікацію; навчитися бути компетентним спеціалістом. Компетентність - мета освіти, яка повинна готувати професійні і кваліфіковану еліту: компетентність у сфері самостійної пізнавальної діяльності; компетентність у сфері суспільної діяльності; компетентність у сфері соціально-трудової діяльності; компетентність у сфері культурної діяльності; компетентність у сфері соціально-управлінської діяльності. Прогрес суспільства можливий на основі вироблення професійної компетентності як «метакомпетентності».

### ***Список використаних джерел:***

1. Гапоненко А.Л., Орлова Т.М. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал / А.Л.Гапоненко, Т.М.Орлова. – М.: Эксмо, 2008, – 400 с. .
2. Воронкова В.Г.Формирование нового мировоззрения, нового человека, нового общества будущего: [Монография] / В.Г.Воронкова / Кого и как

воспитывать в подрастающих поколениях // Под ред. О.А.Базалука. – К.: Издательский дом «Скиф». – 2012. – Т.2. – С.134-152.

3. Освітня політика держави: філософія, методологія, практика / за ред. Є.М.Суліми, В.П. Андрущенко; Мін-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М.П. Драгоманова. - Тематичний випуск: збірки наукових статей. - К.: Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2014. – 285 с.

В.Г. Воронкова,  
*доктор філософських наук, професор,  
завідувач кафедри менеджменту організацій та управління проектами,  
Запорізький національний університет,  
м. Запоріжжя*

О.А. Онищенко,  
*кандидат наук з державного управління, доцент,  
доцент кафедри менеджменту організацій та логістики,  
Запорізький національний університет,  
м. Запоріжжя*

## **ЗАСТОСУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ МУЛЬТИПЛІКАТОРА ДЖ.М. КЕЙНСА В КОНТЕКСТІ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ**

В умовах сучасних суспільно-політичних трансформацій в Україні все більшої актуальності набувають процеси координації трудових, фінансових і матеріально-технічних ресурсів з метою вирішення певних соціальних проблем, які виникають як наслідок реформування економіки країни.

Відомо, що безробіття є фактором механізму регулювання ринку праці, ефективне управління яким здатне скоротити рівень соціальної напруги та масштаби її соціально-економічних наслідків [4, с.219]. Але зростаючий рівень безробіття в Україні, безумовно, можна вважати одним з несприятливих наслідків суспільно-політичних трансформаційних процесів. Адже розвиток економіки будь-якої держави визначається наявними людськими ресурсами, їх здібністю до ефективної праці, а також наявністю умов для її здійснення. Тому можливість

займатися ефективною працею, забезпечення зайнятості та її регулювання можна розглядати як чинник забезпечення стійкого економічного зростання держави [1].

Так, за останніми оприлюдненими даними Державної служби статистики України, рівень безробіття населення віком 15–70 років, визначений за методологією Міжнародної організації праці, в Україні в I кварталі 2015 року становив 9,6% економічно активного населення, а кількість зареєстрованих безробітних осіб в Україні становила 414,7 тис. осіб [5].

Проте показник щодо рівня зареєстрованого безробіття не дає повного уявлення про загальну ситуацію з безробіттям у країні, адже офіційний показник «рівня зареєстрованого безробіття» відображає лише кількість тих людей, які прийшли до центрів зайнятості та офіційно отримали статус безробітного.

В таких умовах постає питання необхідності удосконалення системи управління проектами соціального та економічного спрямування, які розглядаються як професійна творча діяльність з керівництва людськими та матеріальними ресурсами шляхом застосування сучасних методів, засобів та мистецтва управління для успішного досягнення визначених цілей при певних вимогах до строків, бюджету та характеристики очікуваних результатів проектів, що здійснюються в ринкових умовах в соціальних системах [3].

Одним з вірогідних засобів вирішення проблеми є застосування на практиці пропонованої концепції мультиплікатора інвестицій Дж. Кейнса, зокрема, в сфері управління та розвитку проектів будівельної або транспортної інфраструктури із залученням помірною інвестування в ці сфери.

Адже нарощування інвестицій і зумовлений цим ріст національного доходу і зайнятості населення може розглядатися як доцільний економічний ефект, який саме і становить ефект мультиплікатора, коли збільшення інвестицій призводить до збільшення національного доходу суспільства, причому на величину більшу, ніж первісний ріст інвестицій.

Як відомо, мультиплікатор інвестицій Дж. Кейнса повністю побудований на стимулюванні особистого попиту як головного рушійного компонента сукупного кінцевого попиту. Величина особистого попиту визначальним чином впливає на



динаміку ринкового виробництва (на Заході його частка у ряді країн досягає 2/3 сукупного кінцевого попиту) [2, с.389].

Спираючись на тезу про схильність населення до заощадження (правильність якого підтверджується поведінкою заможної частини населення України), Дж. Кейнс запропонував уряду використовувати ефект мультиплікатора інвестицій в громадських роботах (будівництві гребель, доріг, мостів тощо), куди можна залучити значну частину безробітного населення, збільшивши тим самим загальний фонд заробітної плати в національній системі виробництва, а отже, і попит на значну частину товарних запасів, які не знаходять збуту, що спричинить підвищення зайнятості і в цих сферах виробництва. А в результаті настає поживлення підприємницької діяльності до рівня, що вимагає розширення основного капіталу, тобто виробничих інвестицій.

Оригінальність запропонованого Дж. Кейнсом рецепту полягала в рекомендації розпочати розробленого ним мультиплікатора, почавши із стимулювання невиробничих інвестицій з розрахунком на подальше зростання інвестицій виробничих.

З останніх праць про сучасні умови використання кейнсіанських методів видно, що за відсутності достатніх стимулів для інвестицій у промисловість, кейнсіанський мультиплікатор знаходить реальність в будівництві, яке пов'язане з великою кількістю українських постачальників сировини, спецмашин, комплектуючих виробів; вимагає широкого кола загальнобудівельних робіт. Ця обставина принципово важлива при розрахунку на залучення до виробництва незайнятої частини населення.

Але при використанні кейнсіанського мультиплікатора інвестицій у більшості інших галузей сьогоднішньої української економіки виникає серйозне обмеження – надмірний імпорт в забезпеченні проміжної продукції.

При виборі великого будівельного комплексу як об'єкта мультиплікатора обмеження у використанні останнього істотно знижується, оскільки основна маса сировини і комплектуючих (арматура, труби, жерсть, цегла, пісок, гудрон та ін.), а також транспортні послуги забезпечуються всередині країни. За рахунок імпорту здійснюються лише певні обробні роботи.

Ефект мультиплікатора починає працювати на розширення зарубіжного промислового потенціалу, що не дає очікуваного зростання зайнятості і попиту всередині країни.

Саме тому сьогодні в Україні державне регулювання з метою зростання інвестицій набуває поширення при стимулюванні попиту на житло, яке досягається за рахунок іпотечного кредиту. Ефект від регулювання методом інвестиційного мультиплікатора виявляється виключно високим.

Мультиплікативний ефект в даному випадку міг бути ще вище, якби не заважали інші обмеження: міграція робочої сили, низькі доходи і взаємне недовіра – що знижують можливості іпотечного кредиту.

### ***Список використаних джерел:***

1. Безтелесна Л. І. Державне регулювання зайнятості : підручник [для студ. вищих навч. закл.] / Л. І. Безтелесна, Г. М. Юрчик / Національний ун-т водного господарства та природокористування. Рівне : НУВГП, 2006. – 210 с.
2. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег: Избранные произведения.– М.: Экономика, 1993. – 519 с.
3. Товб А.С., Цинес Г.Л. Управление проектами: стандарты, методы, опыт. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. – 240 с.
4. Костыря А. В. Классификация безработицы как фактор эффективного механизма регулирования рынка труда // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: История. Политология. – 2008. – Т.8., Выпуск № 10 (50). – С.219-225.
5. Рівень безробіття: два показники – два поняття: Державна служба зайнятості. Офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=230309&cat\\_id=173564](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=230309&cat_id=173564)

І. Є. Ворчакова,  
кандидат політичних наук, доцент,  
Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського  
м. Миколаїв

## **ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ ЛОБІЗМУ ЯК КАТЕГОРІЇ СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНОГО АНАЛІЗУ**

Важливу роль у державно-політичних і адміністративних перетвореннях будь-якої країни грає громадянська система відносин. Саме завдяки їй ми визначаємо ступінь демократичності тієї чи іншої організації суспільства. Тому істотне значення має рівень взаємодії груп впливу і органів влади, способи та механізми вирішення громадських інтересів через державні структури.

В даному випадку досить логічним є підвищення уваги представників суспільно-політичних наук до проблематики лобізму і, зокрема, витоки становлення останнього як політичного інституту і соціально-політичного процесу. Будь який об'єкт дослідження, що піддається аналізу, має вивчатися в порівняльно-історичному контексті. Виходячи з даного аргументу обґрунтованим є намагання в зазначеному полі наукових інтересів дослідити явище лобізму в історичній ретроспективі.

Етимологічно англійське слово «лобі» належить до середньовічної латини (lobia). Спочатку латинське слово «лобіа», чи змінене на англійське слово «лобі», зафіксоване у 1553 р., яке позначало тоді прохідні коридори, переважно в монастирях. Від них відходили двері до окремих кімнат, галерей, тихих куточків, які ставали місцем зустрічей зацікавлених осіб із «зовнішнього» монастирю світу та його мешканців, що володіли на той час чималою владою, у тому числі й політичною. Пізніше ця характеристика поширилася на аналогічні коридори й холи в театрах і вже у XVII ст. – у парламентах. Із 1640 р. слово «лобі» вживається для вказівки на приміщення навколо залів засідань, де відбувалися зустрічі законодавців із громадянами [3, с. 734].

Є й інші відомості, що вказують на більш ранній часовий період появи терміну (1808 р.). У них зазначено, що перші згадування про лобістів (у той час

застосовувався термін «угруповання») можна знайти ще у статтях «Федераліста»: у 10 номері один із батьків-засновників американської Конституції Дж. Медісон визначив їх як «групу громадян, що належать до більшості чи меншості суспільства, об'єднаних подібними інтересами, що протистоять інтересам інших громадян». Саме Дж. Медісон започаткував негативне ставлення до лобізму як до деструктивної сили суспільства: «Аргументи проти лобізму зводяться до того, що їхня діяльність підриває віру громадян у державні інститути, форми діяльності лобістів не завжди законні, у цілому діяльність закрита і не піддається суспільному контролю» [1, с. 44]

Лобізм, як система впливу на членів законодавчого органу або чиновників державних установ з метою досягти ухвалення або не ухвалення ними того чи іншого законопроекту або постанови, отримав свою назву саме від англійського слова «Lobby», що свій особливий політичний відтінок дістало у США приблизно з середини минулого століття у вигляді його похідних – лобізм, лобіювання, лобіст. Вважають, що традиція лобізму як специфічного політичного явища сягає своїм корінням у часи президентства Уліса Сімпсона Гранта (1869-1877 рр.) – уславленого генерала періоду громадянської війни у Сполучених Штатах 1861-1865 рр. Вечорами цей президент зі своєю «командою» мав звичку відпочивати після напруженого робочого дня у вестибюлі одного з готелів. Там його міністри, а також сенатори зустрічалися з різними людьми, вислуховували їх прохання та давали обіцянки виконати їх [8, с. 143]

Явище політичного життя, яке ми тепер називаємо лобізмом, було описане багатьма дослідниками. Наприклад, Т. Гоббс та Ж.-Ж. Руссо звертали увагу на вплив на прийняття політичних рішень з боку приватних інтересів і розглядали це явище негативно. Вперше у політології проблему лобізму розглянув американський політолог А. Бентлі в роботі «Процес управління. Вивчення суспільних тисків». Він багато в чому випередив Й. Шумпетера, який вважав, що основною рисою демократії є конкуренція політичних еліт. А. Бентлі підкреслював, що власне завдяки посередництву груп і досягається суспільна згода у державному управлінні [4, с. 171].

Лобізм як політичне явище, спочатку виник як реакція капіталу на регулятивні зусилля влади в різних сферах суспільного життя, які зачіпають його інтереси. У цьому сенсі, лобізм можна розглядати в якості об'єктивного явища, що виникає в міру становлення і розвитку держави.

На прикладі США можна прослідкувати становлення лобізму як політичного інституту та легалізації цього політичного феномену.

У США цей процес був зумовлений виникненням великих недержавних суб'єктів політичного процесу, що володіють певними ресурсами, насамперед економічного і політичного характеру. У цей час відбувалося також і посилення державного втручання в багато раніше не контрольованих сфер життя суспільства. Це неминуче вело до кількісного і якісного розширення законодавчої та адміністративної діяльності, вплив якої так чи інакше відчули на собі всі групи суспільства, що викликало потребу постійного звернення до органів державної влади з метою забезпечення впливу на них заради забезпечення власних інтересів. Лобізм у США почав перетворюватися в систему функціонального представництва інтересів поетапно, по мірі того, як виникли і дозріли умови, що дали можливість і викликали необхідність цього процесу. Під цими умовами маються на увазі два потужні фактори, що стимулюють розвиток потреби у такому представництві, – ринкова економіка і діяльність держави [2, с. 552].

У США першими лобістами були так звані «кореспонденти», які приїжджали зі штатів слідом за першими ще недосвідченими конгресменами, щоб давати їм консультації і нагадувати про зобов'язання перед виборцями штату і спонсорами кампанії.

Юрг Стейнер, порівнюючи американську та європейську природу демократії та лобізму, зазначав, що американське суспільство в принципі негативно ставиться до лобі, бо має у собі ідею загального блага, тому вважає, що задоволення партикулярних інтересів нівелює ідею загального. Натомість станово-корпоративна історія Європи спокійно сприймає пряме задоволення секторальних інтересів, бо виборці вірять, що реалізація одиничного піде на користь усім, тому інституціоналізація відносин між державою та групами розвивається тут цілком успішно. Партії не є настільки домінантними на

політичній арені, як це є в Європі, тому її формують групи, які входять у партії [6, с.11].

Говорячи про європейські і американські цінності важливо проаналізувати розвиток лобізму і в нашій країні.

У Радянському Союзі традиційна система функціонального представництва інтересів громадян була деформована. До числа найбільш характерних рис радянського лобізму, на думку Гриненко С. А. слід віднести: створення міцних лобістських структур в органах виконавчої влади і партійному апараті; складання трьох міцних галузевих лобістських центрів – воєнно-промислового, паливно-енергетичного і агропромислового; вплив галузевого лобі на розвиток системи регіонального лобізму з перенесенням «центру тяжіння» на регіони з наявністю структуроутворюючих підприємств [7, с. 68]

Для української політології 1990-х — початку 2000-х років характерним був державоцентричний погляд на динаміку розвитку політичної системи. Відтак, у фокусі уваги дослідників опинялися переважно органи державної влади, політичні партії та інституціоналізовані громадські організації як базові суб'єкти захисту певних політичних інтересів [6, с. 12].

Особливістю українського лобізму, на відміну від європейського чи російського – є те, що вітчизняні представники великого бізнесу намагаються особисто лобіювати свої інтереси у вищому законодавчому органі, тому трапляються випадки, коли український лобіст поєднує в одній особі замовника і виконавця. Саме в демократичних системах створюється передумова для виникнення лобізму: велике розмаїття інтересів та політичний плюралізм, що уможливорює доступ до влади [5, с. 5].

Підсумовуючи, потрібно зазначити, що лобізм, як інститут просування групових інтересів існував за всіх часів. Але як загально визнаний інститут (незалежно від його негативної або позитивної оцінки) він є феноменом сучасного світу. Особливо прогресивні насідки інститут лобізму придбав у ХХ столітті в силу розширення регулюючої ролі держави в економіці.

Найбільшого поширення лобі отримало в умовах ринкової економіки і зрілого громадянського суспільства, ліберальної господарської та плюралістичної

суспільно-політичної системи. Саме з цим пов'язане посилення уваги української громадськості до цього соціального інституту, підготовки і прийняття соціально значущих законів і нормативно-правових актів, здійснення дій державних органів.

***Список використаних джерел:***

1. Богдановская И. Ю. Правовое регулирование лоббизма в США / И. Ю. Богдановская // Право и политика. – 2002. – № 3. – С. 44-49.
2. Богиня Т. Ю. Інститут лобізму: сутність, методи та функції / Т. Ю. Богиня // Держава і право: Юридичні і політичні науки . – 2013 . – Вип.60. – С. 546-553.
3. Вітвіцький С. С. Міжнародний досвід розвитку інституту лобізму та проблема його легалізації в Україні / С. С. Вітвіцький, Р. С. Южека // Молодий вчений. Юридичні науки – 2015. – №2. – С.734-737.
4. Вінничук О. В. Інституційний дизайн лобізму в умовах демократії / О. В. Вінничук // Філософія і політологія в контексті сучасної культури. – 2014. - Випуск 8. – С. 171-174.
5. Гдичинський В. Б. Лобістська діяльність і права людини: науково-теоретичний аспект / В. Б. Гдичинський // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 2(12). – С. 1-13.
6. Горбняк О. В. Специфіка використання лобістських технологій у Кабінеті Міністрів України / О. В. Горбняк // Збірник наукових праць «Політологічні студії». – 2011. - Вип.2. – С. 11-18.
7. Гриненко С. А. Исторические предпосылки лоббизма в системе народного представительства в России / С. А. Гриненко // Среднерусский вестник общественных наук. – 2008. - № 3 (8). – С. 67-69.
8. Тихомирова Є. Лобізм як складова міжнародного PR / Є. Тихомирова // Політичний менеджмент. – 2005. – №1 (10). – С. 143–151.

Т.О. Гнатюк,  
кандидат політичних наук, науковий співробітник,  
Інститут демографії та соціальних досліджень  
ім. М.В. Птухи НАН України,  
м. Київ.

## **ВПЛИВ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ НА РИНОК ОСВІТНІХ ПОСЛУГ (ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ У 9-ТИ ОБЛАСТЯХ УКРАЇНИ)**

У рамках проекту «Оцінка місцевих ринків Вінницької, Черкаської, Житомирської, Полтавської, Сумської, Чернігівської, Одеської, Миколаївської, Херсонської областей в рамках гуманітарної програми МОМ в Україні «Гуманітарна допомога внутрішньо переміщеним особам в Україні шляхом грошових переказів», що був проведений у грудні 2015 року, здійснено аналіз ринку освітніх послуг після появи у цих 9-ти регіонах внутрішньо переміщених осіб (ВПО).

Під час дослідження опитано дві групи ВПО: 454 осіб з числа найбільш уразливих категорій, які отримували допомогу Міжнародної організації з міграції (багатодітні родини, інваліди і особи старше 65 років) і 452 особи з числа ВПО, які не отримували допомогу МОМ. До третьої групи увійшли представники місцевого населення (458 осіб). Крім того, проведено напівструктуровані інтерв'ю з експертами (252 особи).

Для аналізу ринку освітніх послуг у досліджуваних 9-ти областях з трьох груп респондентів було відібрано осіб, які на момент проведення опитування мали дітей до 18 років. Таким чином, результати дослідження ринку освітніх послуг, а саме дошкільної і середньої освіти, ґрунтуються на відповідях респондентів з дітьми: 201 респондент з групи отримувачів допомоги МОМ, 138 респондентів з групи осіб, які мають статус ВПО, але не отримують допомоги МОМ, і 178 респондентів з числа місцевого населення. У напівструктурованих інтерв'ю взяли участь 37 експертів у галузі освіти (керівники або заступники керівників навчальних закладів).



Станом на 14 березня 2016 р. за даними Міністерства соціальної політики України, на облік взято більше 1,7 млн. ВПО [1]. При цьому частка дітей серед переселенців складає в середньому 16,7% [2]. В той же час у досліджуваних 9-ти областях перебувають лише біля 10% ВПО і зазначені області відносяться до так званого «другого кола» розселення переселенців. Основна частка ВПО зосереджена у Харківській, Донецькій, Луганській, Дніпропетровській і Запорізькій областях.

Аналіз закладів дошкільної освіти у 9-ти областях показав наступні результати [3]. Спостерігається нестача дошкільних навчальних закладів (ДНЗ) по всій Україні. Наявне значне перевантаження існуючих ДНЗ, особливо у міських поселеннях (на 32% по Україні). Кількість дітей перевищує наявні місця у ДНЗ у всіх досліджуваних областях: у міських поселеннях Полтавської, Одеської, Миколаївської, Вінницької областей показник перевищує середньо український на 54%, 45%, 41% та 43% відповідно.

Основними тенденціями у середній освіті визначено наступні [4]. У 2014/15 н.р. рівень охоплення дітей середньої освітою у досліджуваних областях України переважав середній по Україні показник, що становить 78,4%. Найвищий показник охоплення дітей зафіксовано у Одеській області (87,1%), найнижчий – у Вінницькій області (80,7%). На рівні 85% дітей охоплено середньою освітою у Полтавській (85,0%), Херсонській (85,1%) і Чернігівській (85,1%) областях. Кількість учнів у розрахунку на один денний навчальний заклад становила у 2014/15 навчальному році 213 дітей в середньому по Україні. Середньоукраїнський показник перевищують Одеська і Херсонська області (271 та 223 учні відповідно). Найнижчий показник (149 учнів на один заклад) зафіксовано у Чернігівській області. Кількість учнів у розрахунку на одного вчителя у 2014/15 н.р. в середньому по Україні становила 8 осіб. В Одеській області цей показник становив 10 учнів, у Миколаївській і Херсонській областях – по 9 учнів, у Вінницькій, Житомирській, Черкаській, Чернігівській областях – по 7 учнів.

Згідно з результатами проведеного опитування, переважна більшість респондентів-ВПО з дітьми до 18 років не стикалися з труднощами при

влаштуванні дітей до дитячих садків або шкіл (94,0% серед ВПО-отримувачів допомоги МОМ і 96,4% серед респондентів-які не отримували допомогу). Поодинокі випадки траплялися з ВПО-бенефіціарами допомоги в Одеській, Полтавській, Житомирській, Миколаївській областях, та ВПО-небенефіціарами у Вінницькій, Херсонській, Одеській, Житомирській областях.

Про випадки упередженого ставлення при влаштуванні дитини в дитячий/навчальний заклад повідомили 10,9% респондентів-бенефіціарів і 4,3% респондентів-небенефіціарів. Найчастіше такі випадки траплялися в Одеській, Вінницькій, Миколаївській і Полтавській областях.

Переважній більшості респондентів з місцевого населення не відомі ситуації, коли переселенці стикалися з несправедливим або упередженим ставленням у зв'язку зі своїм статусом при влаштуванні дитини у дитячий або навчальний заклад (92,1%). В той же час, майже чверть респондентів з числа місцевого населення з дітьми до 18 років вважають, що доступ до дитячих і навчальних закладів у їхніх населених пунктах з переїздом переселенців ускладнився тією чи іншою мірою: 7,9% респондентів наголосили, що доступ значно ускладнився, а 16,3% респондентів зазначили, що доступ дещо ускладнився.

Результати опитування експертів (керівників або заступників керівників навчальних закладів) свідчать, що у більшості навчальних та дитячих закладів дітям-переселенцям надається перевага при вступі. Про це повідомили 2/3 опитаних експертів. 89,1% експертів вважають, що діти-ВПО не мають труднощів при вступі до навчальних закладів. Ситуація з чергами до дитячих та навчальних закладів після переїзду ВПО, на думку опитаних експертів, не змінилася (94,6% експертів). Більшість експертів зазначила, що діти-ВПО потребують психологічної допомоги (81,0% експертів). Крім того, половина експертів зазначили, що у їхніх закладах проводяться заходи для попередження конфліктів між учнями (51,3% експертів), про проведення спеціальних заходів для дітей-ВПО повідомили лише 30% експертів.

Отже, основними тенденціями дошкільної і середньої освіти у 9-ти досліджуваних областях (Вінницька, Житомирська, Миколаївська, Одеська,

Полтавська, Сумська, Херсонська, Черкаська, Чернігівська області) є: зменшення кількості учнів шкіл, що призводить до скорочення кількості шкіл; зростання навантаження на дошкільні навчальні заклади, кількість яких поступово зростає, але є недостатньою у міських поселеннях, в той час як у сільській місцевості спостерігається нестача дітей.

Результати опитування ВПО, місцевого населення і експертів свідчать, що у 9-ти досліджуваних областях ВПО переважно не мають труднощів під час влаштування дітей у дитячі або навчальні заклади і не відчують упередженого ставлення через свій статус. Місцеве населення також переважно не помітило ускладнень у доступі до навчальних закладів після появи у їхніх населених пунктах переселенців. Такі дані можна пояснити невеликою кількістю ВПО, які переїхали в області, де проводилося дослідження, а також наявністю преференцій для дітей-переселенців при вступі до дитячих або навчальних закладів.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Обліковано 1 744 778 переселенців [Електронний ресурс] // Міністерство соціальної політики України: офіц. сайт (знято з екрану 15 березня 2016 р.). – Режим доступу: [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art\\_id=187067&cat\\_id=107177](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=187067&cat_id=107177).
2. Про надання інформації щодо розміщення внутрішньо переміщених осіб // Лист Державної служби України з надзвичайних ситуацій від 18 вересня 2015 р. № 02-13842/161.
3. Дошкільна освіта України у 2014 році. Статистичний бюлетень. Державна служба статистики України. – К., 2015. – 89 с.
4. Загальноосвітні навчальні заклади України на початок 2014/15 навчального року. Статистичний бюлетень. Державна служба статистики України. – К., 2015. – 100 с.

Д. Г. Грищук,  
викладач, студентський декан,  
ВНРЗ «Український Біблійний інститут»,  
м. Київ

## ГРОМАДЯНСЬКА СОЦІАЛІЗАЦІЯ МОЛОДІ У ВИМІРАХ ЦІННОСТЕЙ КОЗАЦЬКОЇ ПЕДАГОГІКИ

Останнім часом в Україні поширюється увага до проблеми громадянської соціалізації юнаків та дівчат як до процесу, що впливає на виховання та розвиток людини як обізнаного та активного гравця на полі суспільних відносин. Конституція України, 11 стаття проголошує: «Держава сприяє консолідації та розвиткові української нації, її історичної свідомості, традицій і культури, а також розвиткові етнічної, культурної, мовної та релігійної самобутності всіх корінних народів і національних меншин України». Основний закон, таким чином, проголошує важливість народозгідного виховання, з урахуванням всіх історично сформованих соціальних надбань, що в свою чергу, сприяє всебічному культурному, гуманістичному розвитку громадян, їх активному включенню до стрімкого перебігу соціально-економічних, політико-правових, духовно-культурних трансформацій у суспільстві. Одним з майданчиків, на якому формується народозгідний розвиток суспільства є патріотичне, фізичне та духовне виховання молоді.

Метою нашого наукового дослідження є вивчення процесу особистісного розвитку юнаків та дівчат, їх включення до активного суспільного життя через виховання та формування в них громадянських цінностей. Цей процес ми називаємо громадянською соціалізацією. Ця тема має певне наукове висвітлення у наукових дослідженнях вітчизняних науковців, в яких були розроблені теоретико-методологічні основи громадянської соціалізації молоді, її мета, зміст та форми.

Одна нам слід погодитися з Л.Коваль, яка у своїй статті «Система патріотичного виховання в Україні» зазначає, що «проблема національного та патріотичного виховання на практиці нерідко зводиться до бюрократичних заходів на зразок тих, якими відзначались колись революційні свята та дні

народження вождів». Досить часто у нашому суспільстві, яке змушено опікуватись проблемами економічного та політичного характеру, вирішення питань особистісного розвитку людини мають поверхневий бутафорський вид, який ще часто називають «шароващиною».

В сучасному українському освітньому та виховному просторі не має єдиного системного, науково підтриманого підходу до процесу розвитку та формування громадянських цінностей. Вихователям та освітянам вкрай бракує, насамперед, українського національного виховного ідеалу - образу, в якому можна було сублимувати усі сторони виховної мети, та який би був квінтесенцією часу, простору та соціальної природи української нації.

Виховний ідеал має на меті будування майбутнього ідеального суспільства, яке буде жити на засадах громадянської солідарності, за принципами свободи, рівності, довіри, захищеності, професійності, пошанування, творчості, універсальності, розумності, духовності, вдосконалення. Запропонований нами виховний ідеал ґрунтується на історичному образі лицарів-козаків.

Вже багато років феномен української козацької педагогіки набирає популярності в українському освітньому просторі.

Золочевський В. В. пояснює поняття «козацька педагогіка», як систему поглядів на навчання і виховання, що традиційно склалася у середовищі українських козаків на Запорізькій Січі, яка є складовим елементом народної педагогіки. У Концепції української козацької педагогіки в авторстві Ю Руденка та М. Стельмаховича це поняття розкривається, як «частина народної педагогіки у вершинному її вияві, яка формувала в підростаючих поколіннях українців синівську вірність рідній землі, Батьківщині – незалежній Україні. Це народна виховна мудрість, що своєю головною метою ставила формування в сім'ї, школі й громадському житті козака-лицаря, мужнього громадянина з яскраво вираженою українською національною свідомістю і самосвідомістю».

Отже, аналізуючи вищезазначене, можемо зробити висновок, що українська козацька педагогіка – це вагомий компонент української народної педагогіки, який представляє собою систему знань, засобів і досвіду навчання та виховання

дітей та підлітків, яка склалася у середовищі українських козаків та втілила в собі риси національної психології, моралі та національної свідомості.

Головною метою козацької педагогіки було виховання вільної й незалежної особистості, мужнього громадянина, козака, діючого за своєрідних «лицарським кодексом честі». Вплив козацької педагогіки розповсюджувався не тільки на родину або навчально-виховані заклади того часу, але і на інші сторони народного життя.

Основними завданнями козацької педагогіки, за результатами досліджень В. В. Ягупова, були: 1) виховання фізично загартованих, мужніх воїнів – захисників рідного народу від чужоземного поневолення; 2) виховання у підростаючого покоління українського характеру і світогляду, поваги до національних і загальнолюдських цінностей; 3) формування високих лицарських якостей, пошани до людей похилого віку, прагнення до милосердя та допомоги іншим; 4) виховання громадян, які б розвивали культуру, економіку та інші сфери життєдіяльності народу на світовому рівні.

Основою виховання в рамках козацької педагогіки є, так званий «козацький звичай», або кодекс козацької лицарської честі, який представлений як родинний принцип організації братства (побратимство, рівність, демократизм), морально-етичний кодекс поведінки (високий соціальний статус свободи, мужності, відданості товариству). Мережа молодіжних козацьких організацій, які є учасниками Програми громадянської соціалізації молоді має свій власний кодекс честі:

Я - дитина Господа Бога,  
син України-матері,  
нащадок великих козаків,

спадкоємець славетих козацьких традицій маю:

1. Любити Господа Бога, неньку Україну, свій рід, своїх батьків;
2. Турбуватись про молодших, літніх, слабших;
3. Бути вірним послідовником козацьких та народних чеснот;
4. Бути обізнаним у своїх правах та усвідомлювати свої обов'язки;
5. Захищати права та свободи своїх побратимів, свого роду, свого народу;

6. Бути жертвним у благодійних справах;
7. Бути принциповим та непримиренним до будь-яких проявів зла, аморальності, агресії;
8. Цілеспрямовано та систематично розвивати свої фізичні сили;
9. Турбуватися про збереження козацьких, родових та національних традицій, звичаїв;
10. Стати у будь-який час на захист своїх побратимів, свого роду та свого народу, навіть до смерті;
11. Бережливо ставитися до навколишнього середовища;
12. Займати активну лідерську позицію у громадському, духовному, політичному житті свого села, району, міста та країни.

Аналізуючи поняття козацької педагогіки та узгоджуючи його з громадянською освітою й виховання, як відносно керованим процесом громадянської соціалізації, можна побачити наступне: по-перше, порідненість мети козацької педагогіки та громадянської соціалізації, у засвоєнні індивідом значущого для розвитку суспільства досвіду, норм та цінностей суспільної культури; по-друге, порідненість виховного ідеалу - громадянські соціалізована, суспільно активна людина, патріот своєї держави; по-третє, вільно керована громадянська соціалізація, як і козацька педагогіка, будуються на двох основних категоріях загальної педагогіки - навчанні та вихованні.

В процесі громадянського виховання слід звертати увагу на освітньо-виховну мету козацької педагогіки - навчання та виховання високоосвіченої людини, справжнього патріота з рисами лицарського характеру, яка на ділі здатна довести свою любов до Батьківщини.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Довідник з історії України, у 3-х тт. за ред. І.Підкови та Р.Шуста. – Київ: Генеза, 1995 р. – 240 с.
2. Золочевський В.В. Українська козацька педагогіка про фізичне виховання і загартування особистості // Збірник наукових праць Харківського

національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «Засоби навчальної та науково-дослідної роботи». – 2008 р. – №28, с. 44-48

3. Стельмахович М. Г., Українська козацька педагогіка // Народознавство. – 2010

4. Українське козацтво: Мала енциклопедія. - Київ: Генеза; Запоріжжя: Прем'єр, 2002. – 568 с.

5. Українська козацька педагогіка. Концепція. Під ред. Ю.Д. Руденка. - Міністерство освіти України. – 992 р.

В. М. Івкін,  
кандидат педагогічних наук, доцент  
доцент кафедри управління проектами  
та загальнофахових дисциплін,  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м. Київ

І. В. Ободзінська,  
старший лаборант кафедри управління  
проектами та загальнофахових дисциплін,  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м. Київ

## **ПРОЕКТНА ДІЯЛЬНІСТЬ СТУДЕНТІВ ЯК МЕТОД НАВЧАННЯ У ВНЗ**

Соціально-економічні реформи в Україні неможливі без реформування освіти всіх рівнів, завданням якої, в кінцевому рахунку, є підготовка конкурентоспроможних громадян. Вітчизняні вищі навчальні заклади активно впроваджують сучасні педагогічні технології, важливе місце серед яких займає проектна діяльність студентів.

Проаналізувати використання проектної діяльності студентів як методу навчання в Навчально-науковому інституті менеджменту і психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України.



Підхід до учня, який знаходиться у центрі процесу навчання, ґрунтується на повазі до його думки, на спонуканні до активності, на заохоченні до творчості, добре відомий ще з праць Л. Виготського, П. Гальперіна, В. Шаталова, В. Дяченка, С. Шевченка, Ш. Амонашвілі та ін. Він полягає у підвищенні навчально-виховної ефективності занять, і як наслідок – у значному зростанні рівня реалізації принципів свідомості, активності та якості знань, умінь і навичок, які набули учні. У працях зарубіжних педагогів цей підхід має назву «навчання за методом участі», «кооперативне навчання», коли створюється можливість обговорення кожної проблеми, доведення, аргументування власного погляду. Це сприяє не лише глибшому розумінню навчального матеріалу, а й розвитку мислення та мовлення.

Аналіз відповідної літератури дозволив визначити конкурентоспроможність особистості як її здатність перемагати в конкурентній боротьбі в різних сферах життя завдяки розкриттю її потенціалу, а також знанням, вмінням і принципам, сформованим в процесі навчання в освітніх закладах. Цьому сприяє перехід від авторитарної педагогіки до суб'єкт-суб'єктної, від догматичного заучування інформації, яка швидко застаріває, – до засвоєння принципів і вміння ними оперувати, від «оптової» організації навчання – до індивідуальної, до розвитку у студентів потреби навчатися упродовж життя. Сьогодні вже неможливо викладати дисципліни традиційно, коли у центрі навчального процесу знаходиться викладач, переказуючи і нав'язуючи інформацію, яку студенти самі можуть знайти в доступних джерелах. Запам'ятовування інформації не є формуванням знань, бо знання – інтеріоризована, тобто критично перероблена на основі життєвого досвіду індивіда, інформація.

Педагоги, психологи, методисти фахових дисциплін Навчально-наукового інституту менеджменту і психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України серед інших методик і технік, які допомагають в реалізації поставленої мети, використовують проектну діяльність студентів, яка визначається як участь студентів у самостійному або командному виконанні творчих / пошукових завдань з метою фахового навчання.

Використання проектної діяльності студентів як методики формування фахівців в Навчально-науковому інституті менеджменту і психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України перетворює студента з об'єкта навчання в суб'єкта і (спів)автора творчого продукту.

Альфред Анзорович Кураташвили,  
*доктор экономических, философских и юридических наук, профессор,*  
*заведующий отделом экономической теории Института экономики*  
*имени П. Гугушвили Тбилисского государственного университета*  
*имени Ив. Джавахишвили, профессор Грузинского технического*  
*университета в области Публичного права,*  
*Президент Международной Академии социально-экономических наук,*  
*Президент Международной Академии Политического менеджмента и*  
*Президент Международной Академии Юридических наук,*  
*Действительный член Нью-Йоркской Академии наук,*  
*Академик Академии политических наук США*  
 (г. Тбилиси, Грузия)

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИННОВАЦИОННОГО ПРОРЫВА В СФЕРЕ ОБЩЕСТВЕННЫХ НАУК И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПРОГРЕСС**

Инновационный прорыв в сфере общественных наук – необходимое условие социально-экономического прогресса.

Следовательно, без прорыва в сфере общественных наук, а значит, на основе устаревших теоретических взглядов, эффективное движение вперед по пути социально-экономического прогресса не представляется возможным.

Исходя из вышеотмеченного, в данном научном труде предлагаются созданные мной принципиально новые теоретические основы инновационного развития экономики, общества и государства.

В частности, предлагаются созданные мной – Философия социальной цели [1], являющаяся, по моему глубокому убеждению, методологической основой эффективного инновационного развития экономики, общества и государства, Теория верховенства интересов народа [2], являющаяся определяющей основой

эффективного инновационного развития экономики, общества и государства в интересах каждого человека, и Теория сбалансированности прав и ответственности должностных лиц [3] – как необходимая научная основа эффективного инновационного развития экономики, общества и государства в интересах народа.

*Философия социальной цели.* Вся история развития философской, политической, правовой и экономической мысли, равно как и современные взгляды и подходы ученых, политиков и т. д. к проблемам функционирования и развития экономики, общества, государства и человечества в целом, по моему глубокому убеждению, основывались и основываются, как я ее называю, на философии средств.

В связи с этим считаю необходимым обратить внимание на то, что под философией средств я подразумеваю научно сформированную мной ту философскую систему взглядов, которая в отличие от созданных мной же философии цели и философии социальной цели критерием сущности общественно-государственного строя считает не цель, не социальную цель и ее реализацию, а средства.

Необходимо особо отметить, что созданная мной философия цели представляет собой принципиально новое научное направление, которое радикально отличается от укоренившегося во всем цивилизованном мире на протяжении веков подхода, опирающегося на средства.

На основе углубленного анализа укоренившегося подхода в науке и в практике, опирающегося на средства, мной было создано научное направление, которое я назвал философией средств, и которым (т. е. этим научным направлением) были раскрыты теоретические основы этого подхода.

Таким образом, согласно философии средств, критерием различия общественно-государственных (общественно-политических) систем являются средства, тогда как в соответствии с созданной мной философией цели – цель, по моему глубокому убеждению, является единственно верной теоретико-методологической основой различия и классификации общественно-государственных систем.

Притом истинно человеческая философия цели в сравнении с философией средств показывает путь теории и практике, как в научных исследованиях, так и в управлении общественно-государственной системой в правильном направлении.

Практическим проявлением философии средств являются факты, когда общественно-государственные системы различают друг от друга средствами, в частности, техникой, уровнем индустриальной развитости государства и т. д.

Примерами проявления философии средств являются также различие общественно-государственных систем формами собственности, методами управления и т. д.

Что касается созданной мной философии социальной цели, она представляет собой систему философских взглядов, которая так же как и философия цели критерием сущности общественно-государственного (общественно-политического) строя считает не средства, а – цель, которой служит та или иная общественно-государственная система.

Вместе с тем, философия социальной цели отличается от философии цели тем, что если философия цели представляет собой критерий различия общественно-государственных систем и теоретико-методологическую основу их классификации, и если к философии цели вообще фактически относится как философия социальной цели, так и философия экономической цели, которая является практическим проявлением определенной разновидности философии средств, то философия социальной цели в то же время является принципиально новым научным направлением, которая представляет собой философию цели истинно человеческого общества и государства – представляет собой философию истинно человеческой цели, и которая является теоретической основой формирования и функционирования истинно человеческой общественно-государственной системы.

Таким образом, в истинно человеческом обществе и государстве, т. е. в общественно-государственной системе, которая служит интересам народа (которая должна служить интересам народа), как в научных исследованиях, так и в управлении обществом и государством, основываясь на философии социальной цели следует исходить из социальной цели, и оценка результатов

функционирования этой общественно-государственной системы, соответственно, должна происходить по степени реализации социальной цели – по степени реализации интересов народа.

*Теория верховенства интересов народа.* Проблема эффективного функционирования экономики, общества и государства, служащего интересам народа, является актуальнейшей проблемой для общественно-государственной системы, стремящейся построить истинно человеческое общество.

Вместе с тем, для создания и эффективного функционирования истинно человеческого общества и государства принципиальное значение имеет критический анализ традиционных и устоявшихся взглядов в современном цивилизованном мире по проблеме верховенства закона в обществе и в государстве, которая в современной науке и в современной политике фактически считается решенной, справедливость которого будто бы не подлежит сомнению.

В действительности же, по моему глубокому убеждению, как в научных исследованиях, так и в социально-экономическом управлении обществом и государством, исходя из созданной мной Теории верховенства интересов народа [2], необходимо руководствоваться не верховенством закона, не верховенством средств, а верховенством цели – верховенством социальной цели, верховенством интересов народа, тогда как законы следует рассматривать лишь как необходимые средства реализации интересов человека – интересов народа, что представляет собой принципиально новое научное направление, являющееся определяющей научной основой социально-экономического прогресса.

*Теория сбалансированности прав и ответственности должностных лиц.* Одним из основных научных направлений и необходимой научной основой социально-экономического прогресса является созданная мной Теория сбалансированности прав и ответственности должностных лиц [3].

Таким образом, проблема реализации интересов человека – проблема реализации интересов народа, требует творческого, т.е. истинно научного подхода – как в процессе создания научных основ реализации социальной цели, так и в процессе разработки политико-правовых и социально-экономических путей и механизмов практической реализации этих основ.

Вместе с тем, считаю принципиально важным особо отметить, что в действующей правовой теории и в практике отсутствует ответственность должностных лиц, сбалансированная с их правами.

С учетом отмеченного, эффективное функционирование любого общества и государства, если оно действительно нацелено на реализацию интересов народа, на реализацию социальной цели, с объективной необходимостью требует создания теоретико-правовых основ и соответствующей законодательной базы – соответствующих правовых механизмов ответственности должностных лиц, которая (т. е. ответственность должностных лиц) будет сбалансирована с их правами.

Именно как теоретико-правовая основа создания механизмов ответственности должностных лиц, которая была бы сбалансирована с их правами, мной давно была создана Теория сбалансированности прав и ответственности должностных лиц, которая представляет собой необходимую научную основу эффективного управления обществом и государством.

Исходя из всего вышеизложенного, логически следует, что созданные и предложены мной здесь научные теории необходимо рассматривать в качестве теоретических основ инновационного прорыва в сфере общественных наук.

#### ***Список использованных источников:***

1. Кураташвили Альфред А. Философия социальной цели. Принципиально новое научное направление – исходная теоретическая основа формирования и функционирования истинно человеческого общества и государства (монография на грузинском, английском и русском языках). Тбилиси: Международное издательство «Прогресс», 2003.

2. Кураташвили Альфред А. Теория верховенства интересов народа. Принципиально новое научное направление и системообразующая теория управленческого права, правовой системы истинно человеческого общества и социально-экономических наук в целом (монография на грузинском, английском и русском языках). – Тбилиси: Международное издательство «Прогресс», 2003.

3. Кураташвили Альфред А. Теория сбалансированности прав и ответственности должностных лиц. Принципиально новое научное направление – необходимая научная основа защиты интересов человека и социально-экономического прогресса (монография на грузинском, английском и русском языках). – Тбилиси: Международное издательство «Прогресс», 2003.

Анзор Альфредович Кураташвили,  
 доктор экономических наук, профессор факультета  
 бизнес-инжинеринга Грузинского технического университета,  
 Вице-Президент Международной Академии социально-экономических наук,  
 Международной Академии политического менеджмента и  
 Международной Академии Юридических наук,  
 Действительный член Нью-Йоркской Академии наук,  
 г. Тбилиси, Грузия

## **ТЕОРИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПРИБЫЛИ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБЩЕСТВОМ И ГОСУДАРСТВОМ**

Исследование теоретических проблем эффективного государственного управления имеет особое значение, ибо все более усложняется проблема эффективного функционирования социально ориентированной рыночной экономики, а, следовательно, становится все более сложной проблема реализации интересов народа.

Вместе с тем, эффективность социально ориентированной рыночной экономики и вообще целенаправленное использование рыночных отношений является необходимым условием эффективного социально-экономического развития общества и государства, без чего повышение качества жизни и наиболее полная реализации интересов народа не представляется возможным.

Необходимо особо отметить, что формирование и эффективное функционирование социально ориентированной рыночной экономики весьма сложная проблема, так как движущая цель рыночной экономики – стремление к

получению максимальной прибыли, а социальная ориентация рыночной экономики подразумевает ориентацию на реализацию интересов народа [1; 2].

Таким образом, социально ориентированная рыночная экономика включает в себя противоречие между экономической целью рыночной экономики и ее социальной ориентацией, разрешение которой невозможно без эффективного использования правового фактора и его соответствующего влияния [3: 4; 5; 6].

Исходя из вышеотмеченного, приходим к логическому выводу, что без соответствующего влияния правового фактора невозможно – как повышение экономической эффективности рыночной экономики, так и реальная социальная ориентация социально ориентированной рыночной экономики, а также невозможно преодоление тех противоречий, которые вытекают из основного противоречия данной рыночно-экономической системы – из противоречия между экономической целью социально ориентированной рыночной экономики и ее социальной ориентацией.

В данном случае считаю необходимым обратить особое внимание на то, что, главным критерием эффективного функционирования социально ориентированной рыночной экономики является (должно быть) решение социальных проблем и обеспечение высокого качества жизни каждого человека.

Следовательно, хотя прибыль, как общеизвестно, является экономической категорией, и хотя во всех развитых государствах, в которых господствуют рыночные отношения, главным критерием этих отношений является прибыль – именно как экономическая категория, т. е. главным критерием рыночных отношений является экономическая прибыль – доход в финансово-материальном измерении, деньги, капитал, однако в соответствии с разработанной мной Теорией социально ориентированной рыночной экономики, в цивилизованном обществе и государстве должна господствовать социальная ориентация вообще и, в частности, социальная ориентация рыночных отношений.

Притом, по мере развития социально ориентированной рыночной экономики, все больше должна усиливаться социальная ориентация этой рыночно-экономической системы – как господствующее направление в ее функционировании.



Таким образом, главным критерием эффективного функционирования социально ориентированной рыночной экономики должна рассматриваться социальная прибыль, т. е. прибыль – как социальная категория, которой должна подчиняться прибыль – как экономическая категория.

Необходимо особо отметить, что социальная прибыль – как главный критерий эффективного функционирования социально ориентированной рыночной экономики должна определяться степенью реализации социальной цели – степенью реализации интересов народа, ибо социальная прибыль – это возрастание степени реализации социальной цели, т. е. социальная прибыль – это рост качества жизни народа.

Именно созданная мной Теория социальной прибыли – как принципиально новое направление в науке государственного управления, должна стать научной основой преодоления противоречий между экономической целью рыночной экономики и ее социальной ориентацией.

Следовательно, именно Теория социальной прибыли должна стать научной основой кардинального изменения направленности рыночных отношений в сторону реализации интересов человека – в сторону реализации интересов народа, вместо подчинения человека интересам рынка.

Исходя из всего вышеизложенного, прихожу к научно обоснованному выводу, что исследование и решение проблем эффективного государственного управления имеет принципиальное значение для эффективного функционирования общественно-государственной системы, и, в конечном счете, для эффективной реализации интересов народа.

Для повышения эффективности государственного управления и для реализации интересов каждого человека необходимы новые научные изыскания, необходимо создание принципиально новых научных направлений, которые могли бы способствовать решению проблем, нацеленных на повышение качества жизни каждого человека и народа в целом.

Именно таким – принципиально новым – направлением в науке государственного управления представляется созданная мной Теория социальной прибыли, нацеленная на повышение степени реализации социальной цели, т. е.

нацеленная на повышение качества жизни народа – на повышение качества жизни каждого человека.

Таким образом, созданная мной Теория социальной прибыли – является принципиально новым научным направлением, кардинально отличающимся от традиционного понимания прибыли – как экономической категории.

Притом, Теория социальной прибыли – это именно инновационный подход к решению проблемы эффективного управления обществом и государством.

### ***Список использованных источников:***

1. Kuratashvili Anzor. Socially Orientated Market Economy: Contradictions and the Ways of their Overcoming. International Scientific Journal «Progress», 2001, №1-2. Tbilisi, International Publishing House «Progress», 2001, p. 53-56.

2. Кураташвили Анзор А. Социально ориентированная рыночная экономика и влияние правового фактора на ее эффективно функционирование (монография на грузинском языке). Тбилиси: Международное издательство «Прогресс», 2008.

3. Кураташвили Анзор А. Рыночная экономика и правовой фактор. BULLETIN «Medicine, Science, Innovation and Business New» («Новости медицины, науки, инновации и бизнеса – голос профессионалов и бизнесменов США, СНГ и других стран мира»). Volume 6, Number 7 (57), July, 1999. New York, USA, с. 6.

4. Кураташвили Анзор А. Социальная ориентация экономики – критерий цивилизованности рыночных отношений. Ученые записки Гянджинского государственного университета (Азербайджан), 2008, № 1. Гянджа, 2008, с. 87-90.

5. Кураташвили Анзор А. Мировой финансово-экономический кризис и проблемы институционального обеспечения социальной ориентации рыночной экономики. Матермалы IX Международной научно-практической конференции: «Конкурентоспособность национальной экономики» (27 марта 2009 года). Сборник научных трудов Киевского Национального университета имени Тараса Шевченко: «Теоретические и прикладные вопросы экономики». Выпуск 19. Киев: «Киевский университет», 2009, с. 130-134.

6. Кураташвили Анзор А. Социально ориентированная рыночная экономика и информационное общество: взаимосвязь и взаимообусловленность. Материалы XII Международной научной конференции «Сетевое общество – Сетевая экономика в Центральной и Восточной Европе», Наленчов, 16-18 мая 2011 года. Сборник докладов. Том I. Люблинский католический университет Иоанна Павла II (Польша). Люблин: Издательство KUL, 2011, с. 395-398.

М. Ю. Максименюк,  
кандидат філософських наук,  
доцент кафедри менеджменту організацій  
та управління проектами,  
Запорізька державна інженерна академія,  
м. Запоріжжя

## **МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ МАРКЕТИНГУ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ІНТЕРНЕТ- ЕКОНОМІКИ**

Інтернет-економіка є новим комунікаційним середовищем, всепроникне використання якого видозмінює всі сфери соціального життя. Нова соціальна форма – мережеве суспільство набуває обрисів на всій планеті, хоча й різниться конкретними виявами і має значні відмінності щодо свого впливу на життя людей та вимагає нових гнучких процедур інституціонального регулювання. В. Базилевич виокремлює п'ять мегатрендів економічного розвитку сучасного світу:

- 1) глобалізацію;
- 2) фінансіалізацію;
- 3) інформатизацію;
- 4) інтелектуалізацію;
- 5) соціалізацію [1].

В умовах нових тенденцій інформатизації та інтелектуалізації виникла інформаційна індустріалізація, що випередила і по зайнятості працівників, попиту

і обміну інформаційним продуктами промислово індустріалізацію. Рушійною силою суспільства виступає виробництво у першу чергу виготовлення інформаційного продукту, що дозволяє виробляти матеріальні продукти з інформаційної точки зору більш місткі, використовуючи при цьому більш широкі знання у сфері інноваційних рішень, у виробничо-технологічній і економічній сферах, а також у ринкових відносинах. Таке суспільство, у якому більшість працівників займається виробництвом, збереженням, переробкою і реалізацією інформації, отримало назву інформаційного суспільства. Процес інформатизації суспільства направлений на забезпечення всім його членам можливості доступу до надійних джерел інформації. Не випадково виділяється кондратьєвський цикл розвитку економіки, пов'язаний з розвитком інформації, комунікації та системної кібернетики, що отримали розвиток з 1990-х рр., в основі якого розвиток ключових галузей – розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, біотехнологій, психосоціальних технологій, нанотехнологій, та перехід від індустріального суспільства до «суспільства знань». Аналіз тенденцій проблем процесу здійснення маркетингу соціальних послуг у межах інтернет-економіки свідчить, що роль маркетингу соціальних послуг у її відтворювальному процесі постійно зростає, породжуючи в той же час свої проблеми. Механізми формування та удосконалення соціального спрямування маркетингу соціальних послуг в умовах Інтернет-економіки передбачають управління маркетинговою діяльністю (маркетингом соціальних послуг як системою), що передбачає планування, виконання і контроль маркетингової програми та індивідуальних обов'язків кожного учасника проекту (роботи), оцінку ризику та прибутку, рішень, що приймаються. Внесок концептуального характеру М. Кастельса у тому, що панівні функції і процеси в інформаційну епоху у все більшій мірі організовані навколо мереж, що визначаються певною сукупністю взаємопов'язаних вузлів та потребують не тільки розвитку, але й подальшого удосконалення маркетингу соціальних послуг, що розвивається навколо мереж [2]. Мережі відкриті і здатні до необмеженого розширення, динамічні і можуть відновлюватися, не ліквідовуючи систему, тому Інтернет у появі нової економіки

відіграє трансформуючу роль, а також сприяє розвитку маркетингу соціальних послуг, ділового менеджменту, ринку капіталів, праці і технологічних інновацій.

Мережі дозволяють західному світові вперше стати дійсно глобальними і організованими на основі глобальних фінансових потоків. У рамках даного підходу, зважаючи на роль, яку відіграє Інтернет в економіці та суспільстві більшості країн світу (окрім, найбідніших), експерти почали процес його «концептуалізації» як одного з основних рушіїв технологічного, суспільного прогресу та економічного зростання. Лідером цього руху є Всесвітній економічний форум (ВЕК, World Economic Forum), який створив концепцію «інтернет-економіки» як фактору розвитку в умовах конкуренції, що визначається як сукупна купівельна спроможність для інтернет-користувачів [3]. Надамо авторське визначення механізму формування та удосконалення маркетингу соціальних послуг в умовах інтернет-економіки, під яким слід розуміти певний спосіб регулювання системи маркетингової діяльності соціальних послуг через Інтернет, що розвивається в межах впливу на процес його формування, розподілу і перерозподілу фондів грошових засобів і руху вартості з метою формування необхідних ресурсів для здійснення відтворювального процесу, що приносить частку додаткової вартості в межах інтернет-економіки, що бурхливо розвивається в умовах стохастичності та невизначеності, а також використання принципу саморегулювання електронної комерції і у зв'язку з цим податково-правового регулювання електронної комерції та обов'язкової сертифікації Інтернет-компаній з метою максимізації зиску від використання економічного потенціалу мережі для національної економіки та формування механізму стимулювання постійного всебічного удосконалення виробництва з метою конкуренції за найвигідніші умови виробництва, за споживачів (покупців), вигідний продаж товарів, отримання прибутку [3, с.34].

У маркетинговому процесі приймають участь: виробництво товару; відділ (сектор, група, служба) маркетингу, що безпосередньо виступає на ринку; посередник (агент, дилер, оптовик), що забезпечує реалізацію товару на ринку; колективний споживач (організація – покупець товару, що має виробниче призначення); кінцевий споживач (стосовно товарів індивідуального

споживання). У контексті цієї системи необхідно ефективно управляти та удосконалювати механізми соціального спрямування маркетингу соціальних послуг, збираючи інформацію, досліджуючи ринок, рекламу, збутові операції та обслуговування. Ефективно управляти маркетингом соціальних послуг – це значить уміло надавати послуги населенню і продавати товари соціального призначення, для чого забезпечувати максимум ефекту при мінімумі витрат на маркетинг, що розвивається в Інтернет-мережі. Розрізняють два рівні управління маркетингом: 1) стратегічний; 2) ситуаційний.

Управління маркетингом як стратегія та іманентна риса ринкової економіки – у довгостроковому узгодженні можливостей фірми з ситуацією економічних трансформацій в Україні та Інтернет-економіки, тобто узгодженні проблем, що виникають і в середовищі інформаційно-комунікаційного простору та Інтернет-торгівлі. Інструментами реалізації маркетингових стратегій умовах конкуренції як показника ефективності функціонування ринкового механізму на цьому рівні управління виступають: 1) удосконалення організаційної структури фірми; 2) організація проникнення на нові товарні ринки; 3) розробка і впровадження на ринок нового товару. Перехід до комп'ютеризованих глобальних мереж як організаційної форми капіталу, виробництва, торгівлі та управління значною мірою підірвав регуляторну здатність як національних урядів, так і існуючих міжнародних організацій, починаючи з наростання складності зі збиранням корпоративних податків та контролю за монетарною політикою, зокрема дозвіл на ведення електронної комерції та податок на використання мережі Інтернет в торговельних цілях. Лідером у цьому процесі виступають сьогодні такі країни, як Японія, Південна Корея, Канада, Австралія. Систематична нестійкість глобальних фінансових ринків та значні відмінності у використанні маркетингу соціальних послуг в мережі-Інтернет вимагають нових форм регулювання, пристосування до нової технології та нової ринкової економіки, зокрема механізмів податків у сфері комерційної торгівлі Інтернет. Безумовно, комп'ютерні мережі пропонують нові технологічні інструменти обґрунтованої регуляції, які могли б тримати під контролем ринкову динаміку, запобігаючи занадто великій нестійкості та розвитку конкурентних начал, оскільки ступінь розвитку економічної конкуренції

є одним із вирішальних критеріїв розвиненості й цивілізованості ринкових відносин. Ринкові інтереси, які переслідують учасники інтернет-економіки, є важливими складовими інтересів економічних, під якими звичайно прийнято розуміти можливість отримання економічної вигоди – прибутку [4, с.45].

Враховуючи зазначене, в сучасну епоху необхідний зв'язок між Інтернетом, який є глобальною комунікаційною мережею і змінюється з неймовірною швидкістю, економікою, державою та суспільством, щоб відбулася адаптація Інтернет до потреб та цінностей людини і врешті-решт відбулося трансформування самої інтернет-економіки, щоб процес маркетингу соціальних послуг відповідав сучасним вимогам оптимальності, гнучкості, мобільності, високої культури, екологічності, конкуренції як об'єктивного закону ринкової економіки (Дж.С. Мілль). Саме в цьому контексті і розвивається маркетинг соціальних послуг, виробляючи свою концепцію, удосконалюючи механізм регулювання маркетингу соціальних послуг в умовах ринку, відкритості інформаційного простору, його комерціалізації, що потребує державного регулювання електронних економічних відносин, суспільного відтворення торгівлі в мережі Інтернет та його законодавчого забезпечення. Нами з'ясовано, що економічний розвиток маркетингу соціальних послуг – це створення доданої вартості в інтернет-економіці, яка визначає зростання загального рівня добробуту та якість життя, захист інтересів покупців і продавців, динаміка співвідношення попиту і пропозиції, встановлення ціни на основі попиту і пропозиції. В ході проведеного дослідження було встановлено, що базовими чинниками для вирішення цих проблем є людський капітал, фінансові ресурси, фізична інфраструктура, інституції, природні ресурси, технологічні ресурси, політика, законодавство, оподаткування, що сприяє ефективному розвитку фінансової, інформаційної, соціально-економічної, інституційно-правової, техніко-технологічної, інтелектуально-кадрової, екологічної діяльності. Держава має захистити вільну і чисту конкуренцію в інформаційному просторі і це її найважливіше завдання.

### *Список використаних джерел:*

1. Базилевич В. Современная экономическая теория: в поисках новой экономической парадигмы / В.Базилевич // Вісник КНУ ім. Тараса Шевченка. – Економіка. – 2013. – №146. – С.5 – 6.
2. Воронкова В.Г. Інтернет як глобальна тенденція розвитку мережевого суспільства та інформатизації / В.Г.Воронкова // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: [зб.наук.пр.] – Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2016. – випуск № 64. – с. 32 – 43.
3. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество, культура / М.Кастельс. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 607 с.
4. Кастельс М. Інтернет і галактика. Міркування щодо Інтернету, бізнесу і суспільства / М.Кастельс. – К.: Виробництво «Ваклер», 2007. – 304 с.

Н. С. Меджибовська,  
*доктор економічних наук, професор,  
 Одеський національний економічний університет,  
 м. Одеса*

## **ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ФІНАНСУВАННЯ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА ЗА ДОПОМОГОЮ КРАУДФАНДІНГУ**

Малий і середній бізнес (МСБ) є основою економіки будь-якої держави, джерелом зайнятості населення, в т.ч. самозайнятості, формування ВВП і податкових відрахувань, поліпшення підприємницького клімату і посилення здорової конкуренції. З нашої точки зору, значимість МСБ особливо велика для країн, що розвиваються, оскільки цей сектор економіки здатний стати рушійною силою економічного зростання країни.

З іншого боку, підприємства малого бізнесу особливо гостро потребують доступних джерел фінансування. Фінансова криза 2008 року значно зменшила можливості банківського кредитування, особливо по відношенню до підприємств малого бізнесу. За оцінкою експертів, в 2015 році більшу кількість кредитів було



видано представникам середнього бізнесу (65%), особливо тим, які зареєстровані у формі товариств з обмеженою відповідальністю. Приватні підприємці, як правило, знаходяться на єдиному податку і не мають фінансової звітності, що відповідає вимогам фінансових установ. Відповідно, на частку малого бізнесу припадає 20-25% кредитів, мікробізнесу – 10-15% [1]. Більш того, в порівнянні з великим бізнесом, представники малого бізнесу часто обмежені в доступі до альтернативних джерел фінансування, таких як венчурні інвестиції і ангельське фінансування. У випадку України, ці джерела фінансування значно менш розвинені і доступні, ніж в інших країнах.

У зв'язку з цим розумним рішенням нестачі фінансування для підприємств малого бізнесу може стати краудфандінг. Під краудфандінгом розуміється «відкритий заклик, в основному через Інтернет, для надання фінансових ресурсів або у вигляді пожертвувань або в обмін на будь-яку форму винагороди і/або права голосу в цілях підтримки ініціатив для конкретних цілей» [2]. Однак у переліку успішних краудфандінгових українських проектів, яких чимало на популярних платформах Kickstarter і Indiegogo, за 2014 рік, наприклад, 2 проекти з категорії «дизайн» і 1 проект з категорії «технології», за 2015 рік – 2 проекти з категорії «дизайн» і 5 проектів з категорії «технології». Більш того, ряд майданчиків не призначені для реалізації бізнес-проектів і обмежують коло доступних категорій соціально значущими ідеями, як це робить, наприклад, всесвітньо відомий Kickstarter. Серед українських майданчиків тільки Спільнокошт має категорію «економіка» (хоча в ній вказані досить сумнівні за належністю до цієї категорії проекти). За словами координатора проектів Спільнокошт Дениса Бортнікова, «ініціативи, які однозначно мають успіх на «Сільнокошт», – це проекти соціального підприємництва, які не тільки створюють певний соціальний капітал для суспільства, а й дають можливість отримувати дохід» [3]. Українська платформа Na-Starte обмежує свою діяльність тільки соціальними проектами. Ще існують нішеві платформи в Україні – Komubook, платформа збору коштів для книжкових публікацій, і «Моє місто» – «єдина платформа, на якій проекти, що системно поліпшують Одесу, отримують реальний шанс бути втіленими в життя» [4].

Проведемо аналіз можливості застосування технологій краудфандінгу для фінансування малого бізнесу в Україні. Краудфандінгові проекти часто націлені, по-перше, на здійснення інновацій на етапі досліджень і розробки, по-друге, на організацію стартапів, тобто на запуск особливого типу бізнесу з амбітними цілями розвитку і масштабування. З цієї точки зору, хоча стартапи можуть вважатися підприємствами малого бізнесу, не всі підприємства малого бізнесу є стартапами.

Оцінюючи можливість застосування краудфандінга для фінансування малого бізнесу в Україні, слід врахувати ситуацію на даний момент ситуацію. Перше, фінансування малого бізнесу, який не є стартапом, особливо технологічним, не повною мірою відповідає цілям венчурних фондів та бізнес-ангелів. Більш того, ця галузь фінансування ще не цілком розвинена в Україні. Друге, банківське кредитування дещо обмежено для представників малого бізнесу. Третє, в Україні краудфандінг тільки починає розвиватися. Українські технологічні стартапи знаходять своє фінансування на зарубіжних краудфандінгових платформах, існуючі в Україні майданчики, по-перше, націлені, в більшості своїй, на фінансування соціальних проектів, по-друге, не набрали ще критичної маси проектів і прихильників. Більш того, традиції фінансування, більш того, акціонування підприємств, знаходяться ще на стадії зародження. Так, за оцінками експертів, «проекти з СНД на Kickstarter мають, як правило, не більше 0,3-0,5% бекерів-співвітчизників. Більшість коштів надходить із США, Австралії, Канади, Великобританії, Нідерландів. Тільки в Україні народ почав змінюватися, про що свідчить народне фінансування Майдану і АТО» [3].

Виходячи з вищесказаного, найбільший успіх при фінансуванні малого бізнесу в Україні за допомогою краудфандінга можуть мати проекти локального бізнесу, орієнтованого на задоволення потреб споживачів місцевої громади. З нашої точки зору, люди більш схильне ставляться до фінансування проектів, що знаходяться в безпосередній близькості від місця їх проживання. Оскільки традиції акціонування підприємств в Україні ще слабо розвинені, в якості винагороди інвесторам можуть пропонуватися як символічні і/або цінні подарунки, так і знижки при подальшому використанні результатів проекту.

**Список використаних джерел:**

1. Лысенко Е. Кредиты для малого и среднего бизнеса в Украине: как получить и кому их дают [Электронный ресурс] / Е. Лысенко // Вести. Новости Бизнеса. – 27.10.2015. – Режим доступа до ресурсу: <http://business.vesti-ukr.com/120863-kredyty-dlja-malogo-biznesa-v-ukraine-kak-poluchit-i-komu-ih-dajut>.
2. Schwienbacher A. Crowdfunding of Small Entrepreneurial Ventures / A. Schwienbacher, B. Larralde // Handbook of Entrepreneurial Finance / A. Schwienbacher, B. Larralde. – Oxford: Oxford University Press, 2010. – С. 369-391.
3. Краудфандинг в Украине: с миру по доллару [Электронный ресурс] // INVenture. Инвестиционный портал. – 20.05.2015. – Режим доступа до ресурсу: [https://inventure.com.ua/news/ukraine/kraudfanding\\_v\\_ukraine\\_s\\_miru\\_po\\_dollaru](https://inventure.com.ua/news/ukraine/kraudfanding_v_ukraine_s_miru_po_dollaru).
4. Мой город [электронный ресурс] / Режим доступа до ресурсу: <https://moy-gorod.od.ua/>.

Т. И. Мехришвили,  
*помощник Президента Международной Академии  
 социально-экономических наук,  
 г.Тбилиси, Грузия*

**СФЕРА ОБРАЗОВАНИЯ И ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД  
 К ПРОБЛЕМЕ НАЛОГОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА**

Актуальность решения проблем высшего образования не вызывает сомнения, ибо без решения данных проблемы не представляется возможным эффективное функционирование общества и государства.

Следовательно, исходя из вышеотмеченного, в системе государственного управления особое внимание должно быть уделено решению проблем образования, и, в том числе, решению проблем высшего образования.

Необходимо особо отметить, что в связи с проблемами образования было бы ошибочно обойти без внимания проблему налоговой политики государства применительно к сфере образования, и, в частности, к сфере высшего образования.

Важность особого подхода к проблеме налоговой политики государства применительно к сфере образования становится весьма актуальной с учетом наличия в обществе и в государстве финансирования образования не только за счет государства – не только за счет государственного бюджета, но и с учетом наличия финансирования образования за счет самих обучающихся средних и высших образовательных учреждений.

В связи с этим принципиально важно учесть, что, как среднее, так и высшее образование – это дело особой государственной важности, это дело, требующее особой государственной заботы и особого государственного внимания, ибо когда финансирование образования осуществляется за счет самих обучающихся, то тем самым экономятся финансовые средства государственного бюджета, которые должны были бы быть направлены на обучение тех, кто сами финансируют свое обучение.

Следовательно, налоговая политика государства должна учитывать специфику сферы образования, и, в том числе, специфику сферы высшего образования, а значит, государственная власть должна разработать особый подход к данной сфере, с точки зрения налоговой политики.

Именно с учетом всего отмеченного, необходим особый подход к проблеме налоговой политики государства применительно к сфере образования, что должно способствовать развитию образования и науки, а, следовательно, должно способствовать эффективному функционированию общества и государства в интересах народа.

Притом, принципиально важно учесть, что развитие образования является необходимым условием развития науки, а без творческого развития науки социально-экономический прогресс не представляется возможным.

С этой точки зрения особый интерес представляет проблема творческого развития науки, что немислимо без развития высшего образования.

В частности, в процессе государственно управления принципиально важно учесть необходимость решения проблем эффективного сочетания централизма и самостоятельности в сфере высшего образования.

В этой связи следует исходить из того, что, как отмечает профессор Альфред Кураташвили:

«Творческое развитие науки – необходимая интеллектуальная основа эффективного функционирования общества, государства и человечества в целом.

Для решения вышеотмеченной проблемы принципиальное значение имеет создание условий, способствующих творческому развитию науки, ибо нередко создающиеся искусственные препятствия на пути творческого развития науки могут стать лишь причиной торможения общественного и государственного развития.

В деле создания условий, способствующих творческому развитию науки, важную роль призвана играть аккредитация докторских образовательных программ, функционирующих в университетах и в других учебно-научных учреждениях.

В связи с проблемой аккредитации докторских образовательных программ, особо важной необходимостью является существование – наличие – разумных и справедливых критериев аккредитации этих программ, которые не только не будут способствовать созданию искусственных ограничений на пути творческого развития науки, а, наоборот, будут служить лишь творческому развитию науки, ибо, как я отмечал еще много лет назад: «Наука в рамках – это то же самое, что человек в гробу» » [1, с. 92-93].

«Более того, – как отмечает там же профессор Альфред Кураташвили, – ограничение творчества, и, в том числе, ограничение научного – интеллектуального – творчества, является антиконституционным деянием, ибо в соответствии с Конституцией Грузии (Статья 23):

«1. Свобода интеллектуального творчества гарантируется. Право на интеллектуальную собственность неприкосновенно.

2. Не допускается вмешательство в творческий процесс, а также цензура в сфере творческой деятельности» [2].

Необходимо также отметить, что в соответствии с Законом Грузии «О высшем образовании», Статья 37 (Права академического персонала), пункт 1:

«Академический персонал имеет право:

б) Без вмешательства осуществлять обучение, исследование, творческую деятельность и публикацию научных трудов;

г) В рамках образовательной программы самостоятельно определять содержание учебных программ (силлабусов), методы и средства обучения;» [3].

Несмотря на вышеотмеченное, некоторые должностные лица и так называемые «эксперты» всячески стараются ограничить свободу истинного ученого, и тем самым они фактически ставят себя выше закона, ибо выдвигают противозаконные и совершенно бессмысленные требования для аккредитации докторских образовательных программ, которым, т.е. отмеченным требованиям, к сожалению, безоговорочно подчиняются люди с рабским характером и/или с низким интеллектом.

Предотвращение отмеченных противозаконных и позорных деяний является неотложной задачей особой государственной важности» [1, с. 93-94].

Исходя из всего вышеизложенного, логически следует, что в процессе государственно управления особую необходимость приобретает решение проблем эффективного сочетания централизма и самостоятельности в сфере высшего образования, с тем, чтобы решение данной проблемы способствовало творческому развитию науки и подготовке высококвалифицированных – творчески мыслящих – специалистов-личностей, способных активно и плодотворно участвовать в управлении обществом и государством, а точнее, которые будут способствовать эффективному управлению обществом и государством.

Притом, творческому развитию образования и науки, и, в частности, творческому развитию высшего образования и науки, должен способствовать особый подход к проблеме налоговой политики государства применительно к сфере образования, и, в частности, к сфере высшего образования, необходимость которого становится весьма актуальным с учетом наличия в обществе и в государстве финансирования образования не только за счет государства, но и с учетом наличия финансирования образования за счет самих обучающихся средних и высших образовательных учреждений.

Следовательно, именно с учетом всего отмеченного, необходим особый подход к проблеме налоговой политики государства применительно к сфере образования, и, в частности, применительно к сфере высшего образования, что должно способствовать развитию образования и науки, а значит, должно способствовать эффективному функционированию общества и государства в интересах каждого человека – в интересах народа.

***Список использованных источников:***

1. Кураташвили Альфред А. Интеллектуальная собственность ученого – главный критерий аккредитации его докторской образовательной программы!!! Государственное управление: Проблемы теории и практики. Материалы Международной научной конференции (11-12.09.2012). Тбилиси: Международное издательство «Прогресс», 2012.

2. Конституция Грузии от 24 Августа 1995 г. [http://firussia.webege.com/countries/georgia/constitution/Georgia\\_constitution\\_2.html](http://firussia.webege.com/countries/georgia/constitution/Georgia_constitution_2.html)

3. Закон Грузии «О высшем образовании». <http://tma.edu.ge/files/files/kanono%20umaglesi%20ganaTlebis%20Sesaxeb.pdf>

А. В. Печенюк,  
кандидат економічних наук, старший викладач,  
Національний університет водного  
господарства та природокористування,  
м. Рівне

## **НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНІ ПРАЦІВНИКИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

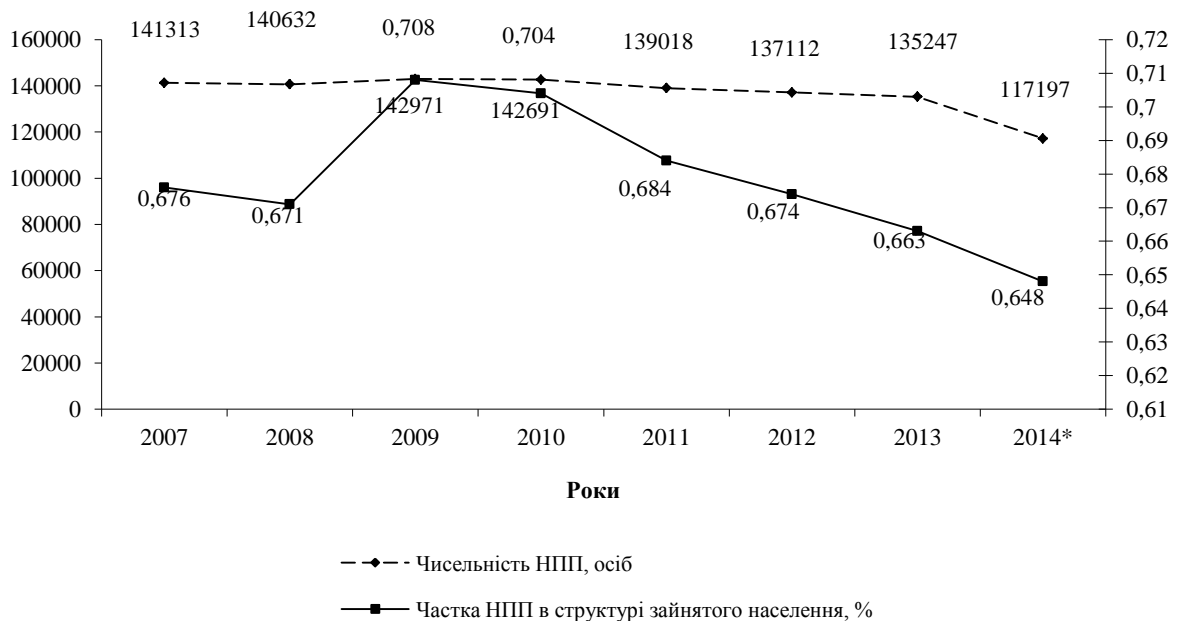
Загальновідомо, що прогрес в сучасній економіці України можливий за умови запровадження інноваційної моделі розвитку. Важливим напрямком інтенсифікації інноваційної діяльності є використання потенціалу науково-педагогічних працівників (НПП) вищих навчальних закладів (ВНЗ) як основних генераторів нових наукових знань. В умовах переходу від традиційної освіти до інноваційної, наукоємної для забезпечення ефективної роботи ВНЗ важливим є

збереження та нарощення науково-педагогічного потенціалу. Тому особливо актуальним є оцінка забезпеченості вітчизняного ринку праці науково-педагогічними працівниками.

Згідно з Законом України «Про вищу освіту» науково-педагогічні працівники – це особи, які за основним місцем роботи у вищих навчальних закладах провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність [1].

Станом на початок 2014/2015 н.р. в Україні функціонували 277 ВНЗ III-IV р.а., до роботи в яких було залучено 117197 НПП (рис. 1). Починаючи з 2009/2010 н.р., спостерігається тенденція до скорочення наявної кількості НПП, що спричинене значним зменшенням чисельності студентів внаслідок падіння народжуваності на початку 90-х років.

Разом із тим, частка НПП в структурі зайнятого населення України з кожним роком зменшується і в 2014 р. становить 0,648 %, тобто на 1000 осіб зайнятого населення припадає 6,48 НПП. Для порівняння: в 2013 р. у Фінляндії питома вага викладачів в структурі зайнятого населення (на 1000 осіб) становила 6,60 осіб; в Норвегії – 9,36; в Німеччині – 9,14; в Польщі – 6,61; у Великобританії – 4,89; у Франції – 4,14; в Чехії – 3,33 НПП на 1000 осіб зайнятого населення.



\* без тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя

Рис. 1. Кількість науково-педагогічних працівників в Україні [складено за даними Державної служби статистики України]



Кількість НПП за сферою управління міністерств (відомств), в яких перебувають ВНЗ, розподіляється нерівномірно: найбільше НПП працюють у ВНЗ, які підпорядковуються Міністерству освіти і науки України (65,2%), найменше – у ВНЗ, що підпорядковуються Міністерству соціальної політики (0,05%).

Найвища концентрація НПП традиційно спостерігається в м. Київ (26,9%), Харківській (14,3%) та Львівській (близько 9%) областях, оскільки саме ці регіони вважаються основними центрами освіти і науки в Україні, на території яких функціонує більше 46% усіх ВНЗ.

Не дивлячись на значне скорочення НПП, частки кандидатів та докторів наук, а також доцентів та професорів в загальній їх кількості зростають (табл. 1), що оцінюється позитивно.

Тобто, в умовах демографічної кризи та, відповідно, суттєвого скорочення кількості студентів вдалося зберегти науковий потенціал вищої школи. Проте, в цьому випадку зростає соціальна напруга в колективі ВНЗ в результаті численних скорочень ставок НПП, які не мають наукових ступенів та вчених звань, оскільки їх низька кваліфікація не у повній мірі відповідає сучасним вимогам до науково-педагогічних працівників.

*Таблиця 1*

Питома вага НПП з науковими ступенями та вченими званнями, у відсотках

[складено за даними Державної служби статистики України]

	Навчальні роки							
	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15
Науково-педагогічні працівники, всього	100	100	100	100	100	100	100	100
з них мають науковий ступінь:								
кандидата наук	43,73	44,71	45,81	46,74	48,24	49,36	51,45	53,04
доктора наук	8,62	8,82	9,20	9,37	9,66	10,08	10,55	10,82
з них мають вчене звання:								
доцента	31,52	31,32	31,68	31,26	32,41	33,64	35,06	36,35
професора	8,57	8,58	8,74	8,52	8,78	9,1	9,32	9,6

В регіональному розрізі питома вага докторів та кандидатів наук в загальній чисельності НПП неоднорідна. Найкраще забезпечені кандидатами наук ВНЗ Тернопільської (68,20%), Волинської (65,67%), Кіровоградської (65,33%) та Вінницької (62,35%) областей, найгірше – Рівненської (48,85%). Співвідношення докторів наук до загальної чисельності НПП найбільше у м. Київ (11,96%), Харківській (54,07%) та Вінницькій (11,48%) областях, найменше – у Хмельницькій (6,56%), Кіровоградській (6,54%) та Рівненській (6,98%) областях.

Оцінку забезпечення територіального ринку праці НПП здійснимо за допомогою таких показників, як частка НПП в структурі економічно активного населення, частка НПП в структурі зайнятого населення та співвідношення НПП до кількості студентів (табл. 2).

Таблиця 2

Науково-педагогічні працівники на територіальному ринку праці України  
в 2014 р. [складено за даними Державної служби статистики України]

Регіон	Частка НПП в структурі економічно активного населення (на 1000 осіб)	Частка НПП в структурі зайнятого населення (на 1000 осіб)	Співвідношення НПП до кількості студентів (на 100 студентів)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Україна	5,88	6,48	8,15
Вінницька	3,24	3,62	8,20
Волинська	3,15	3,49	7,24
Дніпропетровська	5,02	5,46	7,10
Житомирська	2,50	2,83	6,94
Закарпатська	3,21	3,54	9,35
Запорізька	4,95	5,41	6,25
Івано-Франківська	5,18	5,63	9,52
Київська	1,67	1,82	5,52
Кіровоградська	1,98	2,23	8,71
Львівська	9,27	10,14	9,24
Миколаївська	3,48	3,82	6,46
Одеська	8,58	9,20	8,95
Полтавська	4,38	4,95	6,98
Рівненська	3,90	4,37	6,53
Сумська	4,52	4,99	6,76
Тернопільська	5,84	6,58	8,17
Харківська	12,61	13,68	9,88
Херсонська	3,11	3,45	7,26
Хмельницька	4,23	4,67	8,06
Черкаська	3,72	4,14	6,88
Чернівецька	5,33	5,86	9,63
Чернігівська	2,65	2,99	7,83
м. Київ	21,49	23,04	8,16

Отже, НПП переважають на ринках праці м. Києва, Харківської та Львівської областей, що обумовлено значною кількістю ВНЗ саме в цих регіонах. Найгірше науково-педагогічними працівниками забезпечені ринки праці Київської, Кіровоградської та Житомирської областей.

Тому для недопущення зростання напруги на ринку праці, яка спричинена значним вивільненням НПП, доцільно змінити структуру видів робіт науково-педагогічних працівників з метою зменшення нормативу навчального навантаження заради збереження кількості зайнятих у вищій школі, використання їх знань та досвіду для формування людського капіталу та інноваційного потенціалу регіонів та країни, а також для підвищення ефективності функціонування національної економіки.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Про вищу освіту : Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII // Відомості Верховної Ради. – 2014. – № 37-38. – С. 2004.

Є.В. Симбірська,  
*адвокат, ст. викладач кафедри управління  
проектами та загальнофахових дисциплін,  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти,  
ад'юнкт кафедри цивільного права і процесу  
Національної академії внутрішніх справ,  
м. Київ*

## **ЕВОЛЮЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВИЛ ПРО НАЛЕЖНІСТЬ ТА ДОПУСТИМІСТЬ ДОКАЗІВ В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ**

Важливим фактором сучасних суспільних трансформацій в Україні є реформування законодавства та удосконалення судочинства, у зв'язку із чим набуває актуальності дослідження попереднього досвіду реформування цивільного процесуального законодавства.

Указом Президента України № 276/2015 від 20.05.2015 схвалено Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015-2020 роки.

Недостатній рівень єдності та послідовності судової практики, низький рівень правової культури суспільства та професіоналізму суддів унеможливають системне проведення реформ судочинства.

Удосконалення цивільного процесуального законодавства України потребує розробки пропозицій щодо правового регулювання процесу доказування та оцінки доказів, чим обумовлена актуальність дослідження еволюції правового регулювання правил про належність та допустимість доказів.

Дослідження розвитку правового регулювання правил про належність та допустимість доказів у цивільному процесі України можна розпочинати з часів нормативного закріплення правил судочинства в цілому.

Перші загальні правила належності та допустимості можна віднайти в пам'ятках давньоруського права.

Положення про судові докази містяться в різних частинах тексту «Руської Правди». У цьому історичному джерелі права можна виділити окремі групи статей, присвячених таким видам доказів: докази за допомогою свідків, прояви порушення прав, випробування залізом і водою, присяга (рота) [1, с. 11].

«Руська правда» розрізняє обставини справи, що мали бути підтвержені певними засобами доказування. Так, «поклепна віра» була тим видом звинувачення, яке не могло підтверджуватися звичайними показами свідків, а тому використовувались спеціальні докази (поєдинок тощо) [2, с. 17].

Серед кодифікованих нормативних актів, що діяли на території України у XVIII столітті варто відмітити «Соборное Уложение 1649 года» звід законів, який діяв на території царської Росії до 1832 року. Глава XX «О суде» регламентувала загальний порядок провадження в суді, чіткого розмежування проваджень у кримінальних та цивільних справах не було, вказувались окремі правопорушення та кара за них.

«Соборное Уложение 1649 года» передбачало такі джерела доказів як обшук, допит із хресним цілуванням. Належними доказами вважались письмові

докази, а також присяга, покази свідків (не менше двадцяти осіб), тортури, жереб. Згідно з параграфами 176, 177 у разі коли відповідач пошлеться на мати чи батька позивача або позивач пошлеться на батька чи мати відповідача, то такі батько або мати допитувались судом і справа вирішувалась на підставі їх показань. Натомість, якщо відповідач пошлеться на жінку позивача, або позивач – на жінку відповідача, то за такими посиланнями жінок не допитували. Не приймалась до розгляду судом кабала на підтвердження боргового зобов'язання, яка не була підписана [3].

«Права, за якими судиться малоросійський народ» 1743 року (далі Права – Авт.) визначали такі види доводів та доказів: «1) через самоизвольное признаніе; 2) через письма; 3) через свидетелей; 4) через присягу; 5) через розискъ или питку и мучение» [4, с. 167].

Згідно з артикулом 14 глави 7 Прав не приймалися за докази письмові матеріали, які містили підчистки або виправлення в місцях, що стосувалися позову або вони «не на то, о чем искъ служили» [4, с. 168-170].

Вбачається, що в Правах уже фактично фіксувалися основні вимоги до доказів та принципи оцінки за критеріями належності та допустимості.

Законодавча практика початку ХІХ століття характеризувалась кримінально-карним спрямуванням внаслідок соціально-економічних передумов, зокрема, через революційні настрої населення та повстання декабристів. Зі змісту «Уложения о наказаниях уголовных и исправительных» 1845 року вбачається, що основна увага законодавця концентрувалась на криміналізації діянь, небезпечних для православної церкви та влади монарха, а також закріпленні широкого переліку видів покарань за злочини та особливостей їх виконання, а не на порядку оцінки доказів судом [5].

Нормативне регулювання цивільного процесу у вказаний період практично не розвивалося та залишалось на рівні феодальних норм.

Визначними правовими актами Судової реформи 1864 року стали Судові статuti: Заснування судових установ, Статут цивільного судочинства; Статут кримінального судочинства; Статут про покарання, що накладаються мировими суддями [6].

Вплив Статуту стосовно доказів у судовому розгляді особливо помітний у положенні про те, що значимість усного доказу обмежена порівняно з письмовим. Відповідно до статті 409 Статуту усні докази визнаються недопустимими, коли закон вимагає, щоб певні обставини були доказані в письмовій формі, за виключенням випадків, коли письмовий документ був втрачений, знищений або вилучений у володільця, або коли його зміст міг бути підтверджений за допомогою інших документів.

У період становлення радянської влади в Україні – період «воєнного комунізму» – цивільний обіг практично був відсутній, а питома вага цивільних справ у судах, відтак, незначна. Звідси слідує важливий правовий наслідок: чисельність нормативних актів (у тому числі нормативних змін), що повинні були регламентувати розгляд цивільних справ є малою [7, с. 150].

Надалі судова система у 1922–1929 рр. зазнала суттєвих реформ.

Згідно з ЦПК УСРР 1924 року допущення тих чи інших доказів, наданих сторонами, залежить від того, чи знайде їх суд суттєвими для справи [8].

ЦПК УРСР та РРФСР 1924 р. було встановлено, що покази свідків допускаються у всіх випадках, крім тих, коли закон для визначення дій та відносин встановлює обов'язкову письмову форму [8].

ЦПК УРСР 1924 року надавав суду повну свободу в оцінці доказу на предмет «суттєвості для справи», не посилаючись при цьому на предмет доказування та можливість сторін обґрунтувати необхідність «допущення» доказу. Така обставина відкривала широкий простір для судового свавілля.

Прийнятий 11 вересня 1929 року ЦПК УРСР [9], ситуацію щодо правового регулювання правил про належність та допустимість не змінив.

Тільки в ЦПК УРСР 1963 року були включені окремі статті про належність та допустимість доказів (ст.ст. 28, 30) [9].

Так, відповідно до ст. 28 ЦПК УРСР 1963 суд приймає до розгляду лише ті докази, що мають значення для справи.

У ст. 29 ЦПК УРСР 1963 «Допустимість засобів доказування» проголошується, що обставини справи, які за законом повинні бути підтверджені

певними засобами доказування, не можуть підтверджуватись ніякими іншими засобами доказування.

Новим ЦПК України 2004 року [10] удосконалено законодавчу регламентацію критеріїв оцінки належності та допустимості доказів.

У статтях 58–59 ЦПК України, поряд з розкриттям категорій належності та допустимості доказів, встановлюються імперативні правила щодо дій суду в разі невідповідності їх встановлених вимогам: належними є докази, які містять інформацію щодо предмета доказування. Сторони мають право обґрунтовувати належність конкретного доказу для підтвердження їхніх вимог або заперечень. Суд не бере до розгляду докази, які не стосуються предмета доказування (ст. 58 ЦПК України 2004 р.); суд не бере до уваги докази, які одержані з порушенням порядку, встановленого законом. Обставини справи, які за законом мають бути підтвержені певними засобами доказування, не можуть підтверджуватись іншими засобами доказування (ст. 59 ЦПК України 2004 р.).

Низка норм ЦПК України потребують змін та уніфікації термінології, зокрема, у ч. 4 ст. 212 ЦПК України слід замінити терміни «прийняття» на «взяття до уваги», «відмова у прийнятті» на «відхилення».

Отже, можна підсумувати, що цивільне процесуальне законодавство, яким регламентувались правила про належність та допустимість доказів, розвивалося у відповідності до соціально-економічних умов, існувавших у державі, та практики судочинства.

У зв'язку з проголошенням курсу на європейську інтеграцію та необхідністю подолання соціальних кризових явищ в умовах суспільних трансформацій, вбачається, що законодавчі норми, якими закріплені критерії оцінки належності та допустимості доказів у цивільному процесі потребують подальшого уточнення та доповнення.

### ***Список використаних джерел:***

1. Пахман С. О судебных доказательствах по древнему русскому праву, преимущественно гражданскому, в историческом их развитии / С. Пахман. — М. : Вь университетской типографии, 1851. — 212 с.

2. Демченко В. О показаниях свидетелей, как доказательстве по делам судебным, по русскому праву до Петра Великого / В. Демченко. Киев: университетская типография, 1859. - 107 с.

3. Соборное уложение 1649 г. – Л.: Наука. 1987. – 121 с.

4. Права, за якими судиться малоросійський народ. 1743 / К. А. Віслобоков (упоряд.); Ю. С. Шемшученко (відпов. ред. та автор передм.). — К.: [б.в.], 1997. — 547 с.

5. Уложение о наказаниях уголовных и исправительных // Свод законов Российской империи. Т. XV.– СПб., 1857.

6. Учреждение судебных установлений // Полное собрание законов Российской Империи. — Собр. II, т. XXXIX, отд. II, № 41475; Устав уголовного судопроизводства // Полное собрание законов Российской Империи. 1867. Собр. II. Т. XXXIX. Отд. II. № 41476; Устав гражданского судопроизводства // Полное собрание законов Российской Империи. 1867. Собр. II. Т. XXXIX. Отд. II. № 41477; Устав о наказаниях, налагаемых мировыми Судьями // Полное собрание законов Российской Империи. 1867. Собр. II. Т. XXXIX. Отд. II. № 41478; одна з пізніших офіційних публікацій: Свод законов Российской империи. Т. 16. Ч. 1. Судебные уставы. — С. — Пб., 1892.

7. Історія держави і права України. Частина 2 : Підруч. для юрид. вищих навч. закладів і фак. : у 2 ч. / [А. Й. Рогожин, М. М. Страхов, В. Д. Гончаренко та ін.] ; за ред. акад. Академії правових наук України А. Й. Рогожина. — К. : Ін. Юре. — 1996. — 448 с.

8. Гражданский Процессуальный Кодекс. Текст и практический комментарий. Практика Верховных Судов УССР и РСФСР и литература по Гр. Процессу по 1 ноября 1925 г. / [Сост. Ф. Шостя] ; ред. и пред. А. И. Строева. — [изд. 2-е доп. и перераб.]. — Х. : Юридическое издательство НКЮ УССР, 1925.— 367 с.

9. Цивільний процесуальний кодекс УСРР. — [в редакції 11 вересня 1929 року]. — Харків : Юридичне видавництво НКЮ УСРР, 1930. —149 с.

10. Цивільний процесуальний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. — 2004. – № 40–41, 42. — Ст. 492.



Н. В. Стасюк,  
*старший викладач кафедри управління проектами  
та загальнофахових дисциплін,  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м. Київ*

## **ЛЕКСИЧНІ ЗАСОБИ МОВЛЕННЕВОГО ВПЛИВУ НА ОСОБИСТІТЬ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У КОНТЕКСТІ СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ В УКРАЇНІ**

Суспільно-політичні трансформаційні процеси в Україні значною мірою впливають на національну галузь управління, яка в разі своєї успішної діяльності та відповідності вимогам часу стає організатором нагальних реформаційних змін та позитивних зрушень, рушієм поступального розвитку українського суспільства. Одним із обов'язкових компонентів сучасного менеджменту є вплив, вміле використання якого є важливою передумовою досягнення поставлених цілей в діяльності організації.

Вплив – це поведінка одного працівника (керівника), яка вносить зміни в поведінку, стосунки, відчуття іншого працівника (підлеглого). Особливого значення у зв'язку з цим набуває поняття мовленнєвої поведінки, що дозволяє проаналізувати мовленнєву діяльність управлінця з погляду використання ним мовних засобів у процесі мовленнєвого впливу на підлеглого.

Мовленнєвий вплив – це такий вплив, який здійснює мовець стосовно слухача, вибираючи при цьому потрібні мовні засоби.

Важливу роль у мовленнєвому впливі на особистість у сфері управління відіграє лексичний рівень, оскільки лексика мови становить «особливу структурну частину мовної системи», є «неоднорідною, різнозначеннєвою», складається з великої кількості груп, «за кожною з яких закріпились певні неповторно-індивідуальні функції». Уміння менеджера теоретично правильно осмислити та вдало практично використати ту чи іншу лексему забезпечить не лише високий рівень його мовленнєвої культури, а й успішне здійснення перлокутивного акту, що може призвести до позитивного перлокутивного ефекту.

Так, для вирішення ілюктивного завдання та досягнення перлюктивного ефекту у професійній діяльності фахівці з управління персоналом на лексичному рівні мови використовують: нейтральну (*працівники, думати, розуміння, успішний, молодий, крок, сьогодні, розвиток*) та стилістично забарвлену (*угода персонал, управління, підвищення, професійний рівень, фахівець, трудовий колектив*) лексику.

Особливу групу лексичних мовних засобів для мовленнєвого впливу на особистість становлять слова вузького стилістичного призначення, вживання яких обмежене сферою управління. Це терміни (*координація робіт, адміністрування, вертикальний поділ праці, департаменталізація*) та номенклатурна лексика:

- номенклатура найменувань (*ТОВ «Комсервіс», ПП «Київнастрас», «Укравтодор», «Київміськуд»*);

- номенклатура посад: *менеджер-адміністратор, генеральний директор, комерційний директор*.

У цій групі важливе місце посідають професіоналізми: (*людський ресурс, кадрове планування, трудомісткість, виробнича програма, штатний розпис та ін.*).

Не останню роль відіграють у мовленні управлінця і такі групи, як: жаргонізми: (*генерал* (генеральний директор), *нереальний бос* (менеджер вищої ланки), *лось* (менеджер середньої ланки); історизми: назви давніх станів, посад (*вельможа, воєвода, вїт, жандарм, осавула, урядник, становий, нарком, політрук*); назви давніх установ (*ратуша, магістрат, райком, партком*). Жаргонізми та історизми у мовленні управлінця набувають особливого відтінку і значення, комічного, іронічного, що викликає прихильність до мовця.

Неологізми (*арт-менеджмент, топ-менеджер, арт-директор*) для управлінця є свідченням про його обізнаність у своїй галузі, постійне удосконалення своїх знань, збагачення мовного запасу. Володіння новими, ще не всім відомими словами, дають можливість мовцю (якщо це керівник) викликати у співрозмовника (особливо, якщо це підлеглий) повагу до себе та в майбутньому отримати його прихильність.

Отже, лексичні засоби мовленнєвого впливу у галузі управління посідають особливе місце серед інших мовних засобів різних рівнів. Їхня роль є винятковою у професійній діяльності управлінців на сучасному етапі розвитку суспільства.

С. В. Штангей,  
кандидат педагогічних наук,  
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»  
НАПН України. м. Київ

## **СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ**

В умовах глобалізації світових процесів суспільного розвитку, корінних перетворень, що намітилися або почали здійснюватись у всіх сферах життя українського суспільства, концентрації зусиль прогресивних сил на досягненні всебічного прискорення соціально-економічного і духовного розвитку країни об'єктивно зростає кількість сміливих, широкомасштабних і високоефективних рішень на ключових напрямках розвитку країни. При цьому ще більш значущим стає вплив різних підсистем суспільства (галузей економіки, регіональних соціально-господарських комплексів, гуманітарних секторів та ін.) і оточуючого їх середовища, значно більш високими стають вимоги щодо оптимальності (в деякому визначеному розумінні) рішень, що приймаються, збільшується кількість чинників, які необхідно враховувати при розробленні і реалізації широкого спектру проектів і програм розвитку, що розробляються і втілюються у життя.

Управління проектами – одне із самих древніх і шановних досягнень людства. Ми благоговіємо перед досягненнями творців пірамід, архітекторів древніх міст, будівельників великих соборів і мечетей і ремісників, що прикрасили їх; перед тим, які сила і праця вкладені в створення Великої Китайської стіни й інших чудес світа.

Управління проектом – це діяльність, спрямована на реалізацію проекту з максимально можливою ефективністю при заданих обмеженнях за часом, ресурсами, а також якості кінцевих результатів проекту (документованих,

наприклад, у технічному завданні) [1]. Для того, щоб ефективно управляти обмеженнями проекту використовуються методи побудови і контролю календарних графіків робіт.

Методи керування проектами включають такі, як: сіткове планування й керування, календарне планування, логістику, стандартне планування, структурне планування, ресурсне планування, імітаційне моделювання на ЕОМ і інші.

Ще не давно існування поняття «проект» було обмежено в основному технічною сферою: його використовували, як правило, у будівництві (проект будинку, заводу, вокзалу та ін.). Сьогодні це ключове поняття сучасної науки керування, для яке проект це спосіб організації діяльності, що відкриває величезні можливості для втілення самих сміливих ідей і досягнень самих грандіозних результатів. У наші дні проектами мислять і діють не тільки в промисловості й будівництві, але й у культурі, науці, в утворі, також і соціальна сфера, медицина, бізнес. Саме по цьому керування проектами найважливіший інструмент сучасного менеджменту [2].

Звикли вважати, що керування, у принципі, є у відомому змісті алгоритмічним процесом, завдяки якому, є певний обсяг кадрових і матеріальних ресурсів, якусь діяльність можна спланувати й виконати у виразно намічені й короткі строки. Але керування проектами це не алгоритм а творчий процес який ураховує дуже багато різноманітних факторів. Хоча в цього творчого процесу є свої оптимальні технології організації, які необхідно знати й уміти застосовувати щоб бути успішним менеджером проекту.

Проектний метод керування – це метод, що дозволяє підвищити ефективність будь-якої діяльності. А питання ефективності в економіці й керуванні питання ключової. Методологія проектного менеджменту усе більше й більше захоплює увагу менеджерів і власників бізнесу у всіляких галузях. По самій своїй природі передбачається можливість адекватно й у реальному часі реагувати на численні зовнішні зміни, дана методологія, мабуть, може вважатися самої живий, що й швидко розвивається із усіх існуючих підходів менеджменту [3].

Становлення управління проектами як самостійної дисципліни відбувалось у розвинутих країнах Заходу (Project Management) починаючи з 50-х років двадцятого століття. Незважаючи на помітний розвиток управління проектами у цих країнах, до початку 90-х років минулого століття в СРСР, в Україні методи і засоби управління проектами практично не використовувались, в державній системі освіти ґрунтовно не вивчались. У ці часи вони не відігравали належної ролі у розвитку сфери управління, не вплинули на розвиток країни у цілому. Це можна пояснити такими основними причинами:

- в галузі економіки – безроздільне панування державної форми власності і витратний принцип фінансування, а також глибока ізоляція вітчизняної економіки від міжнародного досвіду і світових досягнень;
- в галузі організації – переважне існування жорстких бюрократичних структур;
- в галузі управління – жорстке адміністрування та слабка мотивація застосування економічних методів управління;
- в галузі інформаційно-комунікаційних технологій – практична відсутність розгалуженої інформаційно-комунікаційної інфраструктури суспільства, недостатня якість та низький рівень забезпеченості об'єктів наявної інфраструктури засобами обчислювальної техніки і зв'язку.

На практиці розроблення і реалізація великомасштабних і довгострокових проектів здійснюється, переважно, при погано зумовлених цілях, істотній невизначеності обмежень ресурсного характеру, при наявності великої кількості відносин між елементами системи, які не формалізуються або складно формалізуються, при недостатній інформаційній забезпеченості процесів розроблення і прийняття управлінських рішень.

Ідеальної програми для автоматизації керування проектами, що задовольняє усім без винятку вимогам підприємства не існує. Саме якість впровадження системи визначає відмінність між «гарним» і «поганим» пакетом. Впровадження системи керування проектами повинне проводитися поетапно й бути ретельно сплановане.

Виходячи з вищесказаного, можна визначити тенденції розвитку управління проектами:

по-перше, це моделі й фізичні методи мережного планування, що дозволяють визначити раціональну чи оптимальну послідовність виконання при заданих технологічних, бюджетних та інших обмеженнях. Такі моделі отримали загальне визнання, стали основою численних прикладних програм для ПК і дуже йдуть на управління реальними проектами;

по-друге, це теорія і практика менеджменту – систематизований набір положень про найдійовіші управління організацією, які мають узагальнюючий, емпіричний і інтуїтивний характер.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Шапиро В. Д. и др. Управление проектами. Учебник для вузов – Спб; «Двадцать», 1996.
2. Управление проектами. Толковый англо-русский словарь – справочник / Под ред. проф. В. Д. Шапиро. М.: «Высшая школа», 2000.
3. Либерзон В. «Управление проектами» М.: 1997.

# ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ ТА ПЕДАГОГІКИ ВИЩОЇ ШКОЛИ В СУЧАСНОМУ ІТ-СЕРЕДОВИЩІ

Я.Е. Андрющенко

*аспірантка ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ*

*Науковий керівник – І.В. Бацуровська, докторант Житомирського державного університету імені Івана Франка*

## МОНІТОРИНГ В СИСТЕМІ ВІДКРИТОЇ ОСВІТИ

В сучасному світі в умовах технологічного прогресу вища освіта набуває відкритості. Кейптаунська Декларація Відкритої Освіти визначає основні пріоритети розвитку науки та освіти в цілому та визначає зміст поняття відкрита освіта та відкритий освітній ресурс, як засіб реалізації відкритої освіти. В документі зазначається, що розвиток відкритої освіти поєднує усталену традицію обміну ідеями між освітянами та інтерактивну культуру співпраці в Інтернеті. Він ґрунтується на засадах того, що кожен без застережень повинен мати свободу використовувати, адаптувати, поліпшувати та поширювати освітні ресурси. Освітяни, гуртуються у всесвітній рух доступної та ефективної освіти. В сучасному освітньому просторі збільшується кількість відкритих освітніх ресурсів, що складають основу відкритої освіти. Ідеться про навчальні матеріали, ліцензовані відкритими ліцензіями, плани уроків, підручники, ігри, програмне забезпечення та інші матеріали, які допомагають вчити та навчатися, допомагають зробити освіту доступнішою, особливо для тих, кому бракує навчальних матеріалів. А також розвивають мережеву культуру навчання, творення, обміну і співпраці у швидкозмінному суспільстві знань [2].

Відкрита освіта є важливим елементом розвитку освіти, зокрема вищої у процесі її глобалізації та інформатизації. Стрімкий розвиток відкритої освіти є важливим кроком до прогресивного розвитку суспільства. Нові технології дають можливість зробити навчальний матеріал доступним кожному, у будь-який час, незалежно від національності чи соціального статусу. Відкрита освіта – це освіта без перешкод. Проте деякі проблеми залишаються ще невирішеними, наприклад

недостатньо розроблена методика впровадження елементів відкритої освіти у навчальний процес. Одним з перспективних шляхів подолання проблем вітчизняної системи освіти та забезпечення її розвитку є впровадження елементів відкритої освіти. У зв'язку з цим, виникає необхідність дослідження історичного розвитку відкритої освіти, досвід провідних країн та вчених світу з цього питання та педагогічних аспектів цього напрямку.

Згідно з інформацією, яка представлена на офіційному сайті Консорціуму Відкритої Освіти [3], відкрита освіта являє собою систему, яка охоплює ресурси, інструменти та методи, які використовують в рамках відкритого обміну, для поліпшення доступу до освіти та покращення її ефективності. Відкритій освіті властиві такі ознаки, як інформативність, доступність та відкритість. Завдяки сучасній цифровій революції, глобальна аудиторія має можливість отримати безпрецедентний доступ до вільних, відкритих і високоякісних освітніх ресурсів. Відкрита освіта має три основні переваги:

- доступ та поширення знань в країнах, де вища освіта не є доступною для всіх бажаючих;
- участь слухачів у розробці навчальних програм та науково-дослідного співробітництва між університетами;
- стійкість інтересу до вищої освіти.

Питання розвитку відкритої освіти є основою досліджень українських вчених та закордонних дослідників. Відкрита освіта змінює в глобальному значенні сучасну освіту. Завдяки впровадженню нових інформаційних технологій та Інтернету у процес навчання з'явилась можливість доступу до знань для всіх. Це сприяє демократизації навчання.

У своїх працях О.Є. Висоцька зазначає, що відкрита освіта – це складна соціальна система, яка характеризується гнучкістю, швидким реагуванням на зміни соціально-економічної ситуації, індивідуальних та групових освітніх потреб та запитів. Метою відкритої освіти є підготовка особи до повноцінної та ефективної участі у суспільному житті та професійній діяльності в умовах інформаційного та телекомунікаційного суспільства [1]. Автор О.Є. Висоцька виокремлює наступні особливості відкритої освіти [1]:



- використання спеціалізованих технологій і засобів навчання – комп'ютерів, мережевих засобів, мультимедійних технологій;
- тестовий контроль якості знань;
- модульність – формування індивідуального навчального плану з набору відкритих освітніх ресурсів;
- паралельність – можливість навчання при сумісництві з основною професійною діяльністю;
- асинхронність – реалізація технології навчання за зручним для освітянина розкладом;
- нова роль викладача як координатора-тьютора, який координує індивідуальний процес навчання, консультує та допомагає при складанні індивідуального плану;
- нова роль освітянина – підвищення вимог до самоорганізації, мотивування, навичок самостійної роботи.

Представлене в українській сучасній науковій літературі трактування сутнісних характеристик відкритої освіти свідчить про існування різних точок зору на досліджуване явище. Вчені А. А. Калмиков, О. О. Орчаков визначають поняття відкрита освіта як слабоформалізовану освітню систему, у якій доступ до освітніх ресурсів забезпечується кожному бажаючому без перевірки вхідних параметрів знань (вступних іспитів), в якій використовуються технології (в тому числі дистанційні), що в максимальному ступені враховують бажання та можливості того, хто навчається. На їхню думку, завданням відкритої освіти є підготовка тих, хто навчається, до повноцінної та ефективної участі в суспільних і професійних сферах життя в умовах інформаційного суспільства [4].

На наш погляд, найбільш ґрунтовне визначення відкритої освіти запропонував дослідник А. В. Хуторський, з яким ми погоджуємось. Він визначає розвиток відкритої освіти, особливо дистанційних форм навчання, та співвідносить її з так званою евристичною освітою, що реалізується за допомогою мережі Інтернет та базується на застосуванні телекомунікаційних методів конструювання знань, набуття досвіду спілкування з усім світом [6; 5].

Система відкритих освітніх ресурсів не може повноцінно функціонувати без моніторингових структур. Моніторинг власної навчальної діяльності в умовах відкритого освітнього ресурсу будемо розглядати як інструмент методичного й управлінського забезпечення фахової підготовки. Моніторинг власної діяльності – це регулярне безперервне контролююче відстеження якісних результатів власного навчання у системі відкритої освіти. Педагогічний моніторинг є формою організації, збору, збереження, обробки і поширення інформації, що забезпечує безперервне відстеження стану викладання і рівня навчальних досягнень слухачів.

Мета моніторингу власної навчальної діяльності слухачів у відкритих освітніх ресурсах передбачає наступні аспекти:

- самоаналіз й самооцінка результативності навчальної діяльності;
- оцінка ефективності фахової підготовки;
- аналіз успішність навчальної діяльності з урахуванням складності поставлених задач;
- узагальнення набутого професійного досвіду.

В умовах відкритого освітнього ресурсу застосовуються такі форми моніторингу власної навчальної діяльності:

- результати анкетування та самотестування;
- карта відстеження прогресу виконання завдань у відкритому освітньому ресурсі;
- відстеження ефективності вивчення теоретичного матеріалу в умовах відкритого освітнього ресурсу.

В результаті моніторингу власної навчальної діяльності слухачів формується навика самоконтролю та самоаналізу. Це реалізується через співставлення робочого навчального плану з реально отриманими результатами навчальної діяльності в процесі фахової підготовки, встановлення їх невідповідності та внесення необхідної корекції для досягнення визначеного, пошук причин відхилень тощо. Самоконтроль розвивається на основі здатності слухача контролювати будь-яку свою діяльність в процесі фахової підготовки в умовах відкритих освітніх ресурсів.

Таким чином, одним з елементів ефективного навчання в умовах відкритих освітніх ресурсів є здійснення моніторингу навчальної діяльності слухачів. Одним з варіантів проведення моніторингу та контролю за якістю засвоєння навчального матеріалу у відкритому освітньому ресурсі є тестові завдання. Система моніторингу включає тестові завдання, вікторини для поточного контролю, виконання творчих проектів та залікову роботу вкінці вивчення певних тем чи розділів. Під час навчання у відкритому освітньому ресурсі відбувається постійна взаємодія викладача та учасників відкритих освітніх ресурсів, що забезпечує підтримку та консультаційну допомогу у виконанні завдань.

### ***Список використаних джерел:***

1. Висоцька О. Є. Формування єдиного інформаційно-освітнього простору як чинник випереджаючої освіти для сталого розвитку / О. Є. Висоцька, М. Г. Ватковська // Комп'ютер у школі та сім'ї. – 2012. – № 6. – С. 48-50. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/komp\\_2012\\_6\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/komp_2012_6_11)
2. Кейптаунська Декларація Відкритої Освіти: Відкриваючи майбутнє відкритим освітнім ресурсам [електронний ресурс] // Кейптаун, Південна Африка. – 2007. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.capetowndeclaration.org/translations/ukrainian-translation>.
3. Консорціум Відкритої Освіти [електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.oecconsortium.org/>.
4. Орчаков О. О. Открытое образование [електронний ресурс] / О. О. Орчаков, А. А. Калмиков. – Режим доступу : [http://www.dist.mnpu.ru/distkurs/hip\\_dic/do/sl/s26.htm](http://www.dist.mnpu.ru/distkurs/hip_dic/do/sl/s26.htm).
5. Хуторской А.В. Концепция Научной школы человекообразного образования: Научное издание / Хуторской А.В. – М. : Издательство «Эйдос»; Издательство Института образования человека, 2015. – 24 с
6. Хуторской А.В. Педагогическая инноватика: методология, теория, практика: Научное издание / Хуторской А.В. – М.: Изд-во УНЦ ДО, 2005. – 222 с.

С. А. Бацмай,  
*стажист-дослідник кафедри  
управління навчальними закладами  
та педагогіки вищої школи  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м.Київ*

*Науковий керівник – Г. М. Тимошко, доктор педагогічних наук, професор,  
професор кафедри управління навчальними закладами та педагогіки вищої школи  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м.Київ*

## **АКМЕОЛОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ЯК ПРОБЛЕМА В ПЕДАГОГІЧНІЙ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЦІ**

Трансформаційні процеси, які відбуваються нині в Україні, вимагають нових підходів до управління організаціями з метою забезпечення їх високої ефективності та конкурентоздатності. Один із таких підходів полягає у врахуванні керівниками навчальних закладів особливостей організаційної культури установ та визначенні основних засад її формування. У зв'язку зі специфікою керівництва людським колективом в умовах розширення функцій управління та несприйняття силового керування актуалізується перехід до так званого непрямого, м'якого управління, яке можна опосередковано здійснювати через основні чинники формування організаційної культури навчального закладу та організаційної культури її керівника. Актуальність дослідження обумовлена потребою використання керівниками у практиці управління навчальним закладом елементів організаційної культури та відсутністю розроблених алгоритмів розвитку організаційної культури.

Дослідження організаційної культури потребує, насамперед, розкриття сутності понять «культура» та «організація». Поняття «культура» можна тлумачити у широкому значенні – як рівень розвитку суспільства або історичної епохи – та у вузькому значенні – як сферу духовного життя людей. У даному дослідженні поняття «культура» використовується у вузькому значенні.

На основі існуючих у літературі підходів існує близько 216 трактувань поняття «культура». Загальноприйняте тлумачення: культура – це система цінностей, норм, правил поведінки, звичаїв та традицій, які є спільними для певної групи людей та передаються із покоління у покоління.

Щодо сутності поняття «організація», то ми поділяємо думку Р.Дафта, який визначає його як соціальне утворення, яке має спеціально створену структуру, а свою діяльність підпорядковує певній меті.

Особлива роль у процесі формування організаційної культури навчального закладу відводиться керівнику, який здійснює це засобами власної організаційної культури лідера. Організаційна культура і лідерство у навчальному закладі взаємопов'язані, оскільки ми говоримо організаційна культура, а маємо на увазі культуру лідера. Організація – це своєрідне творіння лідера, тому в ній, як у будь-якому творінні, відображаються особливості особистої культури автора, його погляди і помилки [9, с.10]. Отже, стан розвитку організаційної культури сучасного навчального закладу залежить від рівня розвитку організаційної культури керівника.

Водночас слід зазначити, що дане питання не розглядалося з точки зору акмеології. Упродовж тривалого часу науковців цікавили різноманітні аспекти життєвого шляху людини від народження і до смерті, проте найпродуктивніший період дорослості (від юнацького віку до похилого) залишався *tabula rasa*. Саме тому 1928 року російський науковець Н. А. Рибніков запропонував термін «акмеологія», для позначення науки «... про розвиток зрілих особистостей», оскільки цей період є не менш динамічним і суперечливим, ніж інші.

У середині ХХ століття видатний психолог Б. Г. Ананьєв визначив місце акмеології в системі наук про людину та розмістив її між педагогікою та геронтологією. Саме під керівництвом академіка Б. Г. Ананьєва було розпочато комплексні дослідження розвитку дорослої людини.

На сучасному етапі акмеологію розглядають як сферу наукових знань у системі наук про людину, що виявляє закономірності, фактори та умови самореалізації творчого потенціалу особистості на шляху до вищих досягнень

діяльності як професійної, так і непрофесійної, а також закономірності, фактори та умови прогресивного розвитку спільнот.

Мета акмеології – удосконалення людини і суспільства, допомога у досягненні вершин їхнього розвитку (акме-вершина).

Об'єкт акмеології – зріла особистість, що прогресивно розвивається і досягає вершин у своїй діяльності, а також людські спільноті.

Предмет акмеології – закони та закономірності, умови та фактори, які сприяють прогресивному розвитку особи та суспільства.

Сучасні науковці виділяють декілька груп основних задач акмеології як сфери наукової діяльності, зокрема задачі, що пов'язані з науковим розкриттям феноменології акме, подальшою розробкою теоретико-методологічних засад акмеології, визначення її статусу в системі людинознавчих наук. Друга група – задачі, спрямовані на вивчення загальних і окремих закономірностей досягнення акме, визначення того спільного, що притаманне усім індивідам, які досягли видатних результатів як суб'єкти діяльності, і водночас аналіз особливої, притаманної конкретному виду професійної діяльності. Наступна група задач орієнтована на розробку акмеологічних моделей професіоналізму для різних видів суспільно корисної діяльності (педагогічної, медичної, військової тощо). Окрім інших виділяють задачі, спрямовані на розробку акмеологічних технологій прогресивного розвитку особистості, спільнот людей.

Таким чином акмеологія на сьогодні є напрямом наукових досліджень, у центрі яких знаходиться доросла, зріла людина, динаміка її розвитку як особистості та закономірності розвитку людських спільнот.

Педагогічна акмеологія – наука про шляхи досягнення професіоналізму в праці педагога. Зміст педагогічної акмеології визначається специфікою праці в даній професії. Об'єктом праці педагога є психіка іншої людини, що є активним співучасником педагогічного процесу, що володіє своїми цілями, мотивами, логікою поведінки, а також знаходиться в процесі становлення та розвитку. Цілі і завдання у праці педагога різноманітні і варіюють від глобальних цілей, заданих соціальним замовленням суспільства, до конкретних і оперативних, що визначаються можливостями контингенту учнів; педагогічні завдання завжди

нестандартні і вимагають від педагога творчого підходу. Способи діяльності в праці педагога включені в контекст висококонформативної соціальної поведінки педагога, що визначається системою етичних норм. Головним результатом праці педагога є наявність позитивних якісних змін у психічному (розумовому, особистісному) розвитку учнів: у забезпеченні знань, умінь і навичок, відповідних освітнім стандартам, прийнятим у суспільстві; у формуванні якостей особистості, необхідних для активної життєдіяльності в суспільстві. Виходячи зі сказаного, сутність педагогічної акмеології полягає у визначенні шляхів досягнення педагогом професіоналізму, що має чітко виражену гуманістичну спрямованість на розвиток особистості іншої людини [1].

Акмеологічний підхід до змісту освіти, технологій навчання й виховання учнів, управління загальноосвітнім навчальним закладом дозволяє перевести школу з режиму функціонування до режиму розвитку, при цьому значно підвищується і якість освіти, тому що в усіх суб'єктів освіти систематизуючими стають пізнавальні мотиви, навчання стає внутрішньою потребою, а творче переосмислення дійсності стає провідним. Необхідність акмеологічного підходу в навчально-виховному й управлінському процесі загальноосвітньої школи очевидна, оскільки суспільство очікує від школи, що її випускники будуть комунікабельними, креативними, самостійно мислячими особистостями, які прагнуть до успіху й уміють самостійно будувати індивідуальну траєкторію розвитку. Акмеологічні прийоми, акметехнології пропонують практичне вирішення питання особистісного та професійного успіху.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Деркач А.А. Акмеология. Учебник / Деркач А.А. – М.: РАГС, 2002. – 650 с.
2. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств): Навчальний посібник / Карамушка Л.М., Сняданко І.І. – К. – Львів: Край, 2010. – 212 с.
3. Лемберт Т. Ключові проблеми керівника. 50 способів вирішення проблем: Пер. з англ. – К.: Наукова думка, 2001. – 303 с.

4. Нестеренко Є.А. Ірраціональний вимір сучасної організаційної культури / Нестеренко Є.А.: автореф. дис.канд. філософ.наук//09.00.03.- К. 2010. – 16 с.
5. Освітній менеджмент: Навчальний посібник За ред. Л.Даниленко, Л.Карамушки. – К.: Шкільний світ, 2003. – 400с.
6. Палеха Ю.І. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури / Палеха Ю.І. – К.: Видавництво Європейського університету, 2002. – 340 с.
7. Формування психологічної компетентності керівників освітніх організацій в умовах післядипломної педагогічної освіти: науково-методичний посібник/ О.І.Бондарчук, Л.М.Карамушка, О.В.Брюховецька та ін.; за наук. ред. О.І.Бондарчук. – К.: Наук. світ, 2012. – 190 с.
8. Черниш Н. Соціологія. Курс лекцій / Черниш Н. – Львів: Кальварія, 2003.
9. Шейн Е. Организационная культура и лидерство: Пер. с англ. / Под. ред. В.А.Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с.

Т. П. Волоотовська,  
*стажист-дослідник кафедри  
управління навчальними закладами  
та педагогіки вищої школи  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м.Київ*

*Науковий керівник – Г. М. Тимошко, доктор педагогічних наук, професор,  
професор кафедри управління навчальними закладами та педагогіки вищої школи  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м.Київ*

## **УПРАВЛІНСЬКІ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЯК ПРОБЛЕМА ТРАНСФОРМАЦІЇ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ**

Зміна технологій, перехід до інформаційного суспільства потребують модернізації сучасної освітньої галузі. Відповідно до нових завдань сучасної освіти, яка знаходиться на етапі трансформації, зростають вимоги до змісту і



характеру управлінської діяльності керівників загальноосвітнього навчального закладу, а також до ефективності самого навчально-виховного процесу.

Управлінець повинен володіти такими професійними і особистісними якостями, які допоможуть йому успішно вирішувати проблеми будь-якої складності і в будь-якому секторі його професійної діяльності. Для того, щоб бути конкурентоспроможним сьогодні, керівник змушений постійно підвищувати свою професійну кваліфікацію. «Освіта сьогодні, – як зазначає В. Кремень, – має сформувати нову людину – компетентну, освічену, виховану – патріота, фахівця» [4].

Теорія управління навчальними закладами розробляється в Україні цілою плеядою вітчизняних вчених( В. Бондар, О. Бондарчук, Г. Єльнікова, Г. Дмитренко, І. Драч, С. Калашникова, Л. Калініна, Н. Клокар, Л. Карамушка, В. Кремень, В. Луговий, В. Маслов, Н. Ничкало, В. Олійник, Л. Оніщук, Н. Острроверхова, З. Рябова, О. Савченко, Л. Сергеева, Т.Сорочан, Г.Тимошко) які досліджують питання управління загальноосвітніми навчальними закладами як соціальними системами з урахуванням інноваційних змін, що відбуваються на початку ХХІ ст.

Однією із задач післядипломної освіти є удосконалення управлінської діяльності шляхом стимулювання самоосвіти, саморозвитку, самоменеджменту, пошуку шляхів самореалізації особистості керівників ЗНЗ, розвитку творчих ініціатив та визначення форм і методів методичного супроводу щодо оптимізації управління ЗНЗ. Керівники повинні бути здатні до самовдосконалення, орієнтованого на сучасні вимоги до професійної діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу.

Розвиток управлінської діяльності – це безперервний процес саморозвитку та самовдосконалення, набуття нових компетентностей керівниками загальноосвітніх навчальних закладів.

Виходячи із вищесказаного, можна зробити висновок, що виникає потреба у засвоєнні управлінських компетентностей керівників загальноосвітніх навчальних закладів для досконалої організації їхньої управлінської діяльності.

Розкриваючи поняття «компетентність», слід зазначити, що це запровадження нової етики управлінської діяльності, яка базується на принципах

взаємоповаги, позитивної мотивації, створення системи моніторингу ефективності управлінських рішень, впровадження новітніх інформативно-управлінських комп'ютерних технологій, підвищення компетентності управлінців усіх рівнів.

За Великим тлумачним словником, «професійна компетентність – це професійна підготовленість і здатність суб'єкта праці до виконання завдань і обов'язків повсякденної діяльності».

І. Зязюн слушно зауважує про те, що складниками професіоналізму в будь-якій професії є компетентність та озброєння системою вмінь [6].

І. Гришина у своїй праці визначає закономірні особливості керівника, які визначають рівень його управлінської діяльності, це: вміння створити ефективну управлінську команду, здатність бачити перспективи розвитку своєї діяльності та самому їх визначати; швидке реагування на зміну ситуації, самостійність і винахідливість для прийняття управлінського рішення; творчу активність і здатність до нововведень; рішучість і динамічність у своїх вчинках, думках. На її думку, професійна компетентність керівника – це складне, багатоаспектне особистісне утворення, яке містить функціонально пов'язані між собою компоненти: мотиваційний, когнітивний, операційний, особистісний і рефлексивний [1].

Аналізуючи наукові дослідження саме в цій галузі, можемо зробити висновок, що управлінська компетентність керівника ЗНЗ передбачає високий рівень управлінських знань, умінь, досвіду та характеризується особистісними якостями. На нашу думку, управлінська компетентність має такі ознаки: оперативність і мобільність управлінських знань, їх постійне оновлення; гнучкість методів управлінських рішень, алгоритмів розв'язання завдань; критичність мислення; вміння вибирати оптимальні рішення для розв'язання поставленого завдання, аргументувати вибір, відкидати помилкові шляхи; наявність здібностей до управління та керівництва.

Отже, управлінська компетентність керівника ЗНЗ – це складова професійної кваліфікації менеджера освітньої установи, умова вдосконалення управління закладом і результативності його управлінських дій, це динамічне професійне явище, яке вимагає постійного розвитку й змістовного наповнення

інноваційними підходами з педагогіки, психології, антропології, педагогічного менеджменту та ін.

У створенні особистісно-орієнтованої системи професійного зростання керівників навчальних закладів вагому роль відіграє організація їх самоосвітньої діяльності.

Таким чином, основною формою удосконалення рівня управлінської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу є його професійне самовдосконалення в умовах післядипломної педагогічної освіти.

Отже, управлінська компетентність керівника ЗНЗ як найважливіший складник його професіоналізму є інтегрованою особистісною характеристикою педагога, яка поєднує теоретичну та практичну готовність управлінця до ефективного здійснення різноманітних управлінських функцій.

На підставі різних наукових підходів до вивчення проблеми, *робимо висновок*, що управлінські компетентності керівника освітньої галузі – це сукупність ключових, базових і спеціальних компетентностей, які доповнюючи одна одну, проявляються в процесі вирішення професійних завдань різного рівня складності та важливості.

Становлення керівників у галузі освіти не може сьогодні відбуватися без сформованості управлінських компетентностей, оскільки трансформація освітнього простору формує до них принципово нові вимоги. Разом з тим цей процес перебуває в постійній динаміці, потребує подальшого осмислення та запровадження в практичній діяльності.

### ***Список використаних джерел:***

1. Васильченко Л. В. Професійна компетентність керівника школи / Л. В. Васильченко, І. В. Гришина. – Х. : Основа, 2006. – 208 с.
2. Даниленко Л. І. Модернізація змісту, форм та методів управлінської діяльності директора загальноосвітньої школи : [монографія] / Л. І. Даниленко. – К. : Логос, 1998. – 140 с.
3. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; гол. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.

4. Історія української школи і педагогіки : хрестоматія / Уклад. О. О. Любар ; за ред. В. Г. Кременя. – К. : Знання, 2005. – 767с.
5. Маслов В. І. Наукові засади визначення змісту підвищення кваліфікації та підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів / В. І. Маслов // Післядипломна освіта в Україні. – 2002. – № 2. – С. 63–66.
6. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи : [монографія] / за ред. І. А. Зязюна. – К. : Віпол, 2000. – 636 с.
7. Сорочан Т. М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика : [монографія] / Т. М. Сорочан. – Луганськ : Знання, 2005. – 384 с.
8. Тимошко Г. М. Культура управління загальноосвітнім навчальним закладом у контексті культурно-освітнього аспекту розвитку суспільства / Г. М. Тимошко // Наукові записки. Сер.: Психолого-педагогічні науки (Ніжинський державний педагогічний університет імені Миколи Гоголя) / за заг.ред.проф. Є. І. Коваленко. – Ніжин, 2011. – № 7. – С. 58–61.
9. Якісна освіта – запорука самореалізації особистості / за заг. ред. С. М. Ніколаєнка, В. В. Тесленка. – К. : Пед. преса, 2007. – 176 с.

Н. Г. Голя,  
*стажист-дослідник кафедри  
управління навчальними закладами  
та педагогіки вищої школи  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м.Київ*

*Науковий керівник – Г. М. Тимошко, доктор педагогічних наук, професор,  
професор кафедри управління навчальними закладами та педагогіки вищої школи  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м.Київ*

## **ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТВОРЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Національна доктрина розвитку освіти вказує на необхідність підготовки кваліфікованих кадрів, здатних самостійно мислити, генерувати оригінальні ідеї,

приймати сміливі, нестандартні рішення. Сучасному професійно-технічному навчальному закладу потрібен керівник, який би міг постійно, послідовно й безперервно вдосконалювати зміст і засоби своєї професійної діяльності, стати взірцем високої духовної та педагогічної культури. Успішне вирішення цього завдання можливе за умови готовності керівника професійно-технічного навчального закладу до самостійної роботи над собою, до усвідомленого й керованого ним професійного самовдосконалення.

Т. Г. Браже доводить, що професійна компетентність осіб, які працюють у системі «людина – людина», визначається базовими знаннями та вміннями, ціннісними орієнтирами, мотивами його діяльності, розумінням ним себе у світі і світу навколо себе, стилем взаємодії людьми, загальною культурою, здатністю до розвитку творчого потенціалу [1, с. 90].

Проблеми творчості знаходяться в центрі наукової уваги багатьох дослідників. Розробляються наукові праці, присвячені проблемам формування творчої особистості та близьким до неї проблемам творчості в сфері моралі, виховання, гуманності життєтворчості. Філософські аспекти творчості розглянуто в працях М. М. Бахтіна, В. С. Біблера, В. І. Вернадського, Б. І. Кедрова, О. Ф. Лосєва, М. Т. Ярошевського.

Проблемі дослідження педагогічної творчості та особливостям підготовки до неї майбутніх учителів приділяли увагу В. Кан-Калик, Н. Кічук, Л. Лузіна, М. Нікандров, С. Сисоєва та ін. Процес розвитку творчого потенціалу студентів під час навчально-пізнавальної діяльності досліджували С. Гасанов, П. Кравчук, В. Лисовська, О. Приходько та ін. Шляхи інтенсифікації професійної підготовки майбутніх вчителів до творчої педагогічної діяльності вивчали В. Андреев, Н. Гузій, Ю. Карпова та інші. Питання формування готовності майбутнього вчителя до педагогічної творчості порушували Н. Бружукова, З. Левчук, А. Линенко та ін. Проблему підготовки майбутніх вчителів до формування творчої особистості учня, розвитку його потенційних можливостей досліджували О. Кульчицька, В. Моляко, С. Сисоєва, Т. Сущенко та ін.

Дослідженню різних аспектів творчості особисті присвячено праці: Я. А. Пономарьова (психологія творчості, мислення і творчість),

А. М. Матюшкіна (проблемні ситуації у мисленні та навчанні), П. К. Енгельмейера (теорія творчості й творче середовище), В. А. Моляко (психологія творчості), В. Ф. Овчинникова, Н. Ю. Посталюк (творчий потенціал особистості), Е.В.Ілієнкова, А.Ф.Лосєва, В.Ф.Овчинникова (сутність, структура й соціальна структура творчості).

Так Н. Ю. Посталюк розглядає творчий потенціал особистості як інтегрований вияв різних якостей особистості і вважає, що творчу особистість визначають не тільки високий творчий потенціал, але й ступінь її активності в його реалізації [7].

На думку В. Ф. Овчинникова, творчий потенціал особистості – це «інтеграційна якість особистості, що характеризує міру її можливостей ставити й розв'язувати нові завдання у сфері своєї діяльності, яка має суспільне значення» [3, с. 6].

Ми погоджуємося з думкою С. Воробйова, що «творчі люди – це люди, які здатні мислити по новому, самостійно ставити перед собою завдання, цілі, пропонувати нестандартні рішення, опиратися рутинному підходу, орієнтуватись більше на майбутнє, а ніж на минуле» [2, с. 42].

Висновок про те, що розуміння феномену творчості можливе лише на основі глибокого знання тієї сфери діяльності, в якій цей феномен проявляється є одним із найважливіших методологічних положень психології творчості. Про цю залежність неодноразово згадували Г. Альтшуллер, Я. Пономарьов, Л.Виготський та інші вчені. Відповідно, одним із напрямків диференціації творчості стало відношення до процесу праці, згідно до чого розрізняють професійну та непрофесійну (самодіяльну) творчість.

Професійна творчість людей обумовлена самим характером їх професійної діяльності, службовими обов'язками.

Професійна творчість – «це така спеціальна діяльність, яка характеризується професійною спрямованістю на пошук нових, нестандартних раціональних рішень, новим рішенням творчих проблемних задач в професійній діяльності та втіленням їх в практику»[5, с.54].

Говорячи про творчість в професійній діяльності будь-якого типу, Є. М. Павлютенков, зокрема, відзначає, що операціональна сфера професійної діяльності в сучасних умовах праці, які швидко змінюються, вимагає розвитку творчого професійного мислення, професійної творчості. Аналізуючи компоненти процесу, складові результатів, а також основні умови виникнення професійної творчості, Є. М. Павлютенков визначає її як знаходження нових нестандартних способів розв'язання професійних задач, аналізу професійних ситуацій, прийняття професійних рішень [6, с.95].

Творчість відіграє значну роль у діяльності керівника професійно-технічного навчального закладу, вона спонукає його до постійного пошуку та створення нових методів управління, подоланню стереотипів і шаблонів. В процесі творчої діяльності відбувається розвиток навчального закладу, виникнення нових структур, нового знання, нових способів діяльності.

Творча праця керівника навчального закладу передбачає внесення нового в процес праці, удосконалення дій і рухів, спрямованих на досягнення мети навчального закладу. Продукт творчої праці як суспільно корисний продукт впливає і на ставлення до праці, і на стосунки між людьми в її процесі. Розмежовуючи вкладені в нього творчі дії керівника, продукт праці сам спонукає до творчої діяльності.

Успіх діяльності керівника професійно-технічного навчального закладу визначається творчим потенціалом, який включає в себе наявність умінь та навичок, здатність до дії (творчої чи руйнівної; продуктивної чи репродуктивної) і мірою їх реалізації у професійній діяльності та спілкуванні.

Творчий потенціал керівника навчального закладу являє собою можливість прояву творчих якостей та характеристик, що спонукають до якісної переробки творчих потенцій та збагачують їх психічними новоутвореннями, досвідом творчої діяльності, творчими здібностями.

Найважливішим показником вияву творчого потенціалу керівника є те нове, що з'являється не тільки в результаті праці, пізнавальної діяльності, а й у самому її процесі, підходах, ставленні, засобах, методах тощо. У всій розмаїтості нового певною мірою виявляється творчий потенціал. Справжнє багатство, різнобічність

творчого потенціалу й активності керівника професійно-технічного навчального закладу повністю залежать від його творчих нововведень.

Керівник професійно-технічного навчального закладу не завжди повною мірою осмислює потребу в творчості, усвідомлює свої творчі можливості, шляхи і способи їх реалізації. Його творчий потенціал може розкритися за надзвичайних обставин, коли відбуваються мобілізація сил і виявлення прихованих резервів, що реалізуються у творчості, вчинках, матеріальній і духовній діяльності.

Творча активність керівника професійно-технічного навчального закладу визначається ступенем пізнання ним власних творчих потенцій і повнотою їх використання в плануванні своєї діяльності і саморозвитку.

Діяльність керівника повинна мати певну спрямованість. Саме ця спрямованість підносить активність до рівня діяльності. Професійна діяльність є соціальною формою вияву творчої активності керівника професійно-технічного навчального закладу (немає творчості поза діяльністю, але є діяльність, позбавлена в певному розумінні творчого (сутнісного) змісту).

Активний стан особистості, в якому реалізується її творчий потенціал та здібності, пов'язується з такою здібністю суб'єкта творчої діяльності, як креативність. Креативність як цілісне багатокomпонентне утворення особистості складає стрижневий компонент управлінських здібностей і є провідним фактором успішності управлінської діяльності керівника професійно-технічного навчального закладу.

Таким чином, в узагальненій формі сутність творчості визначається як діяльність, що породжує якісно щось нове і відрізняється неповторністю, оригінальністю, суспільно-історичною унікальністю.

Творчість керівника професійно-технічного навчального закладу виявляється в особистісному та діяльнісному аспектах. Головною ознакою творчої особистості керівника вважаються творчі якості, тобто індивідуально-психологічні особливості, що відповідають вимогам творчої діяльності і є умовою її успішного виконання. Саме креативна особистість має внутрішні передумови, які забезпечують її творчу активність, тобто не стимульовану ззовні пошуково-



перетворювальну діяльність, що і є основою діяльності керівника навчального закладу.

*Список використаних джерел:*

1. Браже Т.Г. Основные принципы совершенствования профессиональной квалификации учителей в ИУУ // Совершенствование профессиональных знаний и умений учителя в процессе повышения его квалификации: Сб. научн. трудов / АПН СССР: Отв.ред. Т.Г.Браже. – М., 1982. – С.18.
2. Воробйов С. Структура, критерії і рівні готовності студентів до творчого розв'язання дидактичних задач // Рідна школа. – 2002. – № 2. – С.42–44.
3. Выготский Л.С. Педагогическая психология / Под ред. В.В. Давыдова. – М.: Педагогика, 1991. – С.196.
4. Кривильова О. А. Підготовка майбутніх учителів до творчої діяльності : монографія / О. А. Кривильова. – Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2008. – 200 с.
5. Окса М.М. Вивчення дисциплін загально педагогічної підготовки вчителя у педагогічних вузах України (1917 – 1991 рр.) / М.Окса. – ТОВ«Міжнар.фін.агенція», 1997. – 315 с.
6. Павлютенков Є.М. Моделювання в системі освіти (у схемах і таблицях). / Є.М.Павлютенков. – Харків: Основа, 2008. – 128с.
7. Посталюк Н.Ю. Творческий стиль деятельности. Педагогический аспект. Изд.-во Казанского университета, 1989. – 205с.

М.В. Гриньова  
*доктор педагогічних наук, професор,  
декан природничого факультету  
Полтавський національний педагогічний  
університет імені В.Г.Короленка,  
м. Полтава*

Г. Ю. Сорокіна  
*кандидат педагогічних наук, доцент  
Полтавський національний педагогічний  
університет імені В.Г.Короленка,  
м. Полтава*

## **ЛІДЕРСТВО ЯК СПОСІБ ЖИТТЯ МЕНЕДЖЕРА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Усвідомлення того, що між керівництвом, управлінням, менеджментом і лідерством є певні відмінності, дає можливість зрозуміти сутність цих явищ. Так, якщо керівництво – це розумовий та фізичний процеси, які спрямовані на те, щоб підлеглі виконували накази керівника, вирішували визначені завдання, то лідерство є процесом, в якому одна особа впливає на членів групи, при цьому не обов'язково займаючи формальну посаду. Саме тому проблема поєднання функцій лідера та менеджера в одній особі все більше цікавить теоретиків.

Теорія лідерства прагне з'ясувати та передбачити, які характеристики лідерства являються самими ефективними і чому з позиції спрямування зусиль співробітників на досягнення мети організації за певних умов.

Згідно з теорією особистісних якостей лідерства (теорією великих людей), найкращі керівники – це ті, які мають сукупність властивих усім людям особистісних якостей. Наприклад: знання, інтелект, чесність, здоровий глузд, ініціативність тощо. Знаючи про необхідність цих рис, Ви можете розвивати їх у собі і стати ефективними менеджерами. Для успішного здійснення лідерства потрібно, щоб особистісні риси менеджера співвідносилися з особистісними рисами, діяльністю, метою та завданнями його співробітників.

Визначення лідерства з позиції поведінки менеджера базується на тому, що його ефективність визначається не лише особистісними рисами менеджера, а

манерами поведінки з співробітниками. Цей підхід реалізовано в теорії стилів керівництва. Життя – це рух, процес, зміна ситуацій, що вимагає різних підходів, способів організації взаємодії із співробітниками, тому менеджеру-лідеру необхідно бути гнучким і творчим у виборі способу організації власної поведінки чи управлінської діяльності. Освітні організації сьогодні потребують лідера думки, лідера інтуїції, лідера дії, лідера результату.

Лідерство – це основна якість, завдяки якій організація не лише ефективно функціонує, але й динамічно розвивається. Від швидкого та якісного розвитку організації залежить кар'єра та фінансовий стан менеджера. Саме тому менеджеру важливо вчити своїх співробітників усьому, що він уміє сам. Це необхідно робити для того, щоб люди, які повірили і пішли за менеджером-лідером, досягли успіху в житті.

Зробімо висновок: для того, щоб справитися з цими завданнями та побудувати успішну організацію, виховуймо в собі лідера. Отож, майте на увазі наступне:

- Якщо Ви вважаєте себе лідером – вдосконалюйтесь!
- Якщо Ви ще не лідер – працюйте над собою!

Навчаючи інших, Ви вчитеся самі. Навчаючись організовувати діяльність інших, Ви вчитеся будувати власне життя!

Спробуймо виокремити головні риси, які властиві сучасному лідерству:

- мистецтво співробітництва, тобто здатність налагоджувати та підтримувати рефлексивну взаємодію із співробітниками;
- мистецтво менеджменту, поєднане з лідерськими якостями менеджера-лідера;
- мистецтво уникати конфліктів, запобігати їм, а у разі виникнення швидко і продуктивно вирішувати;
- мистецтво обробки інформації – здатність побудувати систему комунікацій в організації, одержувати потрібну інформацію та адекватно її оцінювати;
- мистецтво прийняття оригінальних управлінських рішень – здатність знаходити інноваційні способи вирішення проблем, відкидаючи сумніви;

- мистецтво розподілу ресурсів організації – здатність вибрати доцільну альтернативу, знайти оптимальний варіант (мінімальні витрати матеріальних ресурсів, зусиль і часу при максимальній продуктивності);
- менеджментський хист – здатність іти на виправданий ризик і на впровадження інновацій в організації;
- мистецтво самоаналізу – здатність усвідомлювати позицію лідера та його роль в організації.

Менеджерів загальноосвітніх навчальних закладів, спрямованих на інновації, називають "перетворюючими лідерами". Вони мають такі особистісні якості:

- бачення перспектив організації та розробка шляхів досягнення мети;
- цілісність характеру – вірність слову, дотримання загальнолюдських моральних цінностей;
- віра в людей, довіра до людей, розуміння людей;
- безкорисливість – служіння людям, відсутність сліпого кар'єризму;
- прихильність (відданість) до організації: організація – простір життєдіяльності; співробітники – колеги, партнери, друзі;
- творчі здібності – пошук нового, кращого, перетворення існуючого на краще, потреба творити;
- твердість духу, розумна вимогливість поєднана з повагою;
- уміння діалогічного спілкування, ведення душевної розмови, евристичної бесіди;
- уміння ризикувати – спонукання співробітників до інновацій;
- уміння знаходити елегантні та прості рішення складних ситуацій;
- урівноваженість, уміння зберігати спокій у складних (кризових) ситуаціях.

Лідерство як соціальне явище включає чотири головні змінні: 1 – характеристики лідера; 2 – позицію, потреби та інші характеристики його послідовників; 3 – характеристику організації – її місію, мету, структуру, природу завдань, які треба виконати; 4 – соціальне, економічне і політичне середовище.

Відзначимо, що найбільш важливими рисами менеджера-лідера є:

- спроможність формувати ефективну команду;

- прислухатися до думки колег, співробітників;
- приймати самостійні рішення;
- залучати інших до виконання рішень.

Зробімо висновок: для того, щоб зробити своє лідерство ефективним, менеджеру важливо уникати прямого керівництва і наказів, а оволодівати мистецтвом рефлексивної взаємодії – співробітництвом та мистецтвом духовного спілкування, виробляючи власний спосіб життєдіяльності менеджера-лідера. А тепер спроектуємо стратегічні напрямки становлення лідерства як способу життєдіяльності менеджера-лідера:

- Становлення яскравої індивідуальності – гармонійно духовно розвиненої людини-індивіда.
- Становлення інтелігентності – Благородної людини.
- Розвиток саногенного мислення – оптимістичного способу життя.
- Становлення іміджу – природного вираження себе в соціумі.
- Усвідомлення свободи вибору – відносної незалежності.
- Становлення життєвої позиції життєтворення – творення власного життєвого світу в гармонії.
- Сприяння життєвому успіху – самореалізації в життєдіяльності.
- Усвідомлення місії менеджера – професійної самореалізації.
- Сприяння професійному успіху – кар’єрному сходженню.
- Професіональне вдосконалення – підвищення рівня професіоналізму.
- Розвиток стратегічного творчого мислення – генерація оригінальних ідей.
- Активна життєва позиція – самоствердження та самореалізація особистості в життєдіяльності – Бутті.

Ніколи не забувайте: "Якщо професія стає образом життя, то ремесло перетворюється на мистецтво" (Хелен Хейєс). Отже, хочете бути менеджером-професіоналом-лідером – будьте ним!

#### ***Список використаних джерел:***

1. Гриньова М.В., Малаканова Л.В., Сорокіна Г.Ю. Виховання: теорія і практика [Текст]: навчально-методичний комплекс для студентів і магістрантів /

Гриньова М.В., Малаканова Л.В., Сорокіна Г.Ю.; Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г.Короленка. – Полтава: ТОВ «Фірма «Техсервіс», 2012. – С. 123-152.

2. Демчук В. С. Основи освітнього менеджменту / В. С. Демчук // К.: Ленвіт. – 2007. – С. 37-38.

3. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології: підручник / І.М. Дичківська. – 2-ге вид., доповн. – К.: Академвидав., 2012. – С. 300-307.

4. Менеджмент загальноосвітніх навчальних закладів [Текст]: навчальний посібник / М.В. Гриньова, Л.В. Малаканова, Г.Ю. Сорокіна; ПНПУ ім. В.Г. Короленка. – Полтава: "АСМІ", 2014. – 292 с.

5. Управління навчально-виховним процесом [Текст]: навчальний посібник / М.В. Гриньова, Л.В. Малаканова, Г.Ю. Сорокіна; Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка. – Полтава: ФОП Мирон І.А., 2014. – 306 с.

В. В. Дивак,  
*кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри управління проектами  
та загально фахових дисциплін,  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м. Київ*

## **РОЗВИТОК ЕКОНОМІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДИРЕКТОРІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЗАСОБАМИ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

Одним із пріоритетних напрямків Державної програми економічного і соціального розвитку України на 2016 рік є оптимізація обсягів підготовки та перепідготовки кадрів з вищою освітою в контексті інноваційного розвитку національної економіки; надання державної підтримки для підготовки фахівців за напрямками, що стимулюють розвиток пріоритетних базових галузей економіки у форматі «наука-освіта-технології».

В умовах швидкозмінних процесів в економіці, що є наслідком сучасних соціально-економічних перетворень, все більшого значення набуває якісна професійна підготовка керівників освіти. У Законах України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», у Державній програмі «Освіта. Україна 21 століття», Національній доктрині розвитку освіти, Державній програмі «Вчитель» відображено основні напрями професійного зростання керівників загальноосвітніх навчальних закладів для підвищення конкурентноздатності навчальних закладів на фоні низькотехнологічної освіти і малоефективного управління.

Керівники загальноосвітніх навчальних закладів, гімназій, ліцеїв на сучасному етапі розвитку освіти зацікавлені в отриманні знань з господарських, фінансових та маркетингових питань в освіті, оскільки вони самі стають менеджерами, управляють педагогічною системою школи, її розвитком, організовують і стимулюють професійну діяльність педагогічних працівників, вивчають попит на освітні послуги та забезпечують їх якісне надання, займаються господарською діяльністю, намагаючись дотримуватися відповідності показників роботи навчального закладу державним стандартам загальної середньої освіти, утримувати його конкурентоспроможність на ринку освітніх послуг, мати достатній рівень професійної компетентності.

Неперервний розвиток професійної компетентності директорів загальноосвітніх навчальних закладів визначається соціальним замовленням на забезпечення професійного управління загальноосвітніми навчальними закладами. До недавнього часу професійну підготовку у системі вищої педагогічної освіти директори ЗНЗ не отримували. Віднедавна педагогічні працівники отримали можливість здобувати вищу професійну освіту за спеціальністю «Управління навчальним закладом». На даний час кількість дипломованих директорів загальноосвітніх навчальних закладів відносно невелика.

Важливою складовою професійної компетентності директорів ЗНЗ є економічна компетентність. За останні роки до сфери педагогіки увійшли такі економічні поняття, як освітні послуги, якість освіти, конкуренція між навчальними закладами та ін.

Покращити економічну компетентність директорів загальноосвітніх навчальних закладів можна в системі післядипломної педагогічної освіти.

Питання змісту, форм і методів підвищення кваліфікації директорів загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти досліджували Г. Єльнікова, В. Маслов, В. Олійник, Н. Протасова, Л. Пуховська, В. Пуцов, Т. Сорочан та ін.

На даний час основними формами підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів у навчальних закладах післядипломної педагогічної освіти є очна, очно-дистанційна і заочна.

Очно-дистанційна форма підвищення кваліфікації має переваги на сучасному етапі розвитку післядипломної педагогічної освіти через можливість проведення тривалого дистанційного етапу навчання з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Теоретичні основи підготовки керівних і педагогічних працівників до використання інформаційних технологій у навчально-виховному процесі обґрунтовано у роботах В. Бикова, Ю. Жука, М. Жалдака, Л. Забродської, Н. Морзе, В. Олійника, О. Самойленка та ін.

Основним завданням дистанційного етапу очно-дистанційного навчання є якісне забезпечення та супровід самостійної роботи слухачів з використанням технологій дистанційного навчання. Саме інформаційно-комунікаційні технології повинні відігравати провідну роль у проведенні дистанційного навчання, у підготовці і поширенні масової інформації, у подальшому розвитку культури, освіти, науки, забезпеченні взаємодії людей.

Подолати суперечності між фактичним рівнем економічної компетентності директорів загальноосвітніх навчальних закладів і необхідними для сучасного управління економічними знаннями і вміннями в умовах інформаційного суспільства допоможуть інформаційно-комунікаційні технології.

Використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій дасть можливість директорам ЗНЗ професійно адаптуватися, успішно розв'язувати складні завдання фінансово-господарської діяльності та навчально-виховного процесу, свідомо аналізувати та корегувати результати професійної діяльності.



І. І. Драч

*доктор педагогічних наук, професор,  
професор кафедри управління навчальними  
зкладами та педагогіки вищої школи,  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м.Київ*

## **ТЕХНОЛОГІЯ РОЗРОБЛЕННЯ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ**

Інтеграція України в європейський простір вищої освіти, прийняття Закону України «Про вищу освіту» [1] актуалізують модернізацію національної вищої освіти. Імплементация зазначеного закону зумовлює необхідність розроблення освітніх програм як одного з її інструментів.

Як зазначають В. М. Захарченко, В. І. Луговий, Ю. М. Рашкевич, Ж. В. Таланова [2], адекватне конструювання освітніх програм і кваліфікацій у вищій школі надасть можливість вирішити кілька взаємопов'язаних проблем. По-перше, реально запровадити компетентнісний підхід, а через нього студентоцентризм, рішуче відійти від предметоцентризму. По-друге, забезпечити зрозумілість і порівнюваність результатів навчання, набутих компетентностей і кваліфікацій, ступенів для всіх зацікавлених сторін і в такий спосіб створити надійну основу для європейської і світової інтеграції. По-третє, розвинути культуру академічної автономії і творчості вищих навчальних закладів як запоруку стійкого саморозвитку. По-четверте, підвищити відповідальність за створення власних внутрішніх систем забезпечення якості освітніх програм і кваліфікацій та їх реалізації, що додасть національній і міжнародній репутації українській вищій школі. По-п'яте, досягти гнучкості, оперативності в реагуванні на різноманітні потреби здобувачів і користувачів вищої освіти. По-шосте, сприяти запровадженню в освітню теорію і практику сучасних понять, концепцій, принципів і підходів, тобто модернізувати як наукову рефлексію, так і практику реалізації вищої освіти в цілому. Нарешті, створити умови для активізації, стимулювання і заохочення природнього процесу піднесення інституційної

спроможності і самостійності шляхом укрупнення, об'єднання вищих навчальних закладів у потужні регіональні самодостатні університетські утворення.

Нормативно-правовим забезпеченням розроблення освітніх програм для підготовки майбутніх фахівців у вищій школі є наступні документи: Закон України «Про вищу освіту» [1], Національна рамка кваліфікацій [3] та Перелік галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти [4].

При розробленні освітньої програми необхідно зазначати рівень вищої освіти та кваліфікаційний рівень Національної рамки кваліфікацій. Згідно Закону України «Про вищу освіту» у вітчизняній системі вищої освіти передбачено наступні рівні:

- початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти;
- перший (бакалаврський) рівень;
- другий (магістерський) рівень;
- третій (освітньо-науковий) рівень;
- науковий рівень.

У Національній рамці кваліфікацій здійснено опис 10 кваліфікаційних рівнів – з нульового до дев'ятого, при цьому використовуються терміни «знання», «уміння», «комунікація» та «автономність». Так, наприклад, сьомий кваліфікаційний рівень (магістр) передбачає: здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог.

Методологія розроблення освітніх програм на основі компетентнісного підходу містить наступні компоненти:

1. Визначення потреби в компетентностях, у тому числі: консультації з абітурієнтами, науково-педагогічними працівниками, роботодавцями; співставлення компетентностей з чинними галузевими рамками кваліфікацій, професійними стандартами.

2. Визначення основних дисциплін/предметної сфери, які формують основу ступеневої програми, галузі та типу програми.

3. Формулювання програмних результатів навчання відповідно до ключових програмних компетентностей.

4. Вирішення питання щодо модуляризації програми: кратний або довільний кредитний вимір, що відповідає реальному навчальному навантаженню, присвоєння кредитів кожному модулю відповідно до семестрового розподілу навчального року.

5. Визначення компетентностей та формулювання результатів навчання за кожним модулем, обрання загальних та фахових компетентностей на основі ключових програмних компетентностей, окреслення результатів навчання для кожної компетентності, яку слід розвинути в певному модулі програми.

6. Визначення підходів до викладання, навчання та оцінювання результатів навчання (доцільно передбачити поєднання різноманітних підходів до викладання й оцінювання).

7. Опис програми та її модулів відповідно до ключових програмних компетентностей, програмних результатів навчання, розподілу кредитів, підходів до навчання й оцінювання.

8. Перевірка балансу часу та можливості реалізувати програму протягом нормативного часу навчання.

9. Реалізація, моніторинг і вдосконалення освітньої програми та її компонентів [5].

Вітчизняними дослідниками [2] рекомендована така структура Профілю освітньої програми: титул (загальна інформація), мета програми, характеристика програми, придатність випускника до працевлаштування та подальшого навчання, стиль викладання та навчання, програмні компетентності, програмні результати навчання.

Титул програми містить такі розділи: повна назва кваліфікації; офіційна назва програми; тип диплому (одиничний, подвійний, спільний) та обсяг програми в кредитах ЄКТС та в термінах навчання; офіційна назва навчального закладу (закладів), що присуджує (присуджують) кваліфікацію; акредитаційна установа; рік акредитації чи інституційної перевірки; цикл/рівень програми.

Мету програми рекомендується викладати стисло, двома-трьома реченнями. В характеристиці програми наводяться предметна область (галузь знань); основна зорієнтованість програми та спеціалізації на вищих рівнях; спрямованість програми (академічна, практична, дослідницька, прикладна, комбінована тощо); відмінності програми від інших подібних програм (мова викладання, стажування за кордоном, практики тощо).

При описі придатності до працевлаштування коротко вказують основні професійні назви робіт, місця роботи, професійні можливості, доступ до професійної або державної акредитації тощо. Бажано посилатися на відповідну нормативну базу. Подальше навчання – це опис усіх можливостей для продовження навчання на вищих рівнях.

Стиль викладання та навчання стисло описує основні підходи, методи та технології, передбачені програмою (наприклад, студентоцентроване навчання, самонавчання, проблемно-орієнтоване навчання, навчання на основі лабораторної практики). Наводяться методи оцінювання: усні та письмові экзамени, тести, практика, контрольні, курсові та дипломні роботи, есе, презентації тощо.

Програмні компетентності – це опис 10–20 головних загальних і фахових компетентностей. Програмні результати навчання містять 15–20 головних результатів, досягнення яких очікується від студента. Студент після успішного завершення програми має продемонструвати заплановані знання, уміння, здатності тощо.

Акцентуємо увагу на відмінностях між компетентностями та результатами навчання: результати навчання прив'язані до певного циклу вищої освіти, а компетентності формуються протягом навчання на трьох циклах вищої освіти.

Розроблення освітніх програм, розроблених на засадах компетентнісного підходу, у процесі підготовки майбутніх фахівців зумовлює суттєві зміни як у виборі змісту, так і методів навчання. Використання таких програм покликане усунути недоліки традиційного навчання, спрямувати зусилля на формування аналітичного мислення, комунікативних навичок, здатності до рефлексії, підвищуючи таким чином рівень професійної підготовки.

### *Список використаних джерел:*

1. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
2. Розроблення освітніх програм. Методичні рекомендації / авт.: В.М. Захарченко, В.І. Луговий, Ю.М. Рашкевич, Ж.В. Таланова / За ред. В.Г. Кременя. – К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2014. – 120 с. – Режим доступу : [file:///C:/Users/Igor/Downloads/Rozroblennya\\_osv\\_program%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/Igor/Downloads/Rozroblennya_osv_program%20(5).pdf)
3. Національна рамка кваліфікацій. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-p>
4. Постанова Кабінету міністрів України від 29 квітня 2015 р. № 266 «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти» – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/266-2015-%D0%BF>
5. Рашкевич Ю. М. Болонський процес та нова парадигма вищої освіти / Ю. М. Рашкевич. – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2014. – 168 с.

*А.В.Заусаєва,  
аспірантка кафедри управління навчальними  
закладами та педагогіки вищої школи  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м.Київ*

*Науковий керівник – Н. О. Приходькіна, кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри управління навчальними закладами та педагогіки вищої школи  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м.Київ*

## **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ ТА ПЕДАГОГІКИ ВИЩОЇ ШКОЛИ В СУЧАСНОМУ ІТ-СЕРЕДОВИЩІ**

Впровадження інноваційних підходів в управлінні освітнім закладом на базі інформаційних технологій є одним із основних механізмів, які дозволяють створити переваги в конкурентному середовищі. Основними заходами в розвитку

інформатизації є створення її надійної і ефективної інфраструктури, впровадження уніфікованих доступів до корпоративних даних, покращення управління всього комплексу інформаційних ресурсів, а також забезпечення відповідності інфраструктури стратегічним цілям вищого навчального закладу. Комплексна реалізація цих заходів повинна забезпечуватись попередньо розробленою концепцією формування єдиного інформаційного простору (ЄІП), існування якого забезпечується інтегрованою автоматизованою системою управління (ІАСУВ). Це забезпечить інтеграцію інформаційних ресурсів і дозволить створити інформаційну інфраструктуру у відповідності з діючою організаційною структурою і прийнятими бізнес-правилами діяльності.

Проекти запровадження систем автоматизації управлінської діяльності традиційно охоплюють широкий спектр завдань: від додаткової формалізації процедур збору та зберігання інформації до здійснення змін в організаційній структурі управління і перерозподілу обов'язків. Визначальною рисою даного типу проектів є те, що від успішності результатів реалізації може залежати ефективність функціонування ЗНЗ в цілому або його окремих підрозділів. А тому детальне планування і контроль не лише технічних, організаційних, а людських аспектів запровадження системи мають особливе значення.

Інформаційне суспільство висуває нові вимоги і завдання щодо впровадження нових освітніх стандартів

Теоретико-методичні засади дослідження різноманітних аспектів використання потенціалу інформаційних технологій в освіті закладено в працях видатних вітчизняних та зарубіжних учених: Л.Виготського, А. Єршова, А.Леонтьєва, П.Мерфі, М.Ніксона, В.Кудіна, М.Томпсона. Разом з тим, потребують дослідження сучасні особливості використання потенціалу інформаційних технологій в управлінні навчальним закладом та визначення перспектив підвищення його ефективності.

Використання сучасних ІТ-технологій в управлінні навчальним закладом допомагає забезпечити дієвість, оперативність та ефективність роботи адміністрації навчального закладу.

Одним із пріоритетним напрямом реформування освіти є новітні інформаційних технологій, навчально-педагогічних комп'ютерних програм в управління загальноосвітнім навчальним закладом.

При впровадження ІТ-технологій в управління навчальним закладом необхідно визначити оптимальні умови автоматизації робочих місць учасників управлінського процесу. Це допоможе покращити рівень роботи керівників навчальних закладів.

Під засобами інформаційних технологій розумітимемо програмно-апаратні засоби і пристрої, які функціонують на базі мікропроцесорної, обчислювальної техніки, а також сучасні засоби і системи інформаційного обміну, що забезпечують операції зі збору, продукування, накопичення, зберігання, обробки, передачі інформації. Засобами інформаційних технологій виступають інтерактивні ресурси і матеріали, електронні бібліотеки, навчальні матеріали і курси, обговорення в реальному режимі часу, відеочати, електронна пошта, відео конференції і відеоконсультації.

Управління навчальним закладом в сучасному ІТ-середовищі повинно забезпечувати:

- управління процесами збору, зберігання і обробки інформації про стан об'єктів навчального закладу, пошуку та аналізу даних;
- забезпечення автоматизованого контролю виконання прийнятих рішень;
- вдосконалення планування управління навчальним закладом;
- підвищення якості обліку і ефективності використання фінансових і матеріально-технічних ресурсів.

При цьому основними складовими в управління НЗ в ІТ-середовищі виступають:

- адміністративна вертикаль інформатизації;
- комп'ютерна база;
- телекомунікаційна інфраструктура;
- підвищення кваліфікації співробітників в області ІТ;
- запровадження спеціалізованого програмного забезпечення.

Сучасна освіта повинна бути націлена на формування у випускників ключових компетенцій, адекватних соціально-економічним умовам та відповідати запитам сучасного ринку праці.

Основними чинниками, що роблять доцільним застосування інформаційних технологій в управлінні навчальним закладом є:

- мобільність,
- швидка передача матеріалів,
- покращене управління і стандартизація,
- комунікація і співпраця.

Управління загальноосвітнім навчальним закладом в сучасному ІТ-середовищі дає змогу об'єктивно оцінити стан справ у школі.

Підвищення якості управління та рівня підготовки фахівців є одним з основних завдань системи освіти. Воно тісно пов'язано з підвищенням ефективності управління діяльністю учасників навчального процесу на основі автоматизації і модернізації його інформаційного забезпечення з використанням науково-обґрунтованої технології опрацювання інформаційних освітніх ресурсів – інформаційно-аналітичних систем управління навчальним процесом.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Атаманчук П. Інноваційні технології управління навчанням./П.Атаманчук // Кам'янець-Подільський: КПДПУ ІВЦ, 1999. – 174с.
2. Гордієнко Г. Вхідження України у всесвітню систему інформації/ Г.Гордієнко// Нова політика. – 2006. – №5. – С.64-67
3. Савченко З. Використання інформаційно-комунікативних технологій в управлінській діяльності загальноосвітніх навчальних закладів/З.Савченко.// С.1 – 18.
4. Управління університетом в контексті Європейського простору Вищої світи: Метод. матеріали./За редакцією Рашкевича Ю. Львів: Національний Університет "Львівська політехніка", 2008. – С.64.
5. Шейко В. Інформаційна цивілізація: проблеми становлення і розвитку / В. Шейко // Вісник Кн. палати. – 2006. – № 6. – С.11-14



В.Д. Іванчак

*директор Хлібодарівський НВК «Загальноосвітній навчальний заклад І–ІІІ ступенів Дошкільний навчальний заклад»  
с. Хлібодарівка Чаплинського району Херсонської області, Україна,  
здобувач кафедри державної служби  
та менеджменту освіти  
ЦППО ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»*

*Науковий керівник – В. Г. Базелюк, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент  
кафедри університетської освіти і права ЦППО ДВНЗ «Університет  
менеджменту освіти», м. Київ*

## **ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННЯ ШКОЛОЮ СІЛЬСЬКОЇ МІСЦЕВОСТІ**

Функціонування сільського навчального закладу здійснюється в умовах постійного соціального контролю, в режимі постійної громадської оцінки. Нами були проаналізовані плани роботи, робочі навчальні плани освітніх установ Чаплинського району Херсонської області, програми розвитку, з'ясовано структури управління в повних, базових та початкових сільських навчальних закладах, розглянуто механізми прийняття і реалізації рішень, отримані загальні результати якості управління на основі документів по атестації навчальних закладів, підсумкової державній атестації випускників, зовнішнього незалежного оцінювання. Для визначення готовності суб'єктів освіти до впровадження інформаційних технологій в управління, проведено анкетування, яке виявило низьку зацікавленість керівників закладів освіти – 25,5%, педагогів 23,3%, батьків – 13,7% та районних відділів освіти 0,1 %.

Таким за чином ми вважаємо, що до проблем які впливають на процес впровадження ІКТ в управління школою сільської місцевості можна віднести:

1. Соціально-економічні. Ситуацію сільського соціуму характеризують складне фінансово-економічне становище господарюючих суб'єктів і різке розшарування сільського населення на тонкий прошарок багатих і більшість, що живе за межею бідності. Відношення більшої частини сільського населення характеризується, з одного боку, сподіванням на дуже високий рівень освіти дітей, з іншої – дуже високою пасивністю і слабкою підтримкою модернізаційних

процесів у сфері освіти. Тому, сільські школи знаходяться в значно гіршому становищі, щодо забезпечення матеріально-технічної бази, ніж міські [1]

2. Соціально – демократичні. Нестабільна економічна ситуація, практичне припинення фінансування розвитку освітніх установ і невиробничих сфер, низький рівень життя, соціально-економічні труднощі призводять до плинності педагогічних кадрів, відтоку професійних, кваліфікованих фахівців з сільської місцевості. Масова міграція сільського населення, особливо молоді, в місто, незаперечно привела до погіршення соціально-демографічної ситуації.

3. Територіальна відокремленість. Багато учнів мешкають на значній відстані від навчального закладу. Радіус району, що обслуговується навчальним закладом, досягає 7-25 км. Це позначається у всьому: і в роботі по забезпеченню своєчасного відвідування дітьми навчальних і позакласних занять (наприклад, організація раціонального режиму праці та відпочинку в післяурочний час, у вихідні й канікулярні дні), і в роботі по забезпеченню єдності вимог до учнів з боку школи, сім'ї та громадськості мікрорайону [2].

4. Інформаційні. Низьким є рівень мотивації до впровадження інформаційно – комунікаційних технологій на різних етапах діяльності сфери освіти на селі. Складнощі пов'язані з розумінням цілей, завдань, засобів, технологій здійснення впровадження ІКТ, створення центрів і систем дистанційного навчання в сільських районах, створення об'єднань, що інформаційно зв'язують сільський заклад з іншими освітніми установами.

5. Географічні. При виборі місця майбутнього навчання велика частина сільських випускників не виїжджає далеко за межі області. В той же час, основна частина сільських школярів прагне вибрати професії промислового виробництва і сфери обслуговування, так як має намір жити в місті, яке приваблює умовами життя.

Загальний критерій, за яким усі сільські навчальні заклади, умовно можна об'єднати в одну групу – їх місце розташування (сільська місцевість). Таким чином, визначені нами проблеми можна розділити на зовнішні та внутрішні, що впливають на управління сільським навчальним закладом.

До числа зовнішніх проблем, ми віднесли:

- геополітичне і соціально-економічне положення регіону;
- рівень розвитку економіки, промислового і сільськогосподарського виробництва, соціальної сфери, і, отже, рівень доходів населення, якість життя людей;
- демографічна, екологічна, освітня, культурна, соціальна ситуація в регіоні функціонування школи;
- природно-кліматичні умови та мінерально-сировинні ресурси, народно-національні, історико-культурні, господарські, релігійно-моральні традиції регіону [3].

До внутрішніх проблем, що впливають на впровадження ІКТ в управління сільським освітнім закладом ми віднесли наступні:

- організація навчально-виховного процесу та вибір шкільного компоненту навчального плану школи, відбір змісту і виховання на основі цінностей соціуму;
- використання стандартних педагогічних технологій та слабка інформованість про наявність інноваційних освітніх програм;
- віковий і професійний склад учителів та консервативні традиції школи;
- статичний характер взаємодії школи з середовищем найближчого оточення.

Таким чином управління сільським навчальним закладом шляхом впровадження ІКТ, з урахуванням зовнішніх і внутрішніх проблем, повинно здійснюватися з урахуванням:

- комплексного аналізу внутрішніх особливостей, соціокультурного і виробничого оточення, специфіку регіону функціонування;
- освітніх потреб людини, що мешкає сільському середовищі;
- вироблення сталих та системи вимог, що пред'являються до освітніх установ цього типу.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Іванюк Г.І. Соціально-педагогічні засади розвитку сільської школи в Україні (1958-2000 рр.) / Г.І. Іванюк / К.: Пед. Думка, 2007. – 408 с.

2. Алєндарь Н. І. Сільська загальноосвітня школа: проблеми та перспективи [електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/16\\_NPRT\\_2014/Pedagogica/4\\_170497.doc.htm](http://http://www.rusnauka.com/16_NPRT_2014/Pedagogica/4_170497.doc.htm)

3. Харченко С.Я. Соціалізація дітей та молоді в процесі соціально-педагогічної діяльності: теорія і практика: Монографія.-Луганськ: Альма-матер, 2006.-320 с.

Г.П. Канафоцька,  
консультант і координатор освітнього напрямку  
співпраці по м. Києву Українського Центру  
Ненасильницького спілкування і примирення  
«Простір Гідності»,  
старший викладач,  
Київський університет ринкових відносин,  
м. Київ

## ОСВІТНІЙ ДІАЛОГ В МЕХАНІЗМАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЦІННОСТЕЙ

Механізми формування та удосконалення системи управління проектами економічного та соціального спрямування в умовах суспільно-політичних трансформацій в Україні в контексті соціально-економічних та гуманітарних аспектів світових інноваційних трансформацій потребують трансформації цінностей через трансформацію освітньої системи, орієнтовану не лише на надання знань, а й на виховання, в основі якого стоятиме міжособистісний та суспільний діалог.

Діалог відбувається в процесі забезпечення відповідних комунікацій і є найважливішою формою роботи у громаді настільки, що він і є громада, бо його результат формує чи анулює можливості для розвитку подальших взаємовідносин, – того, що забезпечує майбутні перспективи.

Communicate має латинський корінь, який також присутній у словах «communication» (спілкування) і «community» (громада). Його значення – «зробити спільним для багатьох, ділитися чимось»: думками, почуттями,

потребами, ідеями, що веде до формування і розвитку громади, в якій існує сприйняття різності кожного, розуміння, зближення і поцінування одне одного.

Важливо вести діалог так, щоб об'єднати різні точки зору задля досягнення спільного успіху, що потребує високого рівня довіри між його учасниками та поваги одне до одного.

Сучасні методи ведення діалогу потребують нашої готовності до навчання і побудови нових форм стосунків, які формують ставлення до іншої сторони як до рівного і є інтегралом до зворотної комунікації, що забезпечує розвиток подальших перспектив співпраці.

Таких вмінь і навичок потребує в Україні і освітній діалог.

Освітній діалог повинен враховувати потреби усіх учасників по забезпеченню ефективної діяльності освітньої сфери, а не лише окремих, причетних до прийняття рішень на державному чи інституціональному рівнях. При такому діалозі підтверджується спільність інтересів та може бути почутий кожен, що збільшить шанси отримати більше нових ідей та пропозицій щодо вирішення проблемних питань в освітній галузі. Взаємна довіра і повага при цьому є необхідною умовою для прийняття кращих рішень.

Кращі рішення приймаються за допомогою соціократії (свідома дія людини на соціальний процес) [1] та суспільного консенсусу (процес знаходження, пошуку, вироблення рішення, яке б задовольнило всіх учасників переговорів до останнього) [2; 3], а не лише – автократії (рішення, що приймаються зверху доводяться до обов'язкового виконання нижнім ланкам без питань і пояснень) та демократії (рішення приймається більшістю, а з меншістю не рахуються). А ще краще буде забезпечуватися освітній діалог при підсиленні його методом ненасильницького спілкування (ННС) [4], в основі якого лежить гуманістична психологія та концепція універсальних потреб [4].

Використання компонентів методу ННС при прийнятті рішень в освітній сфері за допомогою соціократії та системного консенсусу дозволяє вийти на рівень, при якому потреби кожного з його учасників рівноцінно враховуються, чим забезпечуються процеси позитивної взаємодії на перспективу як в межах окремих груп, так і на міжгруповому рівні, що сприяє відкриттю творчих

ініціатив учасників та демонструє їх відданість та приналежність як до конкретних інституцій, від яких отримують освітні послуги, так і до громади освітян, які дані послуги надають. Без взаємної довіри і поваги, кожна сторона буде продовжувати боротися за свої індивідуальні потреби, збільшуючи ризик реалізації рішень, прийнятих в умовах невизначеності, породжуваної парадигмою змін та активними суспільними трансформаціями, у тому числі освітніми.

Наукові та практичні дослідження засвідчили наявність однакових потреб в усіх культурах, але не заперечили різність способів для їхнього задоволення, у тому числі при прийнятті як індивідуальних, так і групових рішень, в основі яких повсякденно використовуються як особистісні, так і групові цінності, що зазнають впливу як з боку культури, в якій ми живемо, так і з боку суспільних змін та трансформацій. Цінності при прийнятті рішень окреслюють суб'єктивні шляхи чи стратегії, за допомогою яких потреби учасників освітнього діалогу можуть бути забезпечені.

Варто зважати на те, що при прийнятті рішень, люди покеровуються як особистісними, так і груповими цінностями, що відображають відповідну даному історичному проміжку суспільну мораль.

Зміна соціально-політичних орієнтирів України та існуюча в ній динаміка суспільних процесів призвели до кардинальної переоцінки цінностей у її громадян, що, у свою чергу, почало призводити до змін всієї системи соціальних відносин. Крім того, дані процеси вийшли за межі нашої держави, що пов'язано з відкритими комунікаціями і взаємодією соціальних спільнот на горизонтальних рівнях по всьому світу. Існуюча дотепер ціннісна система руйнується, а нова формується в складних умовах суспільних змін та трансформацій, що у свою чергу, впливає на моральне життя суспільства. Будучи певним віддзеркаленням політичних, економічних, ідеологічних процесів, мораль здійснює зворотній вплив на ці процеси.

Незважаючи на суспільно-політичні зміни останніх років, в Україні не припинився процес поширення соціального цинізму. Як наслідок цього – продовження руйнування соціальної довіри та особистої відповідальності за результати своїх дій. Це, в свою чергу, призводить до руйнування соціального

капіталу, який є основним фактором забезпечення перспектив росту суспільного добробуту та розвитку соціуму в період суспільної трансформації, на етапах якої проблема цінностей стає ключовою.

Досить тяжко такій трансформації піддаються цінності старшого покоління, яке засвоїло їх через радянську освітню систему. Але орієнтація на молодь дозволить пришвидшити трансформацію цінностей через трансформацію освітньої системи, орієнтовану не лише на надання знань, а й на виховання та формування відповідних цінностей, в основі чого стоятиме діалог.

Те, які цінності у молодого покоління сформує сучасна освіта, впливатиме на перспективи розвитку їх, як особистостей, так і держави в цілому у перспективі.

При цьому варто звернути увагу на збереження традиційних цінностей та формуванню так званих «модерних» цінностей, які не повинні сліпо прийматися та нав'язуватися українцям на державному рівні, а й мати час та змогу бути адаптованими до українських реалій.

Динамічні зміни у світі і, зокрема, в Україні зумовлюють необхідність та безпосереднє включення освітніх інституцій через діалог у процеси формування відповідних цінностей сучасної людини не лише шляхом усвідомлення нею даної потреби як особистісної, а й суспільної, що дозволить кожному бути відповідальним за суспільство, що створюється нами, перед прийдешніми поколіннями [5], та веде до особистої і суспільної зрілості. За цим стоїть кропіткий процес виховання кожного, бо наближення до діалогу, що веде до позитивної взаємодії в суспільстві, де продовжує панувати корупція, обман та приниження гідності особистості, потребує великої суспільної напруги, волі і праці усіх свідомих членів української громади [6].

Дотримання певних базових умов діалогу забезпечить процеси продуктивного обговорення проблемних питань, акцентуючи увагу не на звинуваченнях одне одного у тому, що щось не відбувається, а усвідомлюючи відповідальність за свій особистий внесок у загальну справу.

Без включення освіти з її науково-дослідним та виховним потенціалом у трансформаційні суспільні зміни неможливо будувати ні економічні, ні інноваційні перспективи для держави.

### *Список використаних джерел:*

1. Современный толковый словарь. – [електронний ресурс] – режим доступу – <http://enc-dic.com/modern/Uord-lester-frank-1841-1913-21220.html> – Назва з екрану.
2. Шпаргалка: Поняття «консенсусу» М. Вебера. Способи досягнення консенсусу в суспільстві. – [електронний ресурс] – режим доступу – <http://naprikoli.com/ponyattya-konsensusu-m-vebera-sposoby-dosyahnennya-konsensusu-v-suspilstvi.html> – Назва з екрану.
3. Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії. – [електронний ресурс] – режим доступу – <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%81%D0%B5%D0%BD%D1%81%D1%83%D1%81> – Назва з екрану.
4. Nonviolent Communication (abbreviated NVC, also called Compassionate Communication or Collaborative Communication). More about NVC – [електронний ресурс] – режим доступу – [http://en.wikipedia.org/wiki/Nonviolent\\_Communication](http://en.wikipedia.org/wiki/Nonviolent_Communication) – Назва з екрану.
5. Канафоцька Г.П. Освіта в механізмах забезпечення формування особистих та суспільних цінностей/ Г. Канафоцька // Тези XV Міжнародного форуму [«Шляхи духовного розвитку людини і суспільства»]. ( Київ, 23-24 трав. 2015 р.) – електронний ресурс (CD).
6. Висновки за результатами роботи Всеукраїнського науково-методичного семінару «Позитивна соціальна взаємодія у навчально-виховному процесі». (15 серп.2015 р., м.Київ) – [електронний ресурс] [www.edu-ugcc.org.ua](http://www.edu-ugcc.org.ua) – режим доступу – <http://www.edu-ugcc.org.ua/resursy/internet-resursy/napratsyuvannya-vseukrajinskoho-naukovo-metodychnoho-seminaru-pozytyvna-sotsialna-vzajemodiya-u-navchalno-vyhovnomu-protsesi/429-2/> – Назва з екрану.



О.Г. Козійчук,

*стажист-дослідник кафедри управління навчальними закладами та педагогіки вищої школи ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м.Київ*

*Науковий керівник – Г. М. Тимошко, доктор педагогічних наук, професор кафедри управління навчальними закладами та педагогіки вищої школи ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м.Київ*

## **НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЮ РОБОТОЮ З УЧНІВСЬКОЮ МОЛОДДЮ В НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ**

У сучасному суспільстві молодь не може успішно реалізувати свої соціально-професійні орієнтації без сприяння інститутів системи освіти. Які не тільки транслюють підростаючому поколінню обсяг знань і передають спеціальні вміння, а також і формують життєві орієнтації, установи та трудові навички, зокрема – вибір майбутньої професії, продовження освіти й професійну підготовку.

Досліджування професійного самовизначення в контексті вибору майбутньої професії й професійної підготовки, важливо здійснювати використовуючи один із зазначених підходів:

- процес професійного самовизначення – природний процес, що виникає як особистісне новоутворення на певному проміжку онтогенезу;
- процес професійного самовизначення – штучно організований, який вбудований у певну практику (профорієнтацію) [4].

З вищезазначеного, особливої актуальності набуває підготовка учнівської молоді до професійного самовизначення, яка передбачає здійснення спеціально організованої психолого-педагогічної роботи, спрямованої на формування в них здатності до самоаналізу та аналізу професій через існуючі три фактори профорієнтації:

*1-й фактор* – індивідуальні здібності та особливості, можливості, уміння, інтереси людей;

*2-й фактор* – особливості професії, вимоги, які вони висувають перед людиною;

*3-й фактор* – правильне співвідношення між собою 1-го та 2-го факторів[6].

Цікавим для нас буде виокремлення науковцями основних моментів профорієнтації:

- процесу впливу соціального середовища на особистість, що формується;
- процесу усвідомлення необхідності праці, пізнання конкретної сфери праці;
- саме перетворення праці за законами розвитку сьогоденної дійсності [5].

Система ж професійної орієнтації має бути тим середовищем, в якому особистість може почерпнути необхідну професіографічну інформацію й скористатися наданою їй допомогою. Важливо зазначити, що таку допомогу старшокласникам в орієнтації на професійну діяльність мають надавати суспільні інституції шляхом створення педагогічно доцільної і психологічно адекватної освітньо-наукової системи, яка максимально задовольнить їх професійні плани відповідно до існуючих і перспективних напрямів соціально-економічного розвитку [1].

Виходячи з вищезазначеного, значну роль у профорієнтації учнівської молоді покликані відігравати соціальні інституції до яких належать і навчальні заклади системи загальної середньої освіти. Де зміст профорієнтаційної роботи визначається двома основними завданнями – створити профорієнтаційну (із чого вибирати) і мотиваційну (чому вибирати те, а не інше) основу, на якій будується професійний план старшокласників [8]. Відповідно профорієнтація в загальноосвітніх навчальних закладах є певною системою форм і методів педагогічного впливу на учнів що забезпечує перманентний процес самопізнання, формування інтересів, основних та резервних професійних намірів, професійних перспектив.

Науковий та практичний пошук, спрямований на вдосконалення підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення не припиняється через перманентний характер професійної орієнтації та складність проблеми самовизначення у силу її багатогранності, через прагнення знайти нові рішення у цій сфері.

Камінецький Я. наголошує, що гуманістична парадигма освіти на перше місце висуває потреби й інтереси особистості, а це вимагає розроблення

ефективних засобів їхньої діагностики та діагностики індивідуальних якостей особистості учня в процесі допрофесійної підготовки, дослідження психологічних механізмів професійного самовизначення, психологічної профорієнтаційної служби, яка повинна враховувати індивідуальні особливості учнів, відбирати їх для профільного навчання [3].

Вивченню проблем сучасної професійної й допрофесійної підготовки молоді, пошуку нових підходів вирішення, присвячені дослідження Н. Муранової, Н.Побірченко, М.Піддячого, П.Перепелиці, Я.Цехмістера.

Організаційно-педагогічні умови підготовки старшокласників у міжшкільних навчально-виробничих комбінатах досліджував М.Піддячний. Базуючись на диференціації та індивідуалізації профорієнтаційної роботи, він розкриває сутність поняття «готовності до професійного самовизначення» в контексті особливостей детермінації цього особистісного новоутворення. Всеукраїнський проект «Вибір успішної професії»[9], що базується на наукових розробках, є практичною спробою формування нових засад профорієнтаційної роботи у школі, що узгоджені з концепцією неперервної професійної орієнтації, враховують специфіку мінливого ринку праці, акцентують значущість особистісного потенціалу учнів в процесі їх професійного самовизначення.

Наукові доробки Н. Муранової полягають у виконанні завдання допрофесійної підготовки учнів у ліцеях певного спрямування, яка повинна забезпечувати організаційно-педагогічну прогнозованість і реальний плавний перехід до навчання у вищому закладі освіти [7].

Корисним для нашого дослідження є знайомство з ідеєю опікування проблеми професійного самовизначення молоді та її допрофесійною підготовкою середніми та вищими навчальними закладами в інтеграційному освітньому середовищі. Суть ідеї в тому, що допрофесійна підготовка учнівської молоді повинна знаходитися в колі найважливіших завдань середніх та вищих навчальних закладів освіти. Саме вони повинні активно реалізувати таку соціальну функцію, як профорієнтаційна робота з діагностики й відбору дітей та учнівської молоді за спеціальними програмами відповідно до їх віку для навчання та подальшого спрямування виявлених здібностей.

Доречно до цього зазначити, що нині українські навчальні заклади досить активно використовують STEM-освіту – це навчальна програма, заснована на ідеї навчання за чотирма профільними дисциплінами у міждисциплінарному та прикладному спрямуваннях. Така система освіти, формує вертикально-інтегровану підготовку майбутніх спеціалістів-інженерів починаючи з раннього віку через створення в загальноосвітніх навчальних закладах різних типів проектних класів, що працюють за спеціальними навчальними планами, програмами та навчально-методичними комплектами в інтеграційному освітньому середовищі з вищими навчальними закладами.

Правильна профорієнтація – це пріоритетне завдання сучасності на етапі інтегрування української професійної освіти в загальноєвропейський освітній простір. Чимало дослідників вважають, що цей процес необхідно будувати за допомогою усвідомлення засад і принципів сучасної ступеневої професійної освіти та пошуку способів її практичної реалізації [2].

У подальшому ми плануємо дослідити діагностику реальної практики професійного самовизначення учнівської молоді у навчальних закладах в контексті їх підготовки до майбутньої трудової діяльності.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Бех І. Д. Виховання особистості: У 2 кн. / І. Д. Бех. – Кн. 1. – К.: Либідь, 2003. – С. 175-179.
2. Жидецький Ю. Ступенева професійна освіта: спроба концептуального підходу / Ю. Жидецький, І Ковальчук, В.Онищенко // Педагогіка і психологія професійної освіти – 1998. – №5. – С.19-22., с.90.
3. Камінецький Я. Профорієнтація як складова ринкової економіки / Я.Камінецький // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 1998. – №5. – С.22-27.
4. Карназова Л.М. Самоопределение профессионала в проблемной ситуации / Л.М. Карнозова // Вопр. Психологии. – 1990. – №6.- С.75-82.

5. Климов Е. А. Психология профессионала : обрані психологічні праці / Е. А. Климов. – М. : Московський психолого-соціальний інститут, Воронеж : НВО «МОДЕК», 2002. – 736 с.

6. Коропецька О. М. Профорієнтація та профпідбір : навч. посіб. / О. М. Коропецька. – Івано-Франківськ : Місто НВ, 2009. – 348 с.

7. Муранова Н. Вітчизняний освітній досвід і сучасна допрофесійна підготовка старшокласників / Н. Муранова // Рідна школа. – 2004. – листопад. – С. 62-64.

8. Павлютенков Е. М. Профессиональная ориентация учащихся / Е. М. Павлютенков. – К.: Рад. Шк., 1983. – 153 с.

9. Побірченко Н.А. Успішна професія – як її вибрати: нові підходи до організації професійного самовизначення учнівської молоді. / Н. А. Побірченко, О. Л. Мерзлякова // Психолог – 2009. – № 1 – С.3-7.

С.А. Кривко,  
*стажист-дослідник кафедри управління  
навчальними закладами та педагогіки вищої школи  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ,*

*Науковий керівник – І. І. Драч, доктор педагогічних наук, доцент, професор  
кафедри управління навчальним закладом та педагогіки вищої школи ННІМП  
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ*

## **ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДОШКІЛЬНОГО ВИХОВАННЯ НА ЗАСАДАХ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ**

На сучасному етапі розвитку суспільства перед системою освіти України постає завдання формування особистості, здатної забезпечувати не тільки власну соціальну успішність, а й сприяти, через професійну діяльність, економічному і політичному розвитку України. Основою модернізації освіти в Україні визнано компетентнісний підхід. Особливе завдання покладається на першу освітню ланку – дошкільну освіту, так як формування ключових компетентностей особистості

починається саме у дошкільному віці, що знайшло відображення у Базовому компоненті дошкільної освіти. Вищезазначене актуалізує питання підготовки майбутніх фахівців дошкільного виховання, зі сформованою професійною компетентністю, здатних до реалізації компетентнісного підходу в освітньому процесі дошкільного навчального закладу.

Відповідно зміст, завдання та технологія професійної підготовки майбутніх фахівців дошкільного виховання потребують переорієнтації на компетентнісну основу.

Проблема вдосконалення системи освіти шляхом впровадження компетентнісного підходу визначається у працях Дж. Равена, І. Зимньої, Г. Селевка, О. Пометун та ін..

Науковцями в різний час трактувалося поняття компетентнісного підходу. Як зазначає в своїх дослідженнях Н. Бібік, перехід в освіті відбувається з процесу на результат в діяльнісному вимірі, забезпечення спроможності майбутнього фахівця дошкільного виховання повинно відповідати новим вимогам суспільства, мати відповідний потенціал для практичного розв'язання професійних проблем, пошуку свого «Я» у професії [6].

На думку Н. Нагорної, компетентнісний підхід ставить на перше місце не поінформованість студента, а вміння розв'язувати проблеми, що виникають у пізнавальній діяльності, у сферах етичних, соціальних, правових, професійних, особистих взаємовідносин. Тому зазначений підхід передбачає такий вид змісту освіти, який не зводиться до знаннево-орієнтованого компонента, а передбачає цілісний досвід вирішення життєвих проблем, виконання ключових функцій, соціальних ролей, компетенцій [5].

Питання формування професійної компетентності майбутніх фахівців дошкільного виховання розглядали у працях Р. Аронова, Г. Беленька, Л. Пісоцька та ін.

На думку І. Драч професійна компетентність у вузькому розумінні розглядається як характеристика сукупностей якостей особистості, які є значущими для здійснення безпосередньо трудових функцій в рамках вимог кваліфікації [3].

Аналіз наукової літератури свідчить про те, що поняття «компетентність» містить компоненти: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісний, особистісний та оцінно-рефлексивний. Р. Аронова до визначення поняття «професійна компетентність педагога» подає склад професійної компетентності майбутніх фахівців дошкільного виховання: спеціальна в галузі дошкільного виховання, методична, комунікативна та інформаційна [2].

Ефективне формування професійної компетентності майбутніх фахівців дошкільного виховання, яке будується на компетентнісній основі потребує зміни характеру педагогічної взаємодії викладача і студента, зміни ролі студента в освітньому процесі з об'єкта на суб'єкт, а саме: активізацію його позиції, залучення до участі у цілепокладанні, створення умов для розвитку, самовираження, творчості, використання в освітньому процесі інноваційних педагогічних технологій [1].

Серед існуючих інноваційних педагогічних технологій, на наш погляд, особливу увагу привертає проектна технологія.

Питанням використання проектних технологій у освітньому процесі присвячені численні дослідження В.Безпалька, І.Булах, Б.Гершунського, Р.Кларка, О.Пехоти, Є. Полат. [8]

А.В.Хуторський відносить метод проектів до евристичного методу.

О.М.Пехота говорить про те, що робота над проектом – це практика особистісно орієнтованого навчання на основі вільного вибору з урахуванням пізнавальних інтересів. Для майбутнього педагога – це пошук балансу між академічними і прагматичними знаннями, вміннями, навичками та когнітивними перевагами [7].

Аналіз літератури свідчить, що цінність методу проектів полягає в тому, що він сприяє розвитку ініціативи, самостійності, умінню планувати свою діяльність, враховує інтереси суб'єкта навчання, розвиває свідоме ставлення до його діяльності.

На думку Карбованець О., Куруц Н. та інших метод проектів передбачає досягнення дидактичної мети через детальне розв'язання проблеми, яка повинна завершитись цілком реальним практичним результатом, оформленим відповідним

способом. Для досягнення цієї мети студенти повинні навчитись самостійно мислити, окреслювати розв'язувати проблеми, інтегрувати знання різних навчальних предметів, установлювати причинно – наслідкові зв'язки, прогнозувати наслідки реалізації різних варіантів [4].

Використання проектних технологій у формуванні професійних компетенцій майбутніх фахівців дошкільного виховання має особистісно-орієнтований характер, може бути зорієнтовано на індивідуальну, парну або групову діяльність студентів. Під час роботи студент на окремих етапах проекту вступає в дискусію з викладачем; може виконувати творчі, проблемні завдання, види діяльності, які розвивають творчість аналітичне і критичне мислення; встановлюється взаємодія викладача і студентів, є можливість моделювання та аналізу проблемних ситуацій, рефлексії.

Впровадження в процес професійної підготовки майбутніх фахівців дошкільного виховання проектних технологій забезпечує реалізацію компетентнісного підходу до професійної підготовки майбутніх фахівців дошкільного виховання.

Підсумовуючи вищесказане, можна зробити висновок, що компетентнісний підхід в освіті сприяє формуванню професійної компетентності фахівців дошкільного виховання, що забезпечує відповідність вимог сучасного суспільства і сприяє забезпеченню їхньої конкурентоспроможності на ринку праці.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Аронова Р.С. Модель формування професстиональної компетентності спеціалістів дошкільного виховання в педагогічних коледжах [текст]/ Р.С. Аронова// ScienceRise. – 2015. – № 4. –С. 94

2. Аронова Р.С. Результати формування професійної компетентності майбутніх фахівців дошкільного виховання у педагогічному коледжі [текст] / Р.С. Аронова // Імідж сучасного педагога. – 2015. – № 8. – С. 63

3. Драч І.І. Професійна компетентність викладача вищої школи: навч.-метод. посіб./І.І. Драч; НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти». – К., 2012, 68 с.



4. Карбованець О., Куруц., Голуб., Майорош А. Метод проектів – сучасна педагогічна технологія навчання освітніх закладів різних рівнів. Науковий вісник Ужгородського університету. Педагогіка. Соціальна робота [текст]. – 2008. – вип. 15.

5. Нагорна Н. В. Формування студентів понять компетентності й компетенції [текст] / Н. В. Нагорна // Виховання і культура. – 2007. – № 1-2 (11-12). – С. 266–268.

6. Овчарук О. В. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи [текст] // Бібліотека з освітньої політики / під заг. ред. . – К.: «К.І.С.», 2004. – 112 с.

7. Пехота О.М. Освітні технології: Навч. – метод. посібник /О.М.Пехота, А.З.Кіктенко, О.М.Любарська та ін.; За ред. О.М.Пехоти. – К.: Вид-во А.С.К., 2003. – 255с

8. Рогальська Н.В. Використання методу проектів у професійній підготовці майбутніх фахівців дошкільної освіти. Педагогіка вищої та середньої школи ДВНЗ/ Криворізький національний університет: ЗБ наук. праць. – Кривий Ріг, 2013. – вип 37. – С. 131-135

С. М. Кудляк

*стажист-дослідник кафедри управління  
навчальними закладами та педагогіки вищої школи  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м.Київ*

*Науковий керівник – В. І. Маслов, почесний академік НАПН України, доктор  
педагогічних наук, професор*

## **ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДґРУНТЯ СИСТЕМИ ПЛАНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Організація планування – підготовчий етап кожного управлінського циклу, тому йому відводиться одне з важливих місць в системі управління школою. Обґрунтований конкретний план – один з показників наукової організації і

управління школи.

Слово «план» – від латинського слова «planum» – «площина», це заздалегідь накреслений порядок, послідовність здійснення програми, виконання роботи, викладу; система взаємопов'язаних, спрямованих на досягнення єдиної мети, завдань, що визначають порядок, термін і послідовність здійснення програми робіт чи окремих заходів.

Комплексно питання організації планування роботи загальноосвітнього навчального закладу розглядалися Є. С. Березняком, Т. М. Десятовим, О. М. Коберником, Б. Л. Тевліним, Н. М. Чепурною, В. І. Масловим, В. А. Білоголовським, О. І. Зайченко, М. М. Турашем, М. В. Гадецьким та іншими.

Планування як функція – досить поширена управлінська дія. Зовні – вона практична, оскільки має розрахунковий потенціал, найбільш наближений до реальних можливостей об'єкта. Водночас планування – дещо ідеальне, оскільки має справу з майбутнім об'єктом. Тому воно як управлінська функція не дає абсолютної гарантії запланованої ефективності управлінських рішень. Ця якість з'являється внаслідок застосування трьох прикладних функцій: регулювання, координації і контролю.

Планування – це складова управлінської діяльності закладу освіти. Робота закладів освіти показала, що не буде забезпечення цілеспрямованої ефективної роботи щодо реалізації завдань навчання і виховання дітей без чітко продуманої системи планування. Планування – одна з найпоширеніших форм реалізації управлінського рішення.

Система ж – це об'єднання окремих самостійних частин, кожна з яких обов'язково володіє хоча б однією властивістю, яка забезпечує досягнення мети системи. Тобто система передбачає тільки таке об'єднання елементів (частин) у ціле, яке забезпечує її існування через здатність елементів досягати мети. Вона, як об'єднання, має певні суперечні в якості цілого, а саме:

- здатність елементів до взаємодії;
- елементарний склад частин( підсистем), які виконують функції входу, виходу і відношень між ними;
- впорядкованість;

- цілісність;
- структурування.

Розробити план означає передбачити великий комплекс заходів на покращення навчання і виховання. Обґрунтований конкретний план – один з показників наукової праці.

У плануванні задіяні не тільки майбутнє, але й минуле, минулий досвід. Сутність організації планування полягає в раціональному розподілі в часі колективної й індивідуальної діяльності працівників школи, необхідного для досягнення поставлених цілей, виконання прийнятих рішень. Планування покликане розкрити зміст функцій і взаємодію як окремих ланок, так і всієї системи роботи навчального закладу в цілому, а також вказати на практичні заходи, спрямовані на реалізацію поставлених завдань.

Основне призначення організації планування організаційно-педагогічної діяльності загальноосвітнього навчального закладу – це визначення оптимальних рубежів педагогічної діяльності, мобілізація творчих здібностей педагогічного колективу на безперервне вдосконалення процесів навчання та виховання, програмування роботи, забезпечення взаємного проникнення розумового, морального, трудового, фізичного й естетичного виховання.

Планування організаційно-педагогічної діяльності загальноосвітнього навчального закладу є різновидом перетворюючої функції прогностичного моделювання, є складовою процесу управління, на яку відповідно до положень системного підходу мають вплив загальні принципи (з урахуванням ролі та специфіки планування відповідно до масштабів і завдань конкретного об'єкту, який проектується: навчальний заклад, навчальний процес, робота кабінету, розклад занять, урок тощо).

Важливим принциповим положенням під час планування організаційно-педагогічної діяльності загальноосвітнього навчального закладу є опора на позитивні наслідки, врахування помилок, підтримання наступності та перспективності. Визначення майбутніх результатів повинно мати випереджальний характер щодо сьогодення і має бути спрямоване на вирішення педагогічних,

кадрових, господарчих проблем відповідно до розвитку суспільних процесів і реформи освіти в Україні.

Зворотний зв'язок у планах роботи навчальних закладів вимагає і передбачає чітке виражене відображення того, що потрібно розробити: де, коли і хто буде здійснювати ті чи інші заходи. Тільки за цих умов план може бути проконтрольовано, і на основі здобутої інформації можна прийняти управлінське рішення регулятивного чи корекційного характеру.

В процесі складання будь-яких планів роботи навчального закладу, виходячи з принципових положень планування, слід дотримуватися таких вимог:

- враховувати конкретні умови та специфіку роботи школи;
- забезпечити варіативність форм;
- відійти від догматичних повторювань і штампів при формуванні змісту;
- не боятися змінювати форми і структури планів;
- категорично відмовитися від декларативності та гасел;
- включати в плани роботи тільки те, що можна реально виконати;
- не допускати зайвої деталізації та завантаження планів другорядними питаннями.

Плани повинні бути максимально лаконічними, чіткими та наочними щодо відображення інформації, бажано модельного характеру з визначеною структурою, яка легко сприймається.

Організація планування роботи школи – це розробка і прийняття реального основного управлінського рішення, моделювання оптимального варіанту управління навчальним закладом. План охоплює всі сторони діяльності навчального закладу як системи, передбачає їх єдність і взаємозв'язок. Саме на його основі формується науково-аналітична база, прогноз розвитку школи на майбутнє.

Одним із найважливіших завдань організації планування є визначення й обґрунтування мети, тривалої, середньої та найближчої перспективи роботи і розвитку школи. Втілення мети дає змогу передбачити, що бажано отримати в процесі реалізації управлінського процесу, заходів, які забезпечують його реалізацію, досягнення найкращих результатів, тобто скласти певний прогноз.

Процес організації планування організаційно-педагогічної діяльності загальноосвітнього навчального закладу можна представити у вигляді адаптованої комплексної моделі, яка містить кількість етапів, що дають можливість розробити та застосувати ефективний процес планування діяльності навчального закладу.

У багатьох загальноосвітніх навчальних закладах на основі організаційно-функціональної схеми управлінської діяльності створено багаторівневу систему організації планування, яка дає змогу швидко та ефективно реалізовувати в практиці навчально-виховного процесу перспективні педагогічні проекти різного характеру: від стандартних, традиційних форм і прийомів роботи до інноваційних ідей креативного характеру.

Система планування сприяє вирішенню актуальних і складних завдань розбудови національної школи, переходу на новий зміст навчання.

### *Список використаних джерел:*

1. Березняк Е.С. Руководство современной школы. – М.: Просвещение, 1993. -167с.
2. Благінін М.Т. Теоретичні і практичні аспекти планування роботи загальноосвітньої школи //Педагогічні обрії.-2002 .-№1.
3. Єльнікова Г.В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні: Монограф. – К.: ДАККО, 1999.-303 с.
4. Зайченко О.І. Система планування роботи загальноосвітньої школи: Конспект лекції з курсу підвищення кваліфікації керівників ЗНЗ. – К.: ЦППО АПН України, 2002. – 20 с.
5. Маслов В.І. Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами: Навч. Посібник. – Тернопіль, Астон,2007.-150 с.
6. Рабченко Т. С. Внутрішньошкільне управління: Практ. посіб. – К.: Рута, 2000. – 176с.
7. Савченко О. Я. Теоретичні підходи до визначення якості шкільної освіти // Проблеми якості освіти: теоретичні і практичні аспекти: Матеріали

методологічного семінару АПН України. 15 листопада 2006 р., Київ. – К. : СПД Богданова А. М., 2007. – 336 с. – 16–22 с.

8. Симонов В.П. Директору школи об управленні учебно-воспитательным процессом. – М.: Педагогика, 1987. – 160с.

9. Сорочан Т.М., Цимбал І.І. Стратегія розвитку навчального закладу: розробка, планування, реалізація. Навчальний посібник / Т.М. Сорочан. Луганськ: СПД Рєзников В.С., 2011. – 152с.

І. Є. Макаренко,  
кандидат педагогічних наук,  
ДВНЗ «Криворізький національний університет»,  
м. Кривий Ріг

## **ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ВЧИТЕЛІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ: УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ**

Нині у швидкозмінюваних умовах розвитку вітчизняної освіти актуальним залишається питання ефективного управління педагогічними кадрами як фактора розвитку будь-якого освітнього закладу в цілому.

Водночас, інтенсивні процеси інформатизації, що відбуваються на сучасному етапі розвитку суспільства, створення принципово нових комунікативних систем, вимагає свідомої потреби педагога у самовдосконаленні. Сучасній школі потрібні вчителі, які здатні до систематичного саморозвитку, готовності до особистісно-професійної самореалізації, до системного самоаналізу та самокорекції результатів педагогічної діяльності з постійним примноженням власної ефективності тощо. Набуває актуальності проблема формування у вчителів такого наукового феномена як самоефективність.

Проблема самоефективності виникла в теорії професійного розвитку особистості, засновником якої став американський психолог Альберт Бандура – один із провідних представників соціально-когнітивного напрямку сучасної

світової психології. Так, провідний постулат теорії самоефективності полягає у визначенні очікування ефективності, як вирішальної умови початку та стійкого здійснення будь-якого виду діяльності. Те, як людина оцінює власну ефективність, визначає для неї розширення чи обмеження можливості вибору діяльності; зусиль, які їй буде необхідно докласти для подолання перешкод й фрустрацій; наполегливість, з якою вона буде розв'язувати задачі з професійного розвитку. Самооцінка ефективності здійснює вплив на мотивацію, форми поведінки та виникнення емоцій [1].

Самоефективність часто розглядають у співвідношенні з іншими психологічними поняттями й феноменами (життєстійкість, локус контролю, упевненість у собі та ін.), однак вони не замінюють конструкт самоефективності.

Багаточисленні емпіричні дослідження, що присвячені вивченню впливу самоефективності на успішність діяльності, як правило підтверджують, що висока самоефективність пов'язана з високою результативністю діяльності [2; 3; 4].

Люди з високим рівнем самоефективності наполегливі, менш тривожні й менш схильні до депресії, а також володіють більшими здібностями до навчання й самонавчання. Низький рівень самоефективності, пов'язаний з очікуванням провалу, схильністю до надмірної уваги щодо власних недоліків, власної некомпетентності й уявлення невдалого сценарію поведінки.

Так, вчителі з високим рівнем самоефективності, навіть стикаючись з перешкодами у своїй професійній діяльності, продовжують рухатися й досягати мети, перетворюючи труднощі й перешкоди в джерела й інструменти саморозвитку. Водночас, вчителі з низьким рівнем самоефективності частіше відчують емоційний та фізіологічний стреси. Це пов'язано з тим, що вимоги ситуації чи задач перевищують їх уявлення про свої здібності й можливості.

У ході колективної роботи великий вплив на учасників педагогічного колективу здійснює його керівник. Він організовує й спрямовує діяльність, здійснюючи також при цьому певний вплив на внутрішньособистісні конструкти кожного з членів колективу. Особистість керівника-освітянина та його управлінські дії можуть слугувати детермінантою самоефективності вчителів.

Згідно праць А. Бандури існують 4 фактори, які впливають на зміну рівня самоефективності: безпосередній досвід діяльності суб'єкта, опосередкований досвід, вербальне переконання й стан фізичного (емоційного) збудження [1].

Так, у контексті управлінської діяльності менеджера освіти щодо формування самоефективності вчителів, можна зазначити (див. рис. 1):

### 1. Безпосередній досвід.

Вчителі безпосередньо виконують свої професійні завдання, а керівник забезпечує конструктивний зворотній зв'язок щодо їх діяльності. Через безпосередній досвід формується розуміння вчителями ситуацій, які можуть принести успіх, а минулий досвід допоможе уникнути повторень неуспішного досвіду в аналогічних ситуаціях у майбутньому.

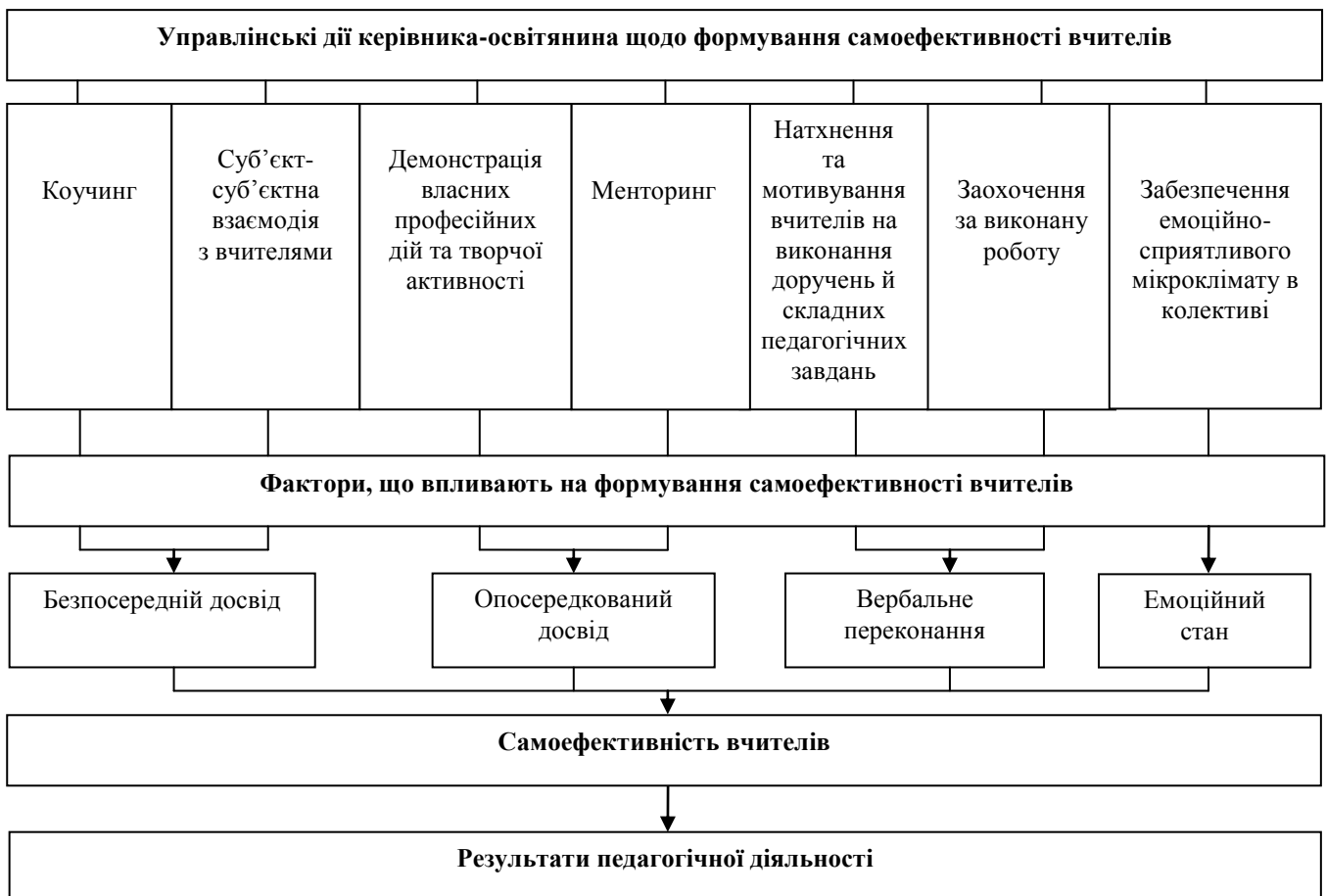


Рис. 1. Управлінські дії керівника-освітянина щодо формування самоефективності вчителів

Керівник має забезпечити умови для професійно-особистісної самореалізації вчителів з допомогою встановлення суб'єкт-суб'єктної взаємодії з ними. Він повинен враховувати індивідуальні потреби, здібності й рівень



домагань кожного вчителя, уважно вислуховувати, сприяти їх розвитку, допомагати порадою, вчити. Важливу роль відіграє участь учителів у процесі прийняття рішень, постановці цілей.

Керівник-освітянин стає коучером та тренером для своїх підлеглих. Відмовляючись від традиційного педагогічного менеджменту, він практикує новий підхід в управлінні персоналом.

При використанні різноманітних коучингових інструментів, таких як сприймання на слух, рефлексія, ставлення запитань та надання інформації, – педагоги зможуть коригувати свої дії (вони навчаються коригувати власні дії та поведінку) та саморозвиватися (вони генерують свої власні запитання та відповіді) [5].

Окрім цього, вчителі повинні мати можливість відвідувати конференції, семінари та інші заходи в рамках власних професійних інтересів.

## 2. Опосередкований досвід.

Більш досвідчені вчителі демонструють релевантну поведінку, а менш досвідчені спостерігають за колегами, переймаючи поведінкові патерни й формують відповідний рівень самоефективності.

Окрім цього, поведінка самого керівника може виступати джерелом натхнення для підлеглих, що буде мотивувати їх не лише на відповідність очікуванням, але й на їх перевищення. Демонстрація керівником певних дій також детермінує самоефективність. Менторство керівника-освітянина передбачає, насамперед, навчання вчителів з допомогою надання в різних видах моделі дій та їх коригування завдяки зворотному зв'язку.

## 3. Вербальне переконання.

Результативність вербального переконання пов'язана з тим, який авторитет має керівник серед вчителів. Воно може бути проявлене через мотивування вчителів на виконання певної професійної діяльності, а також через заохочення за виконану роботу. Але слід підкреслити, що в даному випадку, вербальні висловлення керівника мають бути підкріплені реальними діями.

## 4. Емоційний стан.

Керівнику слід створити сприятливий емоційний мікроклімат в педагогічному колективі. Сильні негативні емоції заважають ефективній діяльності, адже коли людина знаходиться у стані страху, стресу та гострого переживання, його впевненість у власній ефективності та уявлення про власні можливості зазвичай знижуються.

Керівник-освітянин повинен розуміти, що ефективність його управлінської діяльності залежить від того, як він керує педагогічними кадрами. Він має використовувати всі свої сили, намагаючись розпізнати, розвинути та застосувати фізичні, розумові й духовні здібності своїх підлеглих.

Управлінець має навчити підлеглих самим брати на себе відповідальність за своє ставлення та поведінку; викликати в них жагу до професійної діяльності та передавати власний ентузіазм.

Таким чином, система чітких та цілеспрямованих управлінських дій керівника-освітянина щодо формування самоефективності вчителів є запорукою не лише підвищення результативності навчально-виховного процесу, а й розвитку освітнього закладу в цілому.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Бандура А. Теория социального научения / Альберт Бандура. – СПб.: Евразия, 2000. – 320 с.
2. Appelbaum S., Hare A. Self-efficacy as a mediator of goal setting and performance // Journal of Managerial Psychology, 1996, Vol. 11, No. 3.
3. Lent R.W., Brown S.D., Hackett G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance // Journal of Vocational Behavior, 1996, 45.
4. Stajkovic A.D., Luthans F. Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis // Psychological Bulletin, 1998, Vol. 124, No. 2.
5. Zeus P. The complete guide to coaching at work / P. Zeus, S.Skiffington. – Australia: The McGraw-Hill Companies, Inc.2007. – 260 p.

Т. А. Махиня  
кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри управління навчальними  
закладами та педагогіки вищої школи,  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м. Київ

## МЕДІАМЕНЕДЖМЕНТ ЯК СКЛАДОВА ПІДГОТОВКИ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Активізація інноваційної діяльності в сфері освіти та стрімкий розвиток ринку освітніх послуг, особливо приватних, обумовлює посилення конкуренції серед навчальних закладів різних типів та форм власності. Якщо освітні пропозиції певного навчального закладу не відрізняються від конкурентних пропозицій, то досягнути йому успіху в умовах конкуренції буде досить складно. У зв'язку цим виникає потреба приділити особливу увагу питанням налагодження зв'язків з громадськістю та позиціонування навчальних закладів на ринку освітніх послуг засобами традиційних та новітніх медіа.

У словнику Уебстера дається визначення зв'язків з громадськістю як сприяння становленню та взаєморозуміння і доброзичливості між особою, організацією та іншими людьми, групами людей і суспільством в цілому за допомогою розповсюдження роз'яснювального матеріалу, розвитку обміну інформацією та оцінювання громадської реакції на неї []. Наразі потреба в спеціалістах з реклами та налагодження зв'язків з громадськістю (PR-фахівцях, Event-менеджерах, спеціалістах з реклами, політтехнологах, прес-секретарях, бренд-менеджерах, іміджмейкерах, копірайт ерах, SMM-фахівцях) існує в будь-якій сфері: в комерційних компаніях, державних підприємствах, в політиці і некомерційних організаціях. Вище зазначені фахівці працюють у в PR-агентствах, прес-центрах, рекламних фірмах, в PR-відділах, в ЗМІ. Проте стосовно ж навчального закладу, робота щодо налагодження зв'язків з громадськістю знаходиться у безпосередньому підпорядкуванні керівника навчального закладу та включає:

- формування позитивного зовнішнього та внутрішнього іміджу навчального закладу на основі персональних і індивідуальних особливостей керівника й педагогічних працівників та підвищення його популярності;
- збільшення числа контактів з представників органів виконавчої влади, підприємств, установ, навчальних закладів, організацій, окремих громадян з метою залучення громадськості до вирішення проблем освіти, забезпечення сприятливих умов ефективної роботи навчального закладу для формування дієвої Пiклувальної ради;
- планування і організацію заходів – від свят та традиційних заходів всередині навчального закладу (наприклад, проведення свята першого вересня, днів відкритих дверей чи запровадження традиції святкування Дня народження навчального закладу, висаджування дерев навесні, прибирання парків тощо) до міжнародних ділових виставок, симпозіумів, семінарів, конференцій тощо;
- розміщення реклами навчального закладу на ринку освітніх послуг, розробку рекламних кампаній з етапу їх концептуального оформлення і до оцінки ефективності, що особливо актуально для приватних навчальних закладів;
- ведення ділового листування, створення комерційних пропозицій, біографій, новинних та аналітичних статей, тематичних оглядів і рецензій;
- управління внутрішніми і зовнішніми інформаційними зв'язками, зокрема своєчасне інформування громадськості про події навчального закладу через створення матеріалів для публікацій у традиційних і новітніх медіа всередині навчального закладу та встановлення сприятливих відносин зі ЗМІ;
- вивчення попиту споживачів освітніх послуг у тому числі за допомогою нових інтернет-технологій та визначення стратегії розвитку навчального закладу.

Мова йде про медіаменеджмент в освіті як сукупність принципів, методів, засобів і форм підготовки і випуску традиційних (теле-, радіо-програм, газет, різноманітних друкованих матеріалів типу рекламних проспектів, інформаційних

листів, буклетів, що розкривають особливості навчального закладу) та новітніх (сайти навчальних закладів, освітні форуми, сторінки в соціальних мережах, прямі поштові розсилки тощо) медіа з метою налагодження зв'язків з громадськістю та привернення її уваги до задоволення освітніх потреб особи, залучення широкої громадськості до вирішення проблем навчання і виховання, а також демонстрації всіх аспектів діяльності закладу, які отримали чи можуть отримати позитивну оцінку з боку споживачів освітніх послуг таких як:

- статус навчального закладу (історія, репутація, позиція у рейтингу навчальних закладів регіону чи країни, наявність бренду);
- якість підготовки (кваліфікація педагогічного колективу закладу, форми, методи, технології, що застосовуються у навчально-виховному процесі);
- рівень розвитку інфраструктури (комфортність навчальних приміщень, наявність сучасного інформаційного центру, спортивного комплексу, зони відпочинку тощо);
- інноваційна діяльність навчального закладу тощо.

На основі вищезазначеного потребує коригування діючий стандарт підготовки керівників підприємства, установ та організації (у сфері освіти та виробничого навчання), а також перегляд відповідних навчальних планів із подальшим запровадженням дисципліни чи освітньої програми «Медійний менеджмент в освіті» галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент» щодо управління навчальним закладом на засадах забезпечення ефективного функціонування його медіакомунікаційних зв'язків. Така освітня програма буде включати перелік основних навчальних дисциплін як нормативних так і за вибором студентів, серед яких доцільно запровадити правові аспекти управління навчальним закладом; теорія організацій; проектний менеджмент; управління персоналом; інформаційний менеджмент; медіаосвіта; сучасний медіаменеджмент ЗМІ; Інтернет-технології в медійному менеджменті; репутаційний менеджмент; етика наукового мовлення тощо.

Питання щодо вимог до відбору і структурування змісту дисципліни чи освітньої програми «Медійний менеджмент в освіті» потребують подальшого вивчення.

*Список використаних джерел:*

1. Mediamanagement // Матеріали Wikipedia [електронний ресурс] . – Режим доступу: [https://en.wikipedia.org/wiki/Media\\_management#cite\\_note-Ng-1](https://en.wikipedia.org/wiki/Media_management#cite_note-Ng-1)
2. Ворошилов В.В. Менеджмент средств массовой информации / Ворошилов В.В. – С – Пб.: ,1999
3. Гончаренко С. І. Позиціонування загальноосвітнього навчального закладу на ринку освітніх послуг [електронний ресурс] . – Режим доступу : <http://tme.umo.edu.ua/docs/almanax/11.pdf>
4. Державний стандарт Вищої освіти: ОКХ, ОПП магістра управління навчальним закладом. – Київ. – 2006.
5. Королько, В. Г. Основы публич рилейшнз: учебник / В.Г. Королько. – М. : Рефл-бук ; К. : Ваклер, 2003. – 526 с.
6. Медіаосвіта та медіаграмотність: підручник / Ред.-упор. В. Ф. Іванов, О. В. Волошенюк; За науковою редакцією В. В. Різуна. – Київ: Центр вільної преси, 2012. – 352 с.
7. Наказ МОНУ № 45 від 05.02.2001 Про затвердження Положення про піклувальну раду загальноосвітнього навчального закладу [електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0146-01>
8. ПОСТАНОВА КМУ № 305 від 12 березня 2003 р. Про затвердження Положення про дошкільний навчальний заклад [електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/305-2003-%D0%BF>
9. Маркасов М. Ю. Теория и практика массовой информации: Учебно-методический комплекс / Маркасов М. Ю. – Новосибирск: НГУЭУ, 2008. – 124 с.

С. І. Михайленко,  
*стажист-дослідник кафедри управління  
навчальними закладами та педагогіки вищої школи  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м.Київ*

*Науковий керівник – І. І. Драч, доктор педагогічних наук, доцент, професор  
кафедри управління навчальними закладами та педагогіки вищої школи ННІМП  
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м.Київ*

## **АНАЛІТИЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ: БАЗОВІ ПОНЯТТЯ**

Сьогодення України, її орієнтація на європейські стандарти зумовлює необхідність змін в усіх сферах життя, в тому числі і в освіті. Завдяки освітній галузі здійснюється підготовка молодих людей, які будуть працювати в різних сферах суспільно-економічного життя. Від рівня освіченості, вихованості, розвитку, професійної підготовленості майбутніх фахівців залежить, якою буде держава уже через декілька десятків років.

Але сучасний стан розвитку освіти, недостатня швидкість здійснення змін, часто застарілі методи і форми організації освітнього процесу не можуть в повній мірі задовольнити особистісні, суспільні і державні потреби. Глобалізація суспільства, широке використання інформаційних технологій, радикальні зміни пріоритетних напрямків у різних сферах діяльності на перший план виводять розвиток людини. Тому модернізація галузі освіти виступає першочерговою задачею, яка стоїть перед нашою державою. Одним із напрямків оновлення, удосконалення освіти є впровадження в усі її галузі компетентнісного підходу.

Компетентнісний підхід трактується як підхід до проектування результатів освіти, оснований на компетенціях. Проектування освітніх програм з точки зору компетентнісного підходу означає: відображення в системному і цілісному вигляді результатів освіти; формулювання результатів освіти у вузі як ознак готовності студента/випускника продемонструвати відповідні знання, уміння й цінності; визначення структури компетенцій, які повинні бути придбані і продемонстровані учнем (при цьому слід взяти за основу відповідну кожному

напряму підготовки класифікацію як загальних, так і предметно-спеціалізованих компетенцій, відповідних до цілей виховання і навчання [2, с.52].

Компетентнісний підхід відображає інтегральний прояв професіоналізму, в якому поєднуються елементи професійної і загальної культури (рівень освіченості, достатній для самоосвіти і самостійного вирішення пізнавальних проблем), досвіду педагогічної діяльності та педагогічної творчості, що конкретизується у певній системі знань, умінь, готовності до професійної діяльності [5, с. 74].

Компетентнісно орієнтований (компетентнісний) підхід вважається ключовою інноваційною ідеєю сучасної освіти. Для конструювання мети і змісту освіти у формі стандартів, програм і підручників сьогодні вирішальним викликом є розуміння компетентності (компетенції) як спроби специфічного укрупнення і конфігурації одиниць планованих результатів навчального процесу. Оцінка сукупності здібностей через компетентність викликана необхідністю оцінки «вихідної продукції» навчальних закладів [6, с. 131].

Погоджуємось із твердженням І. І. Драч, що поняття «компетентність» має складний, багатовимірний, «голографічний» характер. Природа компетентності така, що хоч вона і є продуктом діяльності, але не прямо впливає з нього, а є наслідком самоорганізації та саморозвитку індивіда, синтезу когнітивного, предметно-практичного та особистісного досвіду. Тому компетентність – це форма існування знань, умінь, освіченості в цілому, яка зумовлює особистісну самореалізацію, знаходження свого місця у світі, продукт цілісної, а не лише «знанієвої» освіти [3].

В сучасних дослідженнях значна увага приділяється формуванню професійної компетентності фахівця.

Під професійною компетентністю педагога розуміють особистісні можливості викладача, які дають йому можливість самостійно й ефективно реалізувати цілі педагогічного процесу. Професійна компетентність викладача – це єдність його теоретичної і практичної готовності здійснювати педагогічну діяльність [8].



Фахову компетентність учителів розуміють як єдність теоретичної та практичної готовності до професійної діяльності, що являє собою структурований набір змістових складових фахівця, який ґрунтується на професійному світогляді, вимірюється встановленими стандартами та відповідними критеріями [1, с. 9].

Професійна компетентність педагога – це його здатність до виконання педагогічної діяльності на основі інтеграції теоретичних знань, практичних умінь, досвіду, цінностей і значущих особистісних якостей, міра й основний критерій відповідності її вимогам [4].

Однією із складових професійної компетентності вчителя є аналітична компетентність, сутність якої становить здатність здійснювати аналіз певного виду діяльності або процесу для вирішення кола професійних завдань з допомогою різноманітних методик, підтримки прийняття рішень.

На думку Л. П. Половенко, аналітична компетентність є головним компонентом здатності теоретизувати, знаходити причинно-наслідкові зв'язки між явищами, становить основу загальних здібностей і необхідна для успішного освоєння людиною різних видів діяльності [7].

В публікаціях Г. А. Умерової зазначається, що під аналітичною компетентністю майбутніх фахівців розуміють інтегральну характеристику особистості майбутнього фахівця, яка направлена: на уміння аналізувати інформацію з метою її використання в навчальній і професійній діяльності; на вирішення навчальних і професійних задач методом аналізу в умовах неповної інформованості; на уміння аналізувати власну навчальну і професійну діяльність з метою підвищення її ефективності; на розуміння і усвідомлення питання, що вивчається, в процесі навчання і професійної діяльності через аналітичну діяльність. Складовими аналітичної компетентності є: усвідомленість і готовність до аналітичної діяльності; добросовісне виконання аналітичних задач; аналітичні здібності і логічне мислення; володіння основними прийомами аналітичної діяльності і алгоритмами виконання аналізу; уміння розв'язувати професійні задачі ґрунтуючись на аналітичних методах; здатність знаходити причинно-наслідкові зв'язки; здатність генерувати нові ідеї на основі виконаного аналізу;

досвід аналітичної діяльності; уміння аналізувати й адекватно оцінювати прийняті рішення, а також вносити в них корективи за необхідності [9].

Від рівня сформованості аналітичної компетентності фахівців залежить якість виконання ними своїх професійних функцій. Особливого значення набуває це питання при підготовці майбутніх вчителів початкової школи, адже початкова школа – специфічна і вкрай важлива ланка освіти: в цей період діти оволодівають новою формою діяльності – навчальною, яка має стати їх інструментом пізнання дійсності; молодший шкільний вік найсприятливіший для виявлення і розвитку здібностей учнів; в початковій школі створюється підґрунтя для подальшого навчання, розвитку та виховання підростаючого покоління.

Враховуючи специфіку діяльності вчителя початкової освіти та вимоги до фахівця відповідної галузі, дійшли висновку, що аналітична компетентність вчителя початкової освіти – це складова його професійної компетентності, інтегративна динамічна характеристика особистості, що відображає уміння теоретизувати здобуту інформацію з метою її використання в педагогічній діяльності із врахуванням особливостей дітей молодшого шкільного віку, готовність до прийняття відповідальних рішень методом аналізу, здатність на основі аналітики застосовувати знання в нових умовах та здійснювати самоаналіз власної діяльності.

Розвиток аналітичної компетентності майбутніх учителів початкової школи в процесі фахової підготовки потребує розробки і впровадження нових технологій.

### ***Список використаних джерел:***

1. Барицька О. А. Методика формування фахової компетентності майбутніх учителів музики засобами мультимедійних технологій : автореферат дис. на здобуття ступеня канд. пед. наук : 13.00.02 / О. А. Барицька; Нац пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – Київ, 2014. – 21 с.

2. Болонский процесс: глоссарий (на основе опыта мониторингового исследования) / [Авт. сост.: В. И. Байденко, О. Л. Ворожейкина, Е. Н. Карачарова, Н. А. Селезнева, Л. Н. Тарасюк/ Под науч. ред. д-ра пед. наук, профессора

В. И. Байденко и д-ра тех. наук, профессора Н. А. Селезневой]. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2009. – 148 с.

3. Драч І. І. Аналіз базових категорій компетентнісного підходу та їх співвідношення [електронний ресурс] / І. І. Драч // Режим доступу: [http://lib.iitta.gov.ua/6861/1/Стаття\\_4\\_І.Драч.pdf](http://lib.iitta.gov.ua/6861/1/Стаття_4_І.Драч.pdf)

4. Драч І. І. Основні підходи до визначення професійної компетентності педагога [електронний ресурс] / І. І. Драч // Режим доступу: [http://lib.iitta.gov.ua/6879/1/Стаття\\_7\\_І.Драч.pdf](http://lib.iitta.gov.ua/6879/1/Стаття_7_І.Драч.pdf)

5. Дубасенюк О. А. Концептуальні підходи до професійно-педагогічної підготовки сучасного педагога / О. А. Дубасенюк, О. В. Вознюк. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. – 114 с. // [http://eprints.zu.edu.ua/5008/1/КОНЦЕПЦИЯ\\_2011\\_V\\_5.pdf](http://eprints.zu.edu.ua/5008/1/КОНЦЕПЦИЯ_2011_V_5.pdf).

6. Клепко С. Ф. Філософія освіти в європейському контексті / С. Ф. Клепко. – Полтава: ПОППО, 2006. – 328 с.

7. Половенко Л. П. Аналітична компетентність – ключовий складник професійної компетентності майбутніх фахівців з економічної кібернетики / [електронний ресурс] / Л. П. Половенко// Режим доступу: [http://www.kpi.kharkov.ua//archive/Наукова\\_періодика/tipuss/2012\\_1/polov.pdf](http://www.kpi.kharkov.ua//archive/Наукова_періодика/tipuss/2012_1/polov.pdf)

8. Теорія і методика професійної освіти: навч. посіб. / З. Н. Курлянд та ін. [за ред. З. Н. Курлянд] [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pidruchniki.com/1333122255095/pedagogika/>

9. Умерова Г. А. Место и роль аналитической компетентности в структуре профессиональной компетентности будущих инженеров-педагогов / Г. А. Умерова // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. – 2014. – № 3 (37). – С. 254-263.

О. К. Михасюк,  
*стажист-дослідник кафедри управління навчальними  
закладами та педагогіки вищої школи  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ*

*Науковий керівник – З. В. Рябова, доктор педагогічних наук, професор, завідувач  
кафедри управління навчальними закладами та педагогіки вищої школи ННІМП  
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ*

## **РОЗВИТОК ГРОМАДСЬКО-ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНІМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ**

Інтеграція до світового та європейського освітнього простору, становлення новітніх соціально-економічних та політичних процесів вимагають модернізації традиційних підходів до управління освітою. Демократизація та децентралізація галузі освіти потребують переходу від державного до громадсько-державного управління освітою, у тому числі загальною середньою.

Важливого значення набуває розвиток громадсько-державного управління загальноосвітнім навчальним закладом, формування дієвих механізмів взаємодії державних і громадських інституцій.

Нові вимоги до загальної середньої освіти зумовлюють необхідність впровадження інноваційних підходів до управління школою та створення ефективної моделі громадсько-державного управління, що забезпечить участь громадськості у розробці траєкторії розвитку навчального закладу для максимального задоволення потреб громадян в отриманні якісних освітніх послуг.

У загальноосвітніх навчальних закладах створюються громадські структури, до складу яких входить ряд колегіальних органів управління, зокрема, загальношкільна конференція, рада школи, піклувальна рада, педагогічна рада, професійні об'єднання педагогів, шкільні і класні батьківські комітети, учнівське самоврядування. Але залучення громадськості до управління навчальним закладом має зазвичай формальний підхід та є малоефективним.

Питання впровадження та розвитку громадсько-державного та державно-громадського управління освітою знайшли відображення у наукових працях В. Бочкарьова, Л. Гаєвської, А. Гошка, В. Грабовського, Я. Гречки, І. Довбиша,

Г. Єльнікової, О. Зайченко, Л. Калініної, В. Князева, М. Комарницького, С. Королюк, П. Кухарчука, В. Лугового, О. Пастовенського, Р. Пастушенка, В. Пікельної, Г. Тодосової, Т. Шамової.

Відповідно до нормативно-правового забезпечення функціонування галузі освіти держава гарантує право громадян на вільний доступ до якісної освіти та регламентує обов'язковість здобуття повної загальної середньої освіти.

Як доводить Є. Красняков, пріоритетність освіти повинна визначатись двома факторами: з одного боку, суспільства і державою, з другого – громадськістю, які взаємодоповнюють один одного. Суспільство має розглядати освіту як національне багатство, відносити її до переліку основних пріоритетів, об'єктів першочергової підтримки. Зі свого боку громадськість має зосередити увагу на розробці конструктивних та реальних пропозицій і програм щодо оновлення й розвитку системи освіти [9, с. 13].

Громадські організації є одним із основних суб'єктів впливу громадськості на освітню сферу, оскільки вони виступають виразниками всього розмаїття суспільних інтересів і є, свого роду, проміжною ланкою між громадянином і владою. Вони прагнуть до співробітництва з державою, а державні структури починають вважати громадські організації своїми партнерами [12].

Під «громадськістю» С. Королюк розуміє організовані структури, що відображають інтереси соціальних груп у системі освіти і не підпорядковуються органам управління освітою, зокрема:

- безпосередньо не пов'язані з системою освіти (об'єднання роботодавців, творчі спілки, наукові установи);
- ті, що об'єднують працівників освіти (асоціації педагогів-дослідників, асоціації керівників шкіл);
- що об'єднують учасників навчально-виховного процесу (батьків, учнів);
- що забезпечують систему освіти певними ресурсами (за рахунок позабюджетних коштів – проектні групи, дослідницькі лабораторії, тимчасові науково-дослідницькі колективи тощо).

Ці структури можуть бути постійними (асоціації, об'єднання, ради, некомерційні партнерства) або тимчасові (зібрання, наради, конференції) [8].

Л. Гаєвська стверджує, що громадське управління освітою – це вид управлінської діяльності, де громадськість виступає повноправним соціальним партнером процесу управління освітою, який наділений у ньому реальними функціями і повноваженнями [13, с. 52-53].

У дисертаційному дослідженні В. Грабовського зазначено, що поєднання державного та громадського управління в освіті створює державно-громадське управління, що наголошує пріоритет держави з обов'язковим урахуванням громадської думки. Роль державного управління у суспільному житті полягає в безперервному регулюванні динамічних процесів життєдіяльності суспільства в усіх його сферах [ 7, с. 48].

Наразі відбувається комплексне оновлення нормативно-правової бази системи освіти. Важливого значення набуває розвиток державно-громадського та громадсько-державного управління загальноосвітнім навчальним закладом, формування дієвих механізмів взаємодії державних і громадських інституцій.

У статті 6 проекту Закону України «Про освіту» пропонуються такі принципи та засади освітньої діяльності, як громадсько-державне управління, державно-приватне партнерство тощо. У статті 27 вказаного документу окреслюється питання громадського нагляду за діяльністю закладу освіти. Наголошується на відкритості органів управління освітою (стаття 57) та громадського нагляду у сфері освіти (стаття 58) [ 3 ].

Як стверджує О. Пастовенський, громадсько-державне управління загальною середньою освітою – це поєднання діяльності громадських і державних суб'єктів управління, що впроваджують узгоджену освітню політику в інтересах людини, громади й держави на основі демократичних процедур самоуправління та співуправління із забезпеченням пріоритету прав громадськості [11].

Якщо розглядати загальноосвітній навчальний заклад як відкриту соціально-педагогічну систему з притаманними їй зовнішніми і внутрішніми соціальними утвореннями, то їх взаємодія, в контексті управління, реалізується в громадсько-державне управління.

Реалізація громадсько-державного управління загальноосвітнім навчальним закладом ґрунтується на засадах законності, гласності, колегіальності та

відкритості прийняття рішень, прозорості виконання ухвалених рішень, добровільності, рівноправності, демократії, публічності.

За умов трансформаційних процесів демократизації та децентралізації управління, важливого значення набуває залучення широкого кола громадськості до управління загальноосвітнім навчальним закладом. Аналіз нормативно-правової бази функціонування загальної середньої освіти свідчить про те, що законодавчо урегульовано участь органів громадського самоврядування в управлінні навчальним закладом.

Забезпечення конкурентоспроможності навчальних закладів можливе за умови ефективного функціонування моделі громадсько-державного управління загальноосвітнім навчальним закладом, що поєднує в собі реалізацію державної політики з урахуванням потреб громадськості.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Закон України «Про освіту» [електронний ресурс] . – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>.
2. Закон України «Про загальну середню освіту» [електронний ресурс] . – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/651-14>.
3. Закон України «Про освіту». Проект [електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4>
4. Указ Президента України «Про Стратегію сталого розвитку «Україна-2020» [електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua>
5. Національна стратегія розвитку в Україні на 2012-2021 роки : [електронний ресурс] . – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua>
6. Бочкарев В. И. Концепция государственного управления общим образованием (проект) / В. И. Бочкарев. – Режим доступа : <http://www.doxa.ru/obr/sobranie/Conf1.html>.
7. Грабовський В. А. Державно-громадське управління загальною середньою освітою на районному рівні : дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02 «Механізми державного управління» / В. А. Грабовський; Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України. – Київ, 2006. – 233 с.

8. Королук С. В. Особливості громадсько-державного управління в діяльності сучасної школи [електронний ресурс] / С. В. Королук // Теорія та методика управління освітою. – 2010. – № 3. – Режим доступу до журн. : [http://archive.nbuu.gov.ua/e-journals/ttmuo/2010\\_3/10kormsa.pdf](http://archive.nbuu.gov.ua/e-journals/ttmuo/2010_3/10kormsa.pdf).

9. Красняков Є. Освітня політика як інструмент впливу держави на систему освіти / Є. Красняков // Шлях освіти. – 2006. – № 4. – С. 11-13

10. Михасюк О. К. Теоретичні аспекти державно-громадського управління загальноосвітнім навчальним закладом / О. К. Михасюк // Науковий журнал «ScienceRise» Педагогічна освіта. – 2016. – № 2/5 (19). – С. 46-50

11. Пастовенський О. В. Громадсько-державне управління загальною середньою освітою в регіоні: автореф. дис.... доктора пед. наук. : 13.00.06 «Теорія та методика управління освітою» / О. В. Пастовенський; ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України. – Київ, 2015. – 44 с.

12. Проненко Л. Механізм залучення громадських організацій до розвитку освітньої сфери / Л. Проненко // Вісн. НАДУ. – 2005. – № 4. – С. 221-226

13. Реформування освіти в Україні: державно-громадський аспект: навч. – наук. вид. / Н. Г. Протасова, В. І. Луговий, Ю. О. Молчанова [та ін.]. за заг. ред. Н. Г. Протасової. – К.; Львів : НАДУ, 2012. – 456 с.

Л.М. Назаренко  
*кандидат педагогічних наук, доцент,  
КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти»  
м. Херсон*

## **СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ ЯК ЗАСІБ ПОЗИЦІОНУВАННЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Зміна соціально-економічної ситуації в Україні обумовлює необхідність упровадження в систему управління розвитком загальноосвітнього навчального закладу інноваційних підходів на основі маркетингових досліджень.



Інформаційна насиченість освітнього ринку, яка характеризує діяльність його суб'єктів, потребує швидкого реагування керівників на зміни у попиті споживачів на ті чи інші освітні послуги та оптимального представлення потенційних можливостей навчально-виховного процесу. Одним із засобів позиціонування конкурентних переваг загальноосвітнього навчального закладу є соціальні мережі.

Дослідженню аспектів позиціонування у соціальних мережах приділяли увагу Д. Еванс [8], Л. Клайн [9], Д. Скот [10]. Серед вітчизняних науковців, які займалися дослідженням позиціонування вищих навчальних закладів, слід виокремити З. Рябову [6], О. Бобало [1], А. Костюченко [2], Ю. Петруні [5], О. Хоменка [7].

Незважаючи на досить високий рівень розробки означеної проблеми недостатньо висвітлені питання, пов'язані з позиціонуванням загальноосвітніх навчальних закладів зокрема через соціальні мережі, що зумовлює актуальність та практичне значення проведеного нами дослідження.

Під час здійснення своєї діяльності педагогічний колектив школи та її керівництво контактують з величезним числом людей, які є потенційними замовниками освітніх послуг, що потребує врахування інтересів кожного з них. Для управління розвитком важливим є не лише широке розповсюдження презентаційної інформації про загальноосвітній навчальний заклад, але й отримання зворотного зв'язку про позиції послуг, що надаються, на освітньому ринку. Це сприяє своєчасному регулюванню спектру освітніх послуг та розробці нових стратегій розвитку. Тому оптимальним засобом позиціонування як процесу «...створення компанією послуг / товару та іміджу, що базується на сприйнятті споживачами конкурентних товарів / послуг» [3, с. 243] є соціальні мережі. По-перше, вони виконують роль комунікатора із зовнішнім середовищем, створюючи ціннісний образ загальноосвітнього навчального закладу таким чином, щоб у споживачів не виникало сумнівів про його конкурентні переваги; по-друге, – забезпечують інформування про реакцію цільової аудиторії споживачів освітніх послуг.

Основами позиціонування загальноосвітніх навчальних закладів у соціальних мережах є:

- створення системи внутрішньої передачі інформації між суб'єктами

управління та соціальними партнерами;

- створення загальної команди модераторів сторінок;
- безкоштовна передача даних та відомостей про діяльність школи;
- різнобічність подання інформації;
- підтримка зворотного зв'язку з цільовими аудиторіями;
- аналіз одержаних результатів та регулювання стану розвитку.

Під час позиціонування загальноосвітніх навчальних закладів у соціальних мережах прийнято використовувати такі стратегії: моніторингову, аналітичну, представницьку, активну, гіперактивну [4, с. 137].

Основна мета моніторингової стратегії полягає у з'ясуванні оперативної інформації – відгуків і критичних зауважень користувачів про освітню діяльність з метою розв'язання оперативних задач із визначенням проблем в інформаційній діяльності та роботі з цільовою аудиторією.

Аналітична стратегія передбачає глибокий аналіз контенту та процесів комунікації у соціальних мережах.

Представницька стратегія забезпечує висвітлення в соціальних мережах загальної інформації про загальноосвітній навчальний заклад: тип закладу (загальноосвітня школа, гімназія, ліцей, спеціалізована школа тощо), координати розташування, пріоритетні напрями освітньої діяльності, мережа учнівських колективів і позаурочних видів діяльності, що запобігає виникненню негативної реакції користувачів.

Продовженням представницької є активна стратегія, яка передбачає подання користувачам з цільової аудиторії більш детальної інформації про організацію навчально-виховного процесу: робочий навчальний план, варіативні програми, перелік факультативів і спецкурсів. Окрім того на відміну від представницької стратегії, що передбачає створення служби надання підтримки користувачам, зацікавленим у діяльності загальноосвітнього навчального закладу, активна стратегія потребує створення системи зворотного зв'язку та швидкої реакції на критичні дописи користувачів соціальних мереж.

Гіперактивна стратегія розглядає соціальні мережі як основне комунікаційне середовище, що передбачає як активну дискусію з партнерами, так і реагування на дописи користувачів.

Будь-яка стратегія позиціонування загальноосвітнього навчального закладу потребує розроблення управлінських рішень щодо:

- попереднього дослідження позиції школи на ринку освітніх послуг з метою визначення рівня конкуренції;
- визначення оптимальних засобів спілкування та співпраці школи з цільовою аудиторією (соціальні спільноти, блоги, мережеві щоденники тощо);
- визначення контенту, який буде використовуватися на сторінках у соціальних мережах [8];
- підготовки кваліфікованого персоналу, що забезпечуватиме дискусії в соціальних мережах.

Реалізація стратегії позиціонування загальноосвітнього навчального закладу може здійснюватися за такими напрямками:

- позиціонування за атрибутами. У цьому випадку заклад прагне виділити себе в очах споживачів за ознакою (історія школи, традиції, геральдичні символи, випускники – відомі люди рідного краю);
- позиціонування за перевагами – освітніми послугами, з надання котрих ЗНЗ є лідером на освітньому ринку. Наприклад, поглиблене вивчення одного з предметів, організація дистанційного навчання, наявність групи подовженого дня, забезпечення учнів підвозом на школи тощо);
- позиціонування послуг за їх цільовим використанням: комп'ютеризація навчання, лінгафонні кабінети, обладнання медіатеки, тренажерні кабінети;
- позиціонування за потребами споживачів – поділ на групи учнів (дівчатка і хлопчики) під час уроків трудового навчання, обслуговуючої праці, фізичної культури, організація інклюзивних класів, індивідуальне навчання, комплектація класів з малою кількістю учнів, робота з обдарованими учнями, психологічне консультування дітей та їхніх батьків тощо;
- позиціонування за перевагами конкурентів – більш якісне харчування дітей, територіальна наближеність школи до місця проживання дитини, більш

значиме стимулювання дітей, система матеріальної підтримки родин батьківським фондом.

- позиціонування за категорією освітньої послуги, наприклад: уроки хореографії проводяться тільки в цій школі;
- позиціонування за співвідношенням ціна – якість освітньої послуги зокрема додаткової. Наприклад, на базі школи відкривається центр довузівської підготовки, до оплата навчання нижча, а ніж вищому навчальному закладі при тій же якості вкладання базових предметів.

Отже, позиціонування загальноосвітнього навчального закладу у зовнішньому середовищі є невід’ємною складовою управління його розвитком. Підвищенню ефективності означеного процесу сприяють соціальні мережі, унікальний контент яких (фото, відео, текстовий матеріал) здатен зміцнити ринкові позиції загальноосвітнього навчального закладу, підвищити його соціальну привабливість, а також забезпечити відкритість діалогу зі споживачами освітніх послуг, партнерами та конкурентами.

### *Список використаних джерел:*

1. Бобало О.Ю. Вітчизняний досвід маркетингової діяльності вищих навчальних закладів. Пропозиції щодо використання маркетингових інструментів [електронний ресурс] / О.Ю. Бобало // Науковий вісник – 2011. – Вип. 8. – Режим доступу: <http://www.lvivacademy.com/visnik8/fail/Bobalo.pdf>

2. Костюченко А.М. Специфіка маркетингу освітніх послуг та сучасні проблеми освіти в Україні в умовах ринкового середовища [електронний ресурс] / А.М. Костюченко // ВІСНИК Донецького університету економіки та права. – 2010. – № 2. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vdie/2010\\_2/files/25.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vdie/2010_2/files/25.pdf)

3. Панкрухин, А.П. Маркетинг освітніх послуг: дис. ... Д-ра екон. наук / Панкрухин А.П. – М., 2008. – 350 с.

4. Пелешишин, О.П. Стратегії маркетингу та позиціонування вищого навчального закладу в соціальних мережах [Текст]: посібник / О. П. Пелешишин,

К.О. Слобода. – Л.: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2007. – 236 с.

5. Петруня Ю. Є. Маркетинг на ринку освітніх послуг / Ю. Петруня, М. Залесов, В. Брижаний // Вісник ТАНГ. – 2003. – № 5. – С.163 – 167.

6. Рябова З. В. Наукові основи маркетингового управління в освіті : монографія / Зоя Вікторівна Рябова. – К. : Педагогічна думка, 2013. – 268 с.

7. Хоменко О.М. Визначення місця маркетингового позиціонування освітніх установ у системі складових комунікаційної стратегії / О.М. Хоменко [електронний ресурс] . – Режим доступу: [http://www.nbuu.gov.ua/portal/soc\\_gum/sre/2011\\_1/289.pdf](http://www.nbuu.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2011_1/289.pdf)

8. Evans, D. Social Media Marketing: An Hour a Day [Text] / D. Evans. – Wiley Publishing, 2003. – 395 p.

9. Kline, L.V. Why Online Marketing Matters – How Small Business Can Get More Customers, Sales & Profits [Text] / L.V. Kline. – Pete's Publishing, 2012. – 126 p.

10. Scott, D. The New Rules of Marketing & PR: How to Use Social Media, Online Video, Mobile Applications, Blogs, News Releases, and Viral Marketing to Reach Buyers Directly [Text] / D. Scott. – Wiley, 2011. – 366 p.

В.А.Нідзієва,  
*директор гімназії №117 імені Лесі Українки  
з поглибленим вивченням іноземних мов,  
м. Київ*

## **УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Ми живемо у складний час переоцінки цінностей і змістів, впровадження нових підходів у звичну діяльність, розробки нової моделі інноваційної школи, в центрі якої стоїть дитина – рівний і гідний партнер її вчителя. Змінюється стратегія управління школою, яка сьогодні спирається на провідну в освіті

парадигму – людиноцентризм, управлінська структура і система управління навчальним закладом в цілому. Йде активний пошук модернізаційних змін для поступового покращення існуючої системи освіти, до якого у відповідності до наказу Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 20.06.2011 року №598 «Про проведення дослідно-експериментальної роботи на базі гімназії №117 імені Лесі Українки з поглибленим вивченням іноземних мов міста Києва» підключився наш педагогічний колектив. Протягом 2011-2015 років на базі гімназії проводилася дослідно-експериментальна робота за темою «Формування організаційної культури педагогічного колективу гімназії».

В основу дослідно-експериментальної роботи були покладені наступні концептуальні положення: ідеї педагогіки гуманізму; класичні педагогічні цінності й поняття духовності, гуманності, любові, добра, миру, милосердя, справедливості, які складають зміст щоденної праці, основу організаційної культури педагогів і дозволяють здійснити перехід від авторитарно-дисциплінарної до особистісно-орієнтованої моделі навчання; ідея передбачення майбутніх станів розвитку гімназії через урахування і прогнозування таких комплексів управлінських впливів організаційної культури, які б надали можливість зреалізувати кінцевий результат діяльності школи – учнів, випускників, соціум; ідеї стратегічного менеджменту щодо організаційного розвитку гімназії, педагогічно доцільного вибору «стратегічного набору» та врахування впливів зовнішнього середовища через конкретизацію шляхів розв'язання проблем зовнішньої адаптації (розробка місії, вибір стратегій, визначення завдань, цілей і засобів їх досягнення, результативність діяльності) та внутрішньої адаптації (встановлення й підтримка ефективних особистісних та професійних взаємовідносин, діалогу, етики взаєморозуміння, знаходження спільної мови, налагодження партнерства, ставлення до влади і статусу, заохочень і покарань, дотримання спільних норм і правил); ідеї неперервної професійної світи, раціонального поєднання інформальної та формальної освіти педагогів. Вищезазначені ідеї та положення дозволили розробити Програму трансформаційних змін, яка складалася з п'яти модулів (управлінського, прогностичного, когнітивного,

діагностичного, формувального), модель формування організаційної культури педагогічного колективу гімназії та методику її впровадження.

До прогностичного модулю Програми трансформаційних змін увійшли візія (організаційне бачення майбутнього гімназії), місія (мета) діяльності, цілі, завдання та стратегії досягнення запланованого результату. Цей блок відображає вимоги до професійної діяльності вчителів гімназії у пріоритетності педагогічного складника організаційної культури, потреби споживачів, структуру і параметри професійних і особистісних якостей суб'єктів навчально-виховного процесу, орієнтованого на організацію ефективної діяльності, творчу співпрацю, організаційний розвиток, стабільний позитивний імідж гімназії та особистості вчителя.

Когнітивний модуль спрямований на вивчення теорії організаційного та стратегічного менеджменту, теорії людського капіталу, феномена організаційної культури на різних рівнях: поверхневому (зовнішні ознаки або символіка), підповерхневому (цінності, норми, принципи, способи діяльності, ставлення до роботи і колег) та глибинному (вірування, переконання, очікування). Організаційна культура як теоретичний об'єкт нове поняття для освітян, тому у цьому модулі було передбачено чотири етапи забезпечення реалізації цього модулю: етап активізації особистісного та професійного потенціалу вчителів гімназії; етап вивчення компонентів, функцій, принципів, властивостей, типології, особливостей організаційної культури навчального закладу; етап підготовки до проведення діагностики організаційної культури гімназії; етап проектування розвитку організаційної культури гімназії на п'ять років.

Діагностичний модуль представлено сучасними інструментами вивчення, діагностики та комплексної оцінки існуючої та «бажаної» організаційної культури, адаптованими до використання у загальноосвітніх навчальних закладах [1, с.61-72 ]  
Нами було обґрунтовано застосування системного підходу як провідного при дослідженні та комплексній оцінці організаційної культури школи, так як організаційна культура школи є системою з власною структурою, з одного боку, з іншого – вона є підсистемою загальноосвітнього навчального закладу як організаційної системи [2, с.59]

Модуль управління – це інтегрована система процесно-проектної діяльності, спрямована на управління процесом розвитку організаційної культури педагогічного колективу гімназії як довготривалим проектом та удосконалення навчально-виховного процесу. Ця система складається з таких компонентів: керуюча і керована системи (суб'єкт/и і об'єкт управління); організаційна структура і рівні управління; процеси управління та їх розподіл; управлінські рішення суб'єктів навчально-виховного процесу у вигляді управлінського впливу; загальна мета і кінцевий результат; зворотний зв'язок, який являє собою передачу інформації про результати управлінського впливу від об'єкта до суб'єкта управління. На нашу думку, управління розвитком організаційної культури – це управління її елементами (місією, цілями, цінностями, способами діяльності, що цінуються в колективі); домінуючим типом культури, враховуючи наявність/відсутність контркультур, відкритість/закритість колективу, його відданість, адаптивність, гнучкість; стилем управління, способами прийняття рішень, делегуванням повноважень, розширенням горизонтальних зв'язків; етикою спілкування і взаємодії, організаційною поведінкою; структурою, функціями відповідно обраної навчальним закладом стратегії. До основних процесів управління, на яких було зосереджено увагу адміністрації гімназії в ході дослідно-експериментальної роботи, належать: управління організацією ціннісно-орієнтованого навчально-виховного процесу; налагодження комунікацій між членами різних методичних об'єднань, вчителями, які працюють в одному класі або на одній паралелі, у складі творчих груп; організація моніторингових досліджень; адаптація молодих або вчителів, що прийшли на роботу в поточному навчальному році.

Формувальний модуль представлено системою взаємопов'язаних ціннісноформуючих заходів, спрямованих на розвиток існуючої організаційної культури: розроблено і впроваджено модель управління розвитком організаційної культури гімназії, визначені етапи та алгоритм її впровадження, розроблено і введено в дію Корпоративний кодекс гімназії. В основу функціонально-структурної моделі управління гімназією було покладено стратегію управління культурою, «спрямовану на формування певного типу організаційної культури



шляхом мобілізації педагогічного колективу на визначення та реалізацію організаційно значущих прогресивних ідей, системи організаційних цінностей, традицій, норм і моделей поведінки в колективі з метою досягнення місії та стратегічної, тактичної й оперативної цілей» [3, с.8]. Організаційна культура гімназії – визнана і підтримана всіма або більшістю членів педагогічного колективу система цінностей і сукупність норм поведінки всередині організації та у її взаємодії із зовнішнім середовищем – стає об'єктом управління, а найбільш важливим аспектом управлінського аналізу стає цілісність організаційно-управлінського контексту розвитку конкретного навчального закладу. Нами були враховані особливості розвитку культури школи, а саме: пріоритетна роль керівника-лідера, удосконалення управлінської ефективності або здатність діяти в умовах постійного перевантаження та стресів, комбінування директивних та непрямих засобів впливу, опора на інформаційно-комунікативну сферу діяльності, неперервне навчання працівників, дух і віри як потужні мотиватори змін. Формування організаційної культури навчального закладу відбувається за допомогою «створення відповідних образів, особистому прикладу керівників»[4, С.28], які уособлюють кращі цінності та норми навчального закладу; концентрації зусиль адміністрації на розвитку найбільш суттєвих організаційних цінностей; добору засобів передачі організаційних цінностей; створенню знаків організаційної культури, які відображають цінності; прийняттю правил, норм, традицій і виробленню засобів їх передачі; зміни поведінки співробітників у зв'язку з переживанням реальних ситуацій успіху організації.

Усі вищезазначені методи дозволяють здійснювати вплив на поверхневий або під поверхневий рівні організаційної культури, що проявляється у формуванні загального бачення місії навчального закладу, його цілей і шляхів стратегічного розвитку. Зміни на глибинному рівні або на рівні архетипів, що спираються на національну культуру і стосуються цінностей, вірувань й переконань співробітників, відбуваються вкрай складно, повільно, а іноді – болісно. Як показує практика, для формування нових цінностей на керівні посади можуть бути призначені іноземні керівники, а коли основні норми і цінності вже сформовані – на верхній управлінській рівень призначають місцевих менеджерів;

другій шлях – повна зміна управлінської команди, що ми спостерігаємо в житті сьогодні, наприклад, при зміні уряду; третій – вибори керівників вищого рівня, носіїв прогресивних змін – від президента країни до директорів навчальних закладів. Таким чином, розвиток організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу в системі стратегічного управління дозволить школам швидко адаптуватися та успішно діяти в динамічному світі, проводити системні зміни, діяти ефективно для досягнення поставленої державою та суспільством мети і виконувати визначену місію, спираючись на могутню силу – спільні організаційні цінності.

### *Список використаних джерел:*

1. Канафоцька Г. П. Теоретико-методичні основи організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу: навч.-метод. посіб. /Канафоцька Г.П., Нідзієва В.А. – Київ. : Педагогічна думка, 2015. – С.128.
2. Нідзієва В.А.«Системний підхід у дослідженні та практиці управління організаційною культурою загальноосвітніх закладів»// журнал «Педагогічний процес» № 5-6, 2015р. – С.58-62.
3. Сучасні тенденції розвитку організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу в інформаційному суспільстві: Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції 10 квітня 2014 року/ [за заг. ред. О.М.Топузова]. – К.: Педагогічна думка, 2014.
4. Алексеева М.М. Планирование деятельности фирмы. – М.: Финансы и статистика, 1999.

Г. А. Полякова

*кандидат педагогічних наук, доцент*

*керівник відділу забезпечення якості освіти та інноваційного розвитку,  
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця,  
м. Харків*

## **САМООЦІНКА РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Соціальне замовлення постійно висуває до системи освіти потреби щодо забезпечення всіх сфер життєдіяльності суспільства кваліфікованими фахівцями та вимоги щодо якості їх професійної підготовки. Зміни зовнішнього середовища зумовлюють необхідність трансформації та розвитку локальних освітніх середовищ, зокрема вищого навчального закладу.

Освітнє середовище вищого навчального закладу являє собою систему соціально-психологічних, інформаційних, організаційно-діяльнісних, фізичних та віртуальних умов, впливів і ресурсів, що складають основу особистісно-професійного розвитку (саморозвитку) та самореалізації суб'єктів освітнього процесу.

Для задоволення освітніх потреб і вимог на рівні суспільства, замовників і споживачів вищої освіти, забезпечення конкурентоспроможності вищого навчального закладу потрібні: стратегічне бачення майбутнього ВНЗ та пріоритетних напрямів його розвитку; прогнозування необхідних змін освітнього середовища; попередження можливих проблем; запровадження ефективної системи управління розвитком.

Розвиток освітнього середовища вищого навчального закладу можна розглядати як: 1) процес прогресивної коеволюції його складових на різних рівнях структури управління ВНЗ з урахуванням змін і пріоритетів розвитку зовнішнього середовища; 2) результат керованих та некерованих кількісно-якісних змін станів його компонентів.

Одним із інструментів управління організацією, який дає змогу регулярно оцінювати діяльність будь-якої організаційної структури з метою її вдосконалення є самооцінювання. Суть самооцінювання полягає у всебічному та

систематичному аналізу видів та результатів діяльності організації з погляду систем управління якістю або моделі досконалості [4].

Аналіз наукових джерел щодо поняття самооцінки у галузях організаційного та освітнього менеджменту дозволяє визначити, що самооцінка за своєю суттю розглядається як: інструмент управління, який дозволяє компаніям отримати всебічну картину своєї діяльності (Д. В. Маслов, П. Ватсон); спосіб зіставлення своєї діяльності і результатів з моделлю роботи організації, що є зразком, прикладом для інших (Е. В. Мінько); виявлення процесів і явищ, що вимагають змін для підвищення конкурентоспроможності (Т. Конті); набір оціночних критеріїв (Д. В. Маслов); самодіагностування організації з охопленням всієї діяльності і залученням всіх співробітників (О. С. Щукин); процес оцінки керівниками ефективності їх роботи на всіх рівнях та областях відповідальності (Leo Sun).

Самооцінка освітнього закладу – процес всебічної або сегментної оцінки діяльності ВНЗ за власною ініціативою, що дозволяє отримати інформаційну базу для подальших поліпшень [1].

Самооцінка вищого навчального закладу має здійснюватися на всіх рівнях організаційної структури із залученням всіх категорій суб'єктів освітнього процесу, а саме: керівником ВНЗ, заступниками керівника (за напрямками діяльності ВНЗ), керівниками структурних підрозділів (факультетів, кафедр, відділів, центрів тощо), викладачами, студентами відповідно до специфіки діяльності (управлінської, педагогічної, навчально-пізнавальної).

Розглядаючи академічну самооцінку студентів, С. В. Малихіна виокремлює: прогностичну, коригувальну, ретроспективна самооцінку [2], О. О. Резван розкриває два компоненти самооцінки майбутнього фахівця: когнітивний, що визначається інтелектуальними операціями порівняння себе з іншими людьми, з внутрішніми еталонами; емоційний, який характеризується особистим ставленням до результатів діяльності, відносин тощо [3].

Самооцінка розвитку освітнього середовища вищого навчального закладу передбачає здійснення системного та систематичного аналізу динаміки змін його компонентів на основі визначених груп індикаторів та кількісно-якісних

показників бажаних станів, отримання достатньої інформаційної бази для подальших поліпшень якості надання освітніх послуг вищим навчальним закладом та забезпечення його конкурентоспроможності.

Важливою складовою самооцінки розвитку освітнього середовища ВНЗ є побудова системи індикаторів та показників, бажаних станів розвитку, співставлення з ними фактичних значень, що дозволять отримати уявлення про динаміку та якість змін що передбачалися.

*Таблиця*

Показники стану та розвитку компонентів освітнього середовища вищого навчального закладу відповідно до пріоритетних завдань

Компоненти освітнього середовища	Завдання розвитку освітнього середовища ВНЗ	Групи показників стану та розвитку освітнього середовища ВНЗ
Суб'єктний	Фасилітативна підтримка розвитку суб'єктів освітнього процесу відповідно до вимог ринку освітніх послуг	Якість контингенту студентів
		Якість складу науково-педагогічних працівників
		Склад зовнішніх стейкхолдерів ВНЗ (учні ЗНЗ, абітурієнти, батьки, роботодавці, представники органів державного управління)
Змістовно-методичний	Забезпечення якості змісту освіти відповідно до національних і міжнародних стандартів, певного рівня, Національної рамки кваліфікації України, Рамки кваліфікації Європейського простору вищої освіти	Якість освітніх програм
		Якість навчально-методичного забезпечення (у тому числі електронного мультимедійного інтерактивного)
		Нормативно-методичне та програмне забезпечення безперервності освітнього процесу (загальна – вища – післядипломна освіта – виробнича сфера)
Інформаційний	Підтримка та розвиток іміджу ВНЗ у національному і світовому освітньому просторі	Підтримка корпоративної інформаційної системи закладу
		Підтримка сайту та соціальних мереж ВНЗ
		Якість нормативно-інструктивне забезпечення інноваційних напрямів діяльності
		Маркетингово-моніторинговий супровід розвитку освітнього середовища ВНЗ
		Якість публічної інформації
Організаційно-діяльнісний	Створення сприятливих умов та якісне виконання	Міжнародна активність ВНЗ
		Якість навчального процесу

	функцій за напрямками діяльності суб'єктів освітнього процесу	Якість результатів компетентісно-орієнтованого навчання
		Реалізація людиноцентрованого підходу до управлінських та освітніх процесах
		Якість та результативність наукової діяльності науково-педагогічних працівників і студентів
		Якість освітньої інноваційної діяльності
		Якість підвищення кваліфікації та підготовки науково-педагогічних працівників
		Якість академічної мобільності суб'єктів ВНЗ
		Якість студентського самоврядування
Соціально-комунікативний	Побудова системи ефективних зовнішніх та внутрішніх соціальних комунікацій	Розвиток організаційної культури, спрямованої на саморозвиток суб'єктів ВНЗ
		Підтримка позитивного соціально-психологічного клімату ВНЗ
		Якість педагогічного спілкування та взаємодія суб'єктів освітнього процесу
		Якість міжнародних комунікацій та партнерства
		Якість взаємодії та партнерства із замовниками та споживачами освітніх послуг ВНЗ
Просторово-предметний та матеріально-технічний	Розвиток фізичного та віртуального освітнього простору ВНЗ	Матеріально-технічні умови освітнього процесу
		Комп'ютерне, мережеве забезпечення
		Дизайн та обладнання навчальних кабінетів
Ресурси розвитку	Ресурсне забезпечення розвитку освітнього середовища ВНЗ	Фінансова підтримка, диверсифікація джерел фінансування
		Залучення нематеріальних активів
		Якість житлово-побутових умов і соціального захисту суб'єктів освітнього процесу.

Моделювання, організація та проведення якісної самооцінки розвитку освітнього середовища є складовою стратегічного управління вищим навчальним закладом, інструментом координації та самоспрямування дій суб'єктів освітнього процесу для забезпечення його конкурентоспроможність на ринку освітніх послуг, задоволення освітніх потреб на рівні держави, навчального закладу та суб'єктів вищої освіти.

**Список використаних джерел:**

1. Беденко Н. Н. Базовые модели и опыт самооценки деятельности современного вуза / Н. Н. Беденко // Материалы XV Международной научно-технической конференции «Экономика и эффективность организации производства – 2011». [електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://www.science-bsea.bgita.ru/>.
2. Малихіна С. В. Методика самооцінки та її здійснення суб'єктом навчальної діяльності [електронний ресурс] / С. В. Малихіна // Science and Education a New Dimension. – 2013. – Vol.1., February. – pp.122-126. – Режим доступу: [http://seanewdim.com/uploads/3/2/1/3/3213611/seanewdim\\_vol1\\_2013\\_01.pdf](http://seanewdim.com/uploads/3/2/1/3/3213611/seanewdim_vol1_2013_01.pdf).
3. Резван О. О. Рефлексивна самооцінка особистих ресурсів студентів / О. О. Резван // Педагогічний процес: теорія і практика. – 2014. – Вип. 2. – С. 9–13.
4. Словопедія [електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://slovopedia.org.ua/61/53409/389056.html>.

О.О. Почуєва,  
кандидат педагогічних наук,  
провідний фахівець відділу забезпечення  
якості освіти та інноваційного розвитку  
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця,  
м. Харків

**МАРКЕТИНГО-МОНІТОРИНГОВА ДІЯЛЬНІСТЬ, ЯК ЗАСІБ  
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВИЩОГО  
НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Розвиток ринкової економіки в Україні, реформи в системі освіти, висуває якісно нові вимоги до управління конкурентоспроможністю вищих навчальних закладів. У зв'язку з цим виникає необхідність у вдосконаленні управління конкурентоспроможністю вищих навчальних закладів шляхом використання сучасних принципів менеджменту, маркетингу.

Конкурентоспроможність в широкому сенсі слова – це оцінна категорія, яка характеризує можливість оцінюваного об'єкта успішно конкурувати. Тобто висловлювання про конкурентоспроможність держави, компанії, продукту або ціни на цей продукт можуть бути однаково коректні [7].

Пащенко Н. визначає конкурентоспроможність вищих навчальних закладів як потенційні можливості з надання відповідного рівня освітніх послуг, що задовольняють потреби суспільства при підготовці висококваліфікованих спеціалістів, а також необхідність розробки, створення та реалізація науково-методичної та науково-технічної продукції як на сучасному етапі, так і в майбутньому [4].

Рівень конкурентоспроможності ВНЗ визначається власними особливостями, а також впливом різноманітних факторів зовнішнього (інформаційні, технологічні, соціально-демографічні, економічні, організаційні та ін.) та внутрішнього (фінансові, маркетингові, матеріально-технічні та ін.) середовища. Фактори зовнішнього середовища відображають сукупність тих умов, до яких адаптується ВНЗ. Внутрішні чинники визначають як можливість, так і ефективність процесу адаптації. При цьому наявність потенційних внутрішніх чинників та комплексу факторів зовнішнього середовища недостатньо для забезпечення конкурентоспроможності та є не єдиною складовою конкурентного середовища [1].

Основними умовами забезпечення конкурентоспроможності є:

- застосування наукових підходів до стратегічного менеджменту;
- забезпечення єдності розвитку техніки, технології, економіки, управління;
- застосування сучасних методів дослідження й розробок (програмно-цільове планування, теорія прийняття рішень і т.д.);
- розгляд взаємозв'язків функцій управління будь-яким процесом на всіх стадіях життєвого циклу об'єкта;
- формування системи заходів із забезпечення конкурентоспроможності різних об'єктів.

Процес управління конкурентоспроможністю включає в себе наступні дії:



- моніторинг конкурентного середовища та оцінку конкурентного статусу в освітній галузі;
- діагностування конкурентоспроможності навчального закладу та його основних конкурентів;
- конкурентне позиціонування навчального закладу;
- вибір стратегічних підрозділів і структур із перевагами в конкурентній боротьбі;
- розробка концепцій та стратегії управління конкурентоспроможністю навчального закладу;
- реалізація конкурентної стратегії [2].

Процес підвищення конкурентоспроможності потребує врахування специфіки взаємозв'язку як між елементами організації, так і з їх оточенням, і являє собою процес прийняття рішень (включаючи цілі, методи, плани) по досягненню цілей підвищення конкурентоспроможності. При цьому менеджмент вищого навчального закладу повинен:

- об'єктивно оцінювати існуючий стан на освітньому ринку;
- визначати концепцію підвищення конкурентоспроможності;
- доводити необхідність змін;
- наочно представляти та пояснювати очікувані результати вдосконалення діяльності на основі рейтингової оцінки незалежного оцінювання [3].

Для забезпечення успішності діяльності вищого навчального закладу система управління ним повинна враховувати, що заклад функціонує в умовах постійних змін як внутрішнього, так і зовнішнього середовища й своєчасно реагувати на ці зміни. Тобто, ефективність управлінських рішень цілком залежить від дієвості механізму відстеження, врахування й управління поточними змінами. Застосування цього механізму в освіті здійснюється на основі отримання суб'єктами управління певної інформації про стан внутрішнього й зовнішнього середовища навчального закладу, яку здобувають в результаті здійснення маркетингово-моніторингового супроводу діяльності вищого навчального закладу [5].

Маркетингових-моніторингові діяльність з одного боку дозволяє вивчити реальний попит на ті чи інші форми освіти, ситуацію в системі освіти, основні проблеми в підготовці фахівців, вимог студентської молоді для професійної кар'єри, залежність кар'єри від освіти, перспективні форми отримання освіти і вище кваліфікації. З іншого дозволяє виявити категорії населення, здатні споживати пропоновані освітні послуги, визначити реальну вартість послуги контролювати процес входження вузу на ринок.

Під маркетингово-моніторинговою діяльністю ВУЗ розуміється певна систему, яка надає суб'єкту управління інформацію про стан зовнішнього та внутрішнього середовища навчального закладу та сприяє оперативному впливу та коригуванню цього стану для забезпечення ефективності та результативності підготовки фахівців.

Завдяки маркетинго-моніторинговій діяльності вищий навчальний заклад має можливість проводити дослідження з питань вивчення ринку та динаміки споживчого попиту; сегментування ринку відповідно до різних груп споживачів, різних запитів; точного визначення цільової групи споживачів; урахування вимог ринку в організації навчально-виховного процесу; організації впливу на ринок за допомогою педагогічних й управлінських засобів; заохочення наукових, науково-педагогічних, педагогічних працівників щодо постійного оновлення змісту освіти відповідно до ринкових вимог та забезпечення її якості; урізноманітнення форм та видів освітніх послуг; сприяння розвитку професіоналізму викладачів; забезпечення своєчасного надання нових освітніх послуг; уникнення запізнення виходу на ринок; забезпечення переваги свого навчального закладу в умовах конкуренції за рахунок надання освітніх послуг, більших за обсягом та кращої якості. Саме це забезпечить конкурентоспроможність вищого навчального закладу [6].

#### ***Список використаних джерел:***

1. Егоршин А. Концепция стратегического управления вузом / А. Егоришин // Высшее образование в России. – 2007. – № 10. – С. 31 – 39.

2. Клименко М., Дуброва О.С., Барабась Д.О., Омеляненко Т.В., Вакуленко А.В. Управління конкурентоспроможністю підприємства: Навчальний посібник. – К. : КНЕУ, 2006. – 527 с.

3. Кравченко К. В. управління конкурентоспроможністю вищого навчального закладу [електронний ресурс] / К.В.Кравченко. – Режим доступу : <http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN15/11kkvvnz.pdf>].

4. Пащенко Н. И. Конкурентоспособность вузов и стратегии их деятельности в условиях региональной конкуренции : дис. ... канд. економ. наук : 08.00.04 / Н. И. Пащенко. – Уфа : Образование, 1999. – 254 с.

5. Рябова З. В. Наукові основи маркетингового управління в освіті : монографія / Зоя Вікторівна Рябова. – К. : Педагогічна думка, 2013. – 268 с.

6. Рябова З. В. Маркетингові дослідження в управлінні навчальним закладом [електронний ресурс] / З. В. Рябова. – Режим доступу : <http://tme.umo.edu.ua/docs/5/11ryameo.pdf>.

7. Словарь экономики и финансов [Электронный ресурс]. – Режим доступу : <http://slovari.yandex.ru>.

З. В. Рябова,  
доктор педагогічних наук, професор,  
професор кафедри управління навчальними  
зкладами та педагогіки вищої школи  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м. Київ

## **ГОТОВНІСТЬ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ДО МАРКЕТИНГОВОГО УПРАВЛІННЯ: КВАЛІМЕТРИЧНИЙ АСПЕКТ**

Розвиток ринкової економіки, спрямованість України на демократичні перетворення зумовлює зміну пріоритетів соціального буття людини у сучасному суспільстві, вимагають наукового пошуку нових, ефективних механізмів управління, які сприяли б відповідним змінам людських відносин, розвиваючи вміння жити й орієнтуватися у постійно змінюваному середовищі.

За таких умов, умов становлення ринкових відносин в філософії управлінської діяльності відбуваються певні зміни. В її основу входить управлінська концепція функціонування суб'єктів ринку в умовах конкуренції, яка ґрунтується на системних інструментах маркетингу. Саме керівник навчального закладу в нестабільних умовах функціонування та розвитку закладу повинен вміти оперативно реагувати на зміни та приймати обґрунтовані рішення з урахуванням інформації про стан цього середовища. Зазначене можливо шляхом створення такої системи управління навчального закладу, яка забезпечить визначення тенденцій ринків праці й освітніх послуг та забезпечить задоволення потреб споживачів. Тобто, успішна діяльність навчального закладу в конкурентному оточуючому середовищі певною мірою залежить від результатів маркетингового управління ним.

Маркетингове управління навчальним закладом – це складний вид діяльності, який зорієнтовано на організацію цілеспрямованих впливів керуючої підсистеми (суб'єкта управління) на керовану (суб'єкт), через організацію спільної діяльності людей, на основі виокремлення, задоволення та формування освітніх потреб особистості та певних груп людей, для визначення пріоритетних напрямів розвитку навчального закладу. Цикл маркетингового управління наведена на рисунку 1.

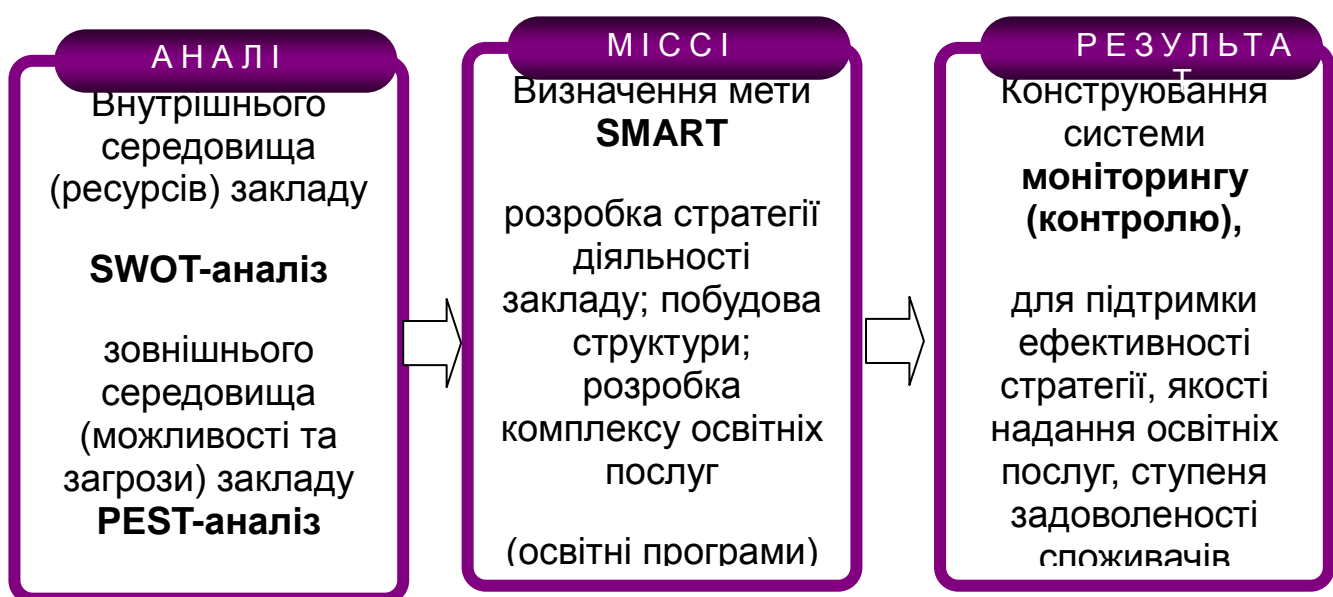


Рис.1. Цикл маркетингового управління навчальним закладом

Існують певні закономірності маркетингового управління. А саме: маркетингове управління можна реалізувати тільки через маркетингово-орієнтовані управлінські функції, об'єднані у відносно замкнуті процеси – управлінський цикл; результативність маркетингового управління прямо пропорційно залежить від частоти постачання маркетингово-моніторингової інформації та використання керуючою підсистемою специфічного інструментарію – «маркетинг-мікс» для здійснення управлінських впливів; переважним пріоритетом маркетингового управління навчальним закладом є максимальне задоволення індивідуальних потреб споживачів освітніх послуг щодо особистого та професійного зростання; результативність маркетингового управління тим вища, чим вищий рівень ринкової орієнтації діяльності всіх структурних підрозділів навчального закладу; маркетингове управління завжди забезпечує кореляційний зв'язок із ринковою адаптивністю щодо всіх напрямів діяльності навчального закладу; конкурентні переваги навчального закладу на ринку освітніх послуг залежать від рівня результативності маркетингового управління; чим вищий рівень результативності маркетингового управління, тим міцніший базис корпоративної місії і стратегії діяльності навчального закладу.

Зазначимо, що успішність маркетингового управління навчальним закладом певною мірою залежить від готовності керівника закладу до його здійснення. З метою забезпечення зазначеного нами була розроблена кваліметрична модель готовності керівника навчального закладу до здійснення маркетингового управління. Модель побудовано на основі кваліметричного підходу, який запроваджено в освіту науковими школами Г. Дмитренка та Г. Єльнікової. Технологія побудови кваліметричних моделей оцінки стану будь-якого об'єкту в освіті працює на основі комплексної оцінки стану цього об'єкта, яка здійснюється у два етапи: перший – оцінка простих властивостей об'єкта та другий – оцінка складних. При виконанні кожного етапу необхідно провести ряд операцій, які ґрунтуються на принципах кваліметричного підходу до вивчення стану об'єкта. У наслідок проведених дій визначаються фактори, критерії стану об'єкта, які оформлюються у відповідну графічну модель.

Кваліметрична модель готовності керівника навчального закладу складається з таких факторів: мотивація, цілепокладання, маркетингові дії, маркетингові впливи, моніторинг, рефлексія. Кожний фактор деталізується певним набором критеріїв. Виділення факторів та критеріїв відбувалося на основі аналізу наукових джерел. Наприклад, фактор «Маркетингові дії» розкривається через такі критерії: Аналіз середовища (PEST-; SWOT-) для стратегічного планування діяльності навчального закладу); Створення середовища освітніх послуг в навчальному закладі; Створення комплексу освітніх послуг, що надає навчальний заклад з врахуванням ринкових вимог; Створення набору інструментарію «маркетинг-мікс» для навчального закладу; Розробка і реалізація механізму позиціонування навчального закладу на ринках: очного та заочного (on-line). Фрагмент цієї моделі наведено у таблиці 1.

Таблиця 1.

Фрагмент кваліметричної моделі  
готовності керівника навчального закладу до маркетингового управління

№	Фактор	Вагомість – m	Критерії	Вагомість – v	Коефіцієнт відповідності -K	Значення коефіцієнта відповідності	Часткова оцінка критеріїв	Часткова оцінка факторів
1	Мотивація $\Phi_1 = m_1 * (V_1 * K_1 + V_2 * K_2 + V_3 * K_3)$	0,19	1.Визнання необхідності проведення маркетингових досліджень в управлінні навчальним закладом;	0,33	K <sub>1</sub>		0,00	0,00
			2.Уміння вивчення ринку та динаміки споживчого попиту;	0,33	K <sub>2</sub>		0,00	
			3.Уміння зв'язувати планування діяльності навчального закладу нба основі результатів маркетингових досліджень.	0,34	K <sub>3</sub>		0,00	

2	Цілепокладання $\Phi_2 = m_2 \cdot (V_4 \cdot K_4 + V_5 \cdot K_5 + V_6 \cdot K_6)$	0,17	4. Уміння формулювати місію діяльності навчального закладу;	0,33	K <sub>4</sub>		0,00	0,00
			5. Уміння визначити реальну мету діяльності навчального закладу;	0,33	K <sub>5</sub>		0,00	
			6. Уміння проводити SMART-аналіз мети діяльності навчального закладу;	0,34	K <sub>6</sub>		0,00	

Зазначимо, що успішність здійснення маркетингового управління залежить від рівня підготовки керівника навчального закладу здатного до вивчення ринку й динаміки споживчого попиту; сегментування ринку відповідно до різних груп споживачів, різних запитів; точного визначення тієї групи споживачів, якій пропонується та чи інша освітня послуга; врахування вимог ринку щодо організації педагогічного процесу; вплив на ринок за допомогою педагогічних і управлінських засобів; заохочення педагогічних працівників постійно оновлювати зміст освіти відповідно до ринкових вимог та забезпечення її якості; урізноманітнення форм і видів освітніх послуг; сприяння розвитку професіоналізму педагогів; забезпечення вчасного надання нових освітніх послуг; уникнення запізнення виходу на ринок; забезпечення переваги свого навчального закладу в умовах конкуренції за рахунок надання освітніх послуг у більшому обсязі та кращої якості.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Єльнікова Г. В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні : монографія / Г. В. Єльнікова. – К. : ДАККО, 1999. – 303 с.
2. Котлер Ф. Стратегічний маркетинг для навчальних закладів / Ф. Котлер, Карен Ф. А. Фокс ; [пер. с англ.] – К. : УАМ, Вид. Хімджест, 2011. – 580 с.
3. Освітній менеджмент в умовах змін : навч. посіб. / Л. Калініна, Л. Карамушка, Т. Сорочан, Р. Шиян та ін. / За заг. ред. В. Олійника, Н. Протасової та ін. — Луганськ: СПД Резніков В.С., 2011. — 308 с.

4. Рябова З. В. Наукові основи маркетингового управління в освіті : монографія / Зоя Вікторівна Рябова. – К. : Педагогічна думка, 2013. – 268 с.

Л. М. Соловйова-Нікітіна

*завідуюча дошкільним навчальним закладом «Лісова казка»*

*Київська обл. , Бориспільський район, с. Проців*

## **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ У СІЛЬСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ УКРАЇНИ**

Формування України як сучасної демократичної, правової держави безпосередньо пов'язано з розвитком освіти. Демократичні зміни, зумовлені розбудовою незалежної Української держави, національним відродженням, актуалізували проблему високоякісної професійної підготовки фахівців на рівні світових стандартів для всіх галузей, і насамперед – для педагогічної.

Стратегічним напрямом розвитку для України є впровадження нової парадигми освіти у зв'язку із орієнтацією на загальнолюдські цінності на шляху до європейської спільноти. У країні відбувається коригування пріоритетів у контексті загальноцивілізаційних тенденцій у розвитку освітніх систем. На цей процес впливає багато факторів: політичних, економічних, соціальних та ін. Найбільш важливими серед них є гуманізація і демократизація, які, за академіком В. Кременем, є базовими компонентами реформування освіти в єдину комплексну систему національної освіти як соціокультурного феномена.

Зміна державного стандарту України, перетворення її у самостійну державу, перехід до громадянського суспільства зумовили докорінне реформування й модернізацію системи освіти, зміну основних парадигм в освіті на всіх її ланках, що, у свою чергу, вимагає внесення відповідних змін у зміст освіти. У цьому зв'язку особливої уваги набуває дошкільна освіта як вихідна, початкова ланка загальної освіти. Провідні принципи української системи дошкільної освіти задекларовано в низці загально-державних нормативних документів, а саме: в Державній національній програмі «Освіта» (Україна XXI ст.), Законі «Про



дошкільну освіту», «Про охорону дитинства», Базовому компоненті дошкільної освіти, Державній цільовій програмі розвитку дошкільної освіти на період до 2017 р. В означених документах законодавчо закріплено прогресивні зміни, що відбулися в освітній політиці держави в період становлення незалежної України, а також проголошені нові пріоритетні завдання подальшого розвитку системи дошкільної освіти.

Дошкільна освіта існує як самостійна система галузі освіти і є обов'язковою складовою неперервної системи освіти в Україні. Вона гармонійно поєднує сімейне та суспільне виховання і покликана підготувати дитину до подальшого навчання та активного життя. Саме дошкільна освіта є тим фундаментом, який відкриває шлях до входження дитини у сучасне суспільство, забезпечуючи його інтелектуальний потенціал. Суспільне дошкільне виховання в Україні має більш ніж столітню історію. Пройдений шлях є досить тривалим, складним, суперечливим і насиченим подіями.

В різні історичні періоди успішному виконанню завдань з підвищення якості навчально-виховної роботи системи дошкільної освіти, яка є особливою ланкою неперервної освіти, сприяли українські вчені. Серед них: Л. Артемова (моральне виховання), Н. Кравець, В. Кузь (суспільне виховання дітей дошкільного віку сільської місцевості та ефективність їх підготовки до школи); А. Богуш (мовленнєвий розвиток), З. Борисова (трудова виховання), Е. Вільчковський (фізичне виховання), Є. Коваленко (розвиток творчої активності), В. Котляр (методика образотворчої діяльності), Г. Григоренко (теоретичні засади педагогічного керівництва ігровою діяльністю) та інші.

Для розв'язання проблеми розвитку дошкільної освіти, його прогностичного моделювання важливого значення мають сучасні наукові дослідження таких українських учених, як: І. Волощука, Г. Іванюка, В. Мелешко, Н. Біленко, О. Бондар, С. Дітковської, Є. Коваленко, Н. Кудикіної, М. Машовець та ін.

Проблема якості та ефективності освіти для жителів сільських регіонів останнім часом стала надзвичайно актуальною. Процеси реформування аграрного сектора економіки призвели до інтенсивного формування соціальних груп з різним соціально-економічним статусом, які відрізняються освітніми потребами.

Саме тому суперечність між необхідністю забезпечити надзвичайно широкий спектр освітніх послуг різноманітної якості та неможливістю це зробити на рівні кожного сільського дошкільного закладу є основним протиріччям існуючої системи освіти та виховання в сільській місцевості.

Проблема соціального життя людини, яка проживає у непростих соціальних і економічних умовах сучасного села, є актуальною як для суспільства, яке стабільно розвивається, так і для особистості, яка живе у цьому суспільстві. Сільський сектор завжди відрізнявся низьким рівнем соціального життя, тяжкими умовами праці та побуту. Для багатьох українців село є «берегом дитинства», родовідним корінням, з яким пов'язані перші роки пізнання буття, найдорожчі незабутні враження, що «зливаються в невмирущу гармонію, людяну, дорогоцінну» (О. Довженко). Будучи колискою для багатьох видатних громадських і політичних діячів, письменників, педагогів, сучасне село зазнає великого занепаду, що вже відображається на інтелектуальному і культурному потенціалі нашої країни. Соціокультурне середовище сільської дитини має свої особливості і відрізняється від соціокультурного середовища міської дитини. Це виявляється у різнобічних відносинах, зв'язках, взаємостосунках дитини з людьми, природою, культурою, взагалі з суспільством.

Протягом віків в українському селі формувалася «родовідна пам'ять» – унікальне явище у традиційному українському побуті; батьки намагалися передавати в спадок своїм дітям не тільки варті уваги навички до праці та поведінки. Стародавні літописи, численні історичні джерела донесли до нас особливості зародження українських традицій, культури, освіти.

На початку 90-х рр. ХХ ст. в соціально-економічному житті України відбулися значні зміни, які суттєво вплинули на подальший розвиток дошкільної освіти: у 1991 р. було проголошено створення незалежної української держави. Одночасно в країні розпочався перехід до ринкової економіки. Цей процес проходив досить складно й супроводжувався деяким негативними явищами, як-то: погіршення фінансово-економічного стану підприємств та відповідно, родин, скорочення виробництва, поява безробіття, зниження життєвого рівня населення тощо. Протягом 90-х рр. ХХ ст. тривав активний процес перегляду загальних

підходів до виховання дітей дошкільного віку, визначення нових концептуальних засад. Це повною мірою знаходило відображення в різних концепціях, нормативно-правових і програмно-методичних документах.

Попри всі труднощі кінця ХХ-початку ХХІ століття, система суспільного дошкільного виховання збереглася, більш того, цей складний час ознаменувався й певними надбаннями та досягненнями. Чітко визначилися позитивні тенденції подальшого розвитку. Сьогодні існує необхідність у підготовці фахівців нової формації, здатних здійснювати процес виховання дітей дошкільного віку на національних традиціях народу, родини, держави.

Г.М. Тимошко,  
*доктор педагогічних наук, професор,  
професор кафедри управління навчальними  
зкладами та педагогіки вищої школи  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м. Київ*

## **СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Лідерство стало об'єктом дослідження багатьох зарубіжних та вітчизняних вчених. В сучасну історичну добу сформульовано основні теоретичні підходи до вивчення лідерства. Тому практично виділяють такі розбіжності між лідером і керівником:

- керівник призначається офіційно, а лідер висувається стихійно;
- керівникові надаються законом певні права й обов'язки, а лідер їх не має;
- керівник наділений певною системою офіційно встановлених санкцій, використовуючи які він може впливати на підлеглих, а лідеру ці санкції не надані;
- керівник представляє свою групу в зовнішній сфері стосунків, а лідер у сфері своєї активності обмежений в основному внутрішньогруповими стосунками;

- керівник, на відміну від лідера, несе відповідальність перед законом за стан справ у групі.

Ще на початку ХХ ст. стосовно керівництва (лідерства) було розроблено чимало концепцій (підходів, теорій).

*Теорія рис.* Основні положення теорії рис зводяться до обґрунтування особливих особистісних якостей, необхідних керівнику для успішної його діяльності. Серед них – як універсальні, що стосуються статусної ролі керівника, так і специфічні якості, необхідні для успішної діяльності на конкретній посаді. У надрах теорії рис зародилася харизматична концепція, згідно з якою людина народжується із задатками керівника (лідера), лідерство (керівництво) послане окремим особистостям, як благодать, «харизма» (грец. charisma – дар, милість Божа).

*Конкурентний підхід.* Передбачає наявність у керівників особливих особистісних властивостей, які відрізняють їх від інших людей. Пошук цих властивостей здійснюють шляхом порівняння груп керівників і осіб, що до них не належать, а також успішних і неуспішних керівників різних посадових рівнів. Конкурентний підхід, як і теорія рис, керується тим, що зовнішнє середовище є незмінним, а можливості розвитку особистості керівника в діяльності обмежені. У межах цих підходів розробляють ідеальні, еталонні моделі керівника, проте за своєю суттю вони статичні, негнучкі, містять абсолютизовані, а інколи й недостатньо аргументовані формулювання. Наприклад, твердження, що «ідеальний» керівник повинен мати енциклопедичні знання, визначні особистісні якості, знижує самооцінку багатьох реальних керівників.

*Концепція «сила особистості».* Ця концепція означає почуття відповідальності, впевненість у власних силах, прагнення до керівництва і лідерства, вміння переконувати, суспільну активність. Доповненням є концепції «почуття внутрішньої погодженості» та «Я-ефективності». Високий рівень погодженості передбачає розуміння власного «внутрішнього світу», осмисленість і усвідомленість діяльності керівника. Якщо його робота сповнена сенсу і він переконаний у своїй здатності досягти поставлених цілей – «Я-ефективність».

*Факторний підхід.* Він передбачає аналіз окремих чинників та їх вплив на розвиток особистості керівника. Одну їх групу створюють виробничі,

організаційні й соціальні чинники (структура і тип організації, система комунікацій, ієрархія влади, масштаб контролю, характер інформаційного забезпечення), іншу – індивідуальні особливості розвитку особистості керівника (адаптаційна мобільність, контактність, стійкість до стресу, чинник інтеграції соціальних функцій, ролей і лідерство, рівень підготовки і обсяг знань).

*Ситуаційна теорія лідерства (керівництва).* Ця теорія не заперечує теорії рис повністю, однак стверджує, що лідерство (керівництво) є продуктом ситуації. Різні ситуації групового життя виокремлюють у групі конкретних осіб, які мають переваги над іншими хоча б в одній якості. А оскільки ця якість необхідна в конкретній ситуації, то наділена нею людина стає керівником (лідером). Відкинувши ідею про вродженість якостей, представники цієї теорії визнають можливість лідера (керівника) краще за інших актуалізуватися у певній ситуації.

*Системний підхід.* Сутність системного підходу до управлінського розвитку особистості керівника полягає у вивченні досліджуваного феномену як цілісної системи, як сукупності окремих компонентів, взаємодія яких дає змогу виявити нові якості й нові стани, а їх урахування і використання забезпечує ефективне функціонування всієї системи.

Системний підхід до управлінського розвитку особистості керівника вимагає аналізу розвитку пізнавальної активності особистості, шляхів реалізації її психофізіологічного, морального, соціального, професійного потенціалу, механізмів переходу зовнішніх впливів у внутрішні регулятори поведінки тощо. Розвиток і формування особистості керівника неможливо дослідити без урахування її життєвого шляху, початком якого є вступ на першу посаду, а завершенням – звільнення з останньої займаної посади. Відповідно управлінський шлях можна поділити на періоди і фази, які є значними подіями, пов'язаними із змінами системи цінностей, життєвих планів і визначаються загальними закономірностями розвитку залученої до управлінської діяльності особистості в часі й просторі. Одним із основних чинників розвитку особистості керівника є його здатність до засвоєння соціального, морального, професійного досвіду, перетворення абстрактної можливості на реальне володіння соціальним, моральним, професійним статусом, функціями та якостями. Виявляється це в

процесі утвердження і самоутвердження особистості як суб'єкта управлінської діяльності. Цей нерівномірний і поступальний процес починається з елементарного самовизначення, орієнтації переважно на зовнішні регулятори, а з часом виходить на рівень саморегуляції, самовияву, самоактуалізації.

*Поведінковий підхід* створив основу для класифікації стилів керівництва та стилів поведінки. Це стало серйозним вкладом і корисним інструментом розуміння складностей лідерства. Згідно з поведінковим підходом до лідерства, ефективність визначається не особистісними якостями керівника, а скоріше манерою його поведінки по відношенню до підлеглих. Не зважаючи на те, що поведінковий підхід просунув вивчення лідерства, зосередивши увагу на фактичній поведінці керівника, бажаючого спонукати людей на досягнення цілей організації, його основний недолік містився в тенденції витікати з припущення, що існує якийсь один оптимальний стиль керівництва. Однак, узагальнюючи результати досліджень, які використовували даний підхід, з'ясувалось, що не існує одного «оптимального» стилю керівництва. Цілком вірогідно, що ефективність стилю залежить від характеру конкретної ситуації, і коли ситуація змінюється, змінюється і відповідний стиль.

Існує також ряд нових підходів, які також вивчають лідерські якості, але вже у зв'язку з конкретною ситуацією (причинно-наслідковий підхід чи «атрибутивна» теорія та «харизматична» теорія). Згідно з цим підходом, лідером може бути людина, яка володіє певним набором якостей особистості. Однак завдання складання їх повного переліку виявилось дуже складним. Хоча вченим не вдалося сформулювати повного набору якостей, якими повинні володіти ефективні лідери, все ж встановлено, що деякі якості є обов'язковими для лідера: високі розумові здібності, широкі громадські інтереси і професійна зрілість.

### ***Список використаних джерел:***

1. Алифанов С. Основные направления лидерства // Психологический журнал – 2000. – № 5.
2. Биков И., Сорочан Т. Маркетинг та зв'язки з громадськістю // Директор школи.— 2004.—№ 45 (333).—С. 2-7 .

3. Биков І., Сорочан Т. Маркетинг та зв'язки з громадськістю // Директор школи.— 2005.—№ 2 (338).—С. 8-11 .
4. Видай В. Механізми лідерства // Практична психологія та соціальна робота. – 1999.-№5.
5. Ложкин Г. Механізми лідерства//Практична психологія та соціальна робота. – 1999-№5.
6. Карамушка Л. Психологія управління : навч.пос./ Л.М.Карамушка.- К: Міленіум, 2003.-344с.
7. Лазаренко І. Формування іміджу освітньої установи // Директор школи. Україна, 2006. – С. 36-39
8. Литвинов И. Хороший директор – хорошая школа // Персонал.—1998.—№4.—С.86-89
9. Куча С. Школа для майбутніх лідерів//Шкільний світ – 2006-лютий-№8.
10. Пастух С. Лідерство й імідж // Сільська школа України – червень-2005.
11. Туленков М. Вступ до теорії та практики менеджменту: Навч. Посібник. – К.:МАУП, 1998. –136 с.
12. Хміль Ф.І. Управління персоналом: [Підручник для студентів вищих навчальних закладів] – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.

Ю.С. Тисячна

*Кандидат економічних наук, доцент*

*доцент кафедри фінансів*

*Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця,  
м. Харків*

## **ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ПРОВЕДЕННЯ РЕЙТИНГОВОГО ОЦІНЮВАННЯ ВИКЛАДАЧА**

Актуальне стратегічне завдання на рівні держави інтеграції українських вищих навчальних закладів (ВНЗ) до світового освітнього простору базується на створенні конкурентного середовища серед українських ВНЗ. При цьому в основі успішного функціонування будь-якого ВНЗ лежить ефективність праці його

науково-педагогічних працівників (НПП), що обумовлює не тільки конкурентоспроможність конкретного ВНЗ, але й освітньої галузі країни в цілому.

В зарубіжній системі вищої освіти вже давно визнали провідну роль кваліфікації науково-педагогічних працівників університету, тому практика проведення рейтингового оцінювання викладача вже давно набула популярності в країнах Західної Європи та США.

В Україні впровадження рейтингового оцінювання діяльності викладача знайшло відображення на законодавчому рівні, зокрема у Концептуальних засадах розвитку педагогічної освіти України та її інтеграції в європейський освітній простір (2004), проекті Закону України «Про вищу освіту» (2011), Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2012– 2021 рр. (2012).

Незважаючи на існування великої кількості різноманітних діючих методик оцінювання ефективності роботи професорсько-викладацького складу, розроблених українськими ВНЗ, відсутня загальноприйнята методика, що пов'язано із специфікою діяльності кожного ВНЗ, проте усі методики рейтингового оцінювання діяльності викладача має відповідати певним принципам [1, с. 56]:

- єдина методологічна основа, що включає комплексний підхід до організації та практики рейтингового оцінювання;
- централізація створення і управління єдиною системою оцінки якості професійної діяльності НПП у ВНЗ;
- комплексність, що забезпечує оцінку всіх видів діяльності НПП;
- відкритість, що включає в себе повну інформованість викладачів про цілі, зміст і засоби рейтингової оцінки;
- модульність, що забезпечує створення і вдосконалення комплексної, гнучкою оцінки діяльності викладацького складу в залежності від специфіки кафедри та ВНЗ, а також від цілей оцінки;
- залученість викладачів в процес як на стадії розробки концепції, так і впровадження рейтингового оцінювання, орієнтація на кращу практику, зняття організаційних і психологічних бар'єрів, подолання опору впровадженню рейтингової системи оцінки.



Метою впровадження системи визначення рейтингу НПП є покращення якості діяльності НПП на основі самооцінки й вдосконалення якості освітнього процесу.

Для використання результатів рейтингування з метою самооцінки викладача необхідним є забезпечення зворотного зв'язку, коли викладач має бути проінформований про результати рейтингування не тільки для розуміння свого місця в рейтингу, але для визначення недоліків в своїй роботі, усунення яких сприятиме поліпшенню результатів його роботи. Тобто важливість рейтингу викладача полягає у можливості показати, як сьогодення оцінка його діяльності вплине в майбутньому на усунення недоліків і поліпшення результатів його роботи. Без розроблення і впровадження подібної системи процес «під'єднання» конкретного університету до міжнародного освітнього простору неможливий. Це твердження неодноразово зустрічалося в рішеннях Європейського співтовариства інженерної освіти (European Society for Engineering Education – SEFI) [2].

Таким чином, система самооцінки повинна задовольняти й іншу дуже важливу умову: якість виконання окремих видів робіт викладачем повинна піддаватися кількісному оцінюванню [2].

При розробленні критеріїв рейтингової оцінки, необхідно враховувати такі аспекти [3]:

1) відповідність критеріїв акредитаційним вимогам до діяльності закладу, вимогам до дослідницьких університетів та відповідність показникам міжвузівських та світових рейтингів ВНЗ;

2) диференціювання показників за науковим ступенем та вченим званням;

3) розробка окремої системи показників для кожного факультету (відділу, кафедри);

4) обов'язкова наявність розділу «Міжнародна діяльність» та розробка коефіцієнтів, що ефективно стимулюють працівників до підвищення своєї діяльності в міжнародних програмах та проектах;

5) обов'язкова розробка розділів з навчальної, наукової, інноваційної та міжнародної діяльності для дослідницьких університетів;

б) застосування рейтингової оцінки до всіх працівників ВНЗ.

Також методика рейтингової оцінки НПП має відповідати нормативним документам ВНЗ, зокрема враховувати концептуальні засади розвитку ВНЗ, його стратегічний план розвитку та норми часу, прийняті та затверджені у ВНЗ.

Методика рейтингової оцінки НПП ВНЗ має бути узгоджена із професорсько-викладацьким складом (ПВС) для забезпечення його повної залученості в процес рейтингового оцінювання.

Рейтингове оцінювання викладачів ВНЗ передбачає формування певної ієрархії: рейтингу викладачів кафедри формує рейтинг кафедр, в свою чергу рейтинг кафедр формує рейтинг факультету, до якого належать ці кафедри. Таким чином, на виході формується рейтинг по викладачам, по кафедрам, по факультетам.

Рейтинг НПП можна розглядати як категорію педагогічної кваліметрії, це рівневий результуючий показник якості наукової, навчальної й методичної діяльності викладачів, що дозволяє визначити його клас, місце, категорію [4, с. 55].

Таким чином, проведення рейтингового оцінювання НПП передбачає створення великого масиву даних, який потребує обробки, для чого доцільно використовувати спеціальний програмний продукт (автоматизована інформаційна система). Застосування такої програми за умови внесення до неї всієї необхідної інформації забезпечить прозорість та об'єктивність оцінювання діяльності кожного НПП та структурних підрозділів університету.

Технологія рейтингового оцінювання НПП передбачає реалізацію таких етапів:

- підготовчий – збір інформації та її внесення у програму;
- безпосередньо процес рейтингового оцінювання;
- формування результатів рейтингового оцінювання НПП в цілому та у розрізі напрямів оцінювання, у розрізі структурних підрозділів університету.
- ознайомлення викладачів з результатами рейтингового оцінювання.

Останній етап є дуже важливим для здійснення самооцінки викладача та створення конкурентного середовища, проте слід дотримуватися етичних норм для уникнення конфліктних ситуацій у колективі. Так, практикується дотримання

анонімного характеру розрахунку рейтингу, який полягає у наданні викладачеві доступу до інформації, яка містить значення науково-педагогічної діяльності (НПД) викладача, що має найвищий рейтинг з даної категорії ПВС (без прізвища); значення НПД викладача (без прізвища), що передує даному, тобто має рейтинг на одиницю більше; його прізвище, рейтинг, значення НПД; значення НПД викладача (без прізвища), що йде за рейтингом після даного, тобто має рейтинг на одиницю менше; значення НПД викладача, що має найнижчий рейтинг з даної категорії ПВС (без прізвища) [5].

Визначення рейтингу НПП проводиться за бальною системою, з періодичністю один раз на кінець кожного навчального року в терміни, затверджені наказом ректора.

Рейтинг НПП визначається як сума відповідних балів за виконання певної роботи та досягнення за основними напрямками роботи викладача: навчальної, методичної, наукової та організаційної.

Таким чином, рейтинг викладача для забезпечення його самооцінки полягає у можливості показати, як сьогоднішня оцінка його діяльності вплине в майбутньому на усунення недоліків і поліпшення результатів його роботи, а основне призначення автоматизованої інформаційної системи рейтингового оцінювання викладача ВНЗ полягає у створенні відповідної інформаційної бази, достатньої для визначення рейтингу НПП та структурних підрозділів ВНЗ, проведенні аналізу його динаміки.

### ***Список використаних джерел:***

1. Васильева Е. Ю. Рейтинг преподавателей, факультетов и кафедр в вузе: Методическое пособие / Е. Ю. Васильева, О. А. Граничина, С. Ю. Трапицын. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. – 159 с.
2. Верес О.М. Інформаційна модель системи формування рейтингових списків кафедр університету / О.М. Верес, В.В. Пасічник, Л.Б.Чирун // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2008. – № 610 : Інформаційні системи та мережі. – С. 40-51.
3. Обмок О. Г. Облік результатів рейтингової оцінки діяльності науково-

педагогічних працівників / О. Г. Обмок // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2014. – Вип. 3(2). – С. 83-90. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vanp\\_2014\\_3\(2\)\\_13.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vanp_2014_3(2)_13.pdf)

4. Васильева Е. Ю. Рейтинг преподавателей, факультетов и кафедр в вузе: Методическое пособие / Е. Ю. Васильева, О. А. Граничина, С. Ю. Трапицын. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена. – 2007. – 159 с.

5. Методика кількісної оцінки науково-педагогічної діяльності викладачів університету / укл. Пономаренко В. С., Афанасьєв М. В., Єрмаченко В. Є. та ін. ; наукове керівництво докт. екон. наук, професора Пономаренка В. С. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 32 с.

В.М.Усатенко

*директор Комсомольської ЗОШ I-III ступенів № 6  
Комсомольської міської ради Полтавської області  
стажист-дослідник кафедри управління навчальними  
закладами та педагогіки вищої школи,  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ*

*Науковий керівник – Г. М. Тимошко, доктор педагогічних наук, професор  
професор кафедри управління навчальними закладами та педагогіки вищої школи  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ*

## **УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ІНКЛЮЗИВНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ЯК СКЛАДОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Згідно з демократичними та гуманістичними світовими стандартами, нині людство переходить до нові світоглядної парадигми – «єдине суспільство, яке включає людей з різноманітними проблемами». Сучасною світовою тенденцією є прагнення до соціального інтегрування осіб з особливостями психофізичного розвитку. Формується нова культурна й освітня норма – повага до людей фізично та інтелектуально неповносправних.

Сьогодні одним із пріоритетних напрямів політики нашої держави є створення інклюзивного освітнього середовища. Як і в більшості країн світу, в Україні концепція інклюзивної освіти застосовується, як правило, до людей з особливими потребами, яких станом на 1 січня 2013 р. налічувалося близько 2,74 млн., що становить майже 6% від загальної кількості українців. Актуальність зазначеної проблеми зумовлена тенденцією до зростання кількості дітей, які потребують спеціальної освіти, яка б сприяла їхній соціальній адаптації та інтеграції в активне суспільне життя [2, с. 14].

В Україні немає єдиної офіційної термінології для характеристики дітей з особливими освітніми потребами. В основних законах України про освіту зустрічаються застарілі терміни, що співвідносяться з медичною моделлю, яка «розглядає порушення здоров'я як характеристику особи, що може бути викликано хворобою, травмою чи станом здоров'я» і, відповідно, потребує медичного чи іншого втручання з метою «корекції» відповідної проблеми особи [ВООЗ]. Природно, що реакцією суспільства в контексті медичної моделі є забезпечення лікування, реабілітації та соціальної допомоги. Іншими словами – ставиться мета зробити життя людини з особливими освітніми потребами до певної міри. Із часу ратифікації Україною в 1991 році Конвенції ООН про права дитини все більшого визнання та поширення набуває соціальна модель, більше пов'язана із дотриманням прав людини. На противагу медичній моделі соціальна модель «розглядає ваду здоров'я як соціальну проблему, а не як характеристику особистості», оскільки вона (проблема) створена непристосованістю оточення, включаючи ставлення до людей з особливими потребами та виробничі норми, архітектурну безбар'єрність і транспорт. Така модель спрямована на зміни в суспільстві таким чином, щоб воно забезпечувало рівну участь своїх громадян у здійсненні своїх прав і надавало їм таку можливість [1, с.6].

В основу реалізації ідеї соціального інтегрування осіб з особливостями психофізичного розвитку покладено два принципи:

- не відривати дитину від сім'ї й суспільства, коли це можливо, і сприяти природному процесу її соціалізації;

- розробити та запровадити додаткові моделі спеціальної освіти, надати можливість вибору форм і видів майбутньої освіти батькам дітей з особливостями психофізичного розвитку.

Практичне запровадження соціально-педагогічної підтримки дітей з особливостями психофізичного розвитку та їх батьків здійснюється за двома напрямками.

Перший – інтегроване навчання дітей з особливостями психофізичного розвитку в умовах загальноосвітньої школи. Згідно з цією моделлю при загальноосвітній школі організуються спеціальні класи (класи компенсуючого типу) для дітей з конкретним порушенням психофізичного розвитку. В них навчальний процес здійснюється за спеціальними навчальними планами, програмами, підручниками та супроводжується обов'язковими заняттями з корекційного блоку. У вільні від навчання години учні спільно зі здоровими однолітками беруть участь у різних сферах шкільного життя. Зокрема, у Наказі МОН України № 849 від 3 листопада 2004 р. йдеться про те, що в рамках свого індивідуального навчального плану діти з особливими потребами могли би мати, крім загальноосвітнього, ще й корекційний, реабілітаційний, логопедичний компонент тощо: «Для створення оптимальних умов оволодіння навчальним матеріалом з учнями, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку, підготовчого, 1–4-х класів проводяться індивідуальні та групові заняття з корекції вад розвитку» [1, с.25].

Другий – інклюзивне навчання, що передбачає спільне перебування дітей з різними порушеннями психофізичного розвитку з їхніми здоровими однолітками в одному класному колективі.

Підтримуючи входження України в Європейську спільноту, Міністерство освіти і науки України та Академія педагогічних наук України як основні «законодавці» освітньої політики стосовно освіти дітей з особливими потребами поступово відходять від чинної системи закритих спеціальних закладів освіти (школи-інтернати, спеціальні освітні заклади), до більш демократичної системи інклюзивного навчання. [1, с.21].

Освіта України переорієнтовується на вимоги ринкової перебудови всіх сфер соціального життя держави, найперше змінюючи роль керівника загальноосвітнього навчального закладу як важливої фігури в організації навчально-виховного процесу. Школа потребує керівника, який би виконував свою роботу високопрофесійно. Адже для сучасної історичної доби характерна тенденція до розшарування загальноосвітнього навчального закладу за якістю знань. Успішно функціонують елітні загальноосвітні навчальні заклади, керівникам яких характерні: стратегічне мислення, впевненість в собі, оптимістичне сприймання світу, компетентність, творчість. За аналогією, такому керівникові притаманне відчуття сучасності у педагогічній реальності. Керівник загальноосвітнього навчального закладу поєднує в собі високий професіоналізм з широким світобаченням. Він готовий завжди оволодівати новими формами, методами, технологіями навчання і виховання, основами менеджменту освіти, що дає йому впевненість у прийнятті управлінських рішень та утверджує його організаційну культуру. Сучасний керівник загальноосвітнього навчального закладу усвідомлює оптимістичний підхід до дійсності, є стійким у стресових ситуаціях, активізується в умовах кризи, залишається для учня і колективу важливим суб'єктом їх соціалізації з характерною для нього професійною та організаційною культурою. Саме організаційна культура керівника загальноосвітнього навчального закладу є підґрунтям формування організаційної культури учня, організаційної культури вчителя і організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу. Інститутом творення культури від керівника → до вчителя → до учня є сучасний загальноосвітній навчальний заклад [3, с.1-2].

На сьогоднішній день позитивне розв'язання питання про створення у загальноосвітніх навчальних закладах спеціальних класів для дітей з особливими потребами у повній мірі залежить від зацікавленості і мотивації адміністрації шкіл та вчителів. Тому результативність цієї роботи є лише в тих закладах, де вчителі відчувають свою відповідальність і наполегливо працюють з дітьми і їх родинами. Умовою досягнення успіху являється співпраця педагогів з батьками, медиками та іншими фахівцями, а також: визначення потреб дитини, розробка

відповідних заходів для її підтримки, розробка високоякісних навчальних програм на основі інформації про розвиток дитини, відповідна професійна підготовка вчителів та постійне підвищення кваліфікації.

### ***Список використаних джерел:***

1. Колупаєва А.А., Савчук Л.О. Діти з особливими освітніми потребами та організація їх навчання. Видання доповнене та перероблене: наук.-метод. посіб. / А.А. Колупаєва, Л.О. Савчук, К.: Видавнича група «АТОПОЛ», 2011. – 274 с [Електронний ресурс – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/7270/1/> с].

2. Про становище інвалідів в Україні. Національна доповідь / Мінпраці України, Держ. установа «Наук.- дослід. ін-т соц.-труд. відносин». – К., 2013. – 198 с.

3. Тимошко Г.М. Сучасні наукові погляди на організаційну культуру керівника ЗНЗ в міждисциплінарному аспекті./ Теорія та методика управління освітою, №10, 2013 [Електронний ресурс – Режим доступу: [irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis\\_64.exe](http://irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe) , с.1-2]

О. А. Шолох,  
аспірантка кафедри екологічної  
психології та психічного здоров'я  
Чернігівський національний педагогічний університет ім. Т.Г.Шевченка,  
м. Чернігів

## **ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЦІННІСНО –СМИСЛОВОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ У ПРОЦЕСІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Успішність професійної діяльності особистості, розвиток її як професіонала, багато в чому залежить від наявності або відсутності діяльнісно-сміслової єдності, яка полягає у відповідності професійних та особистісних цінностей. Означена проблема є особливо актуальною у процесі дослідження професійної діяльності практичного психолога.



Відомо, що смисложиттєві орієнтації не залишаються незмінними протягом усього життя людини, вони змінюються в результаті її професійної діяльності. Особливості динаміки змін ціннісно-сміслових орієнтацій практичних психологів ще є недостатньо вивчені.

Серед різноманітних видів діяльності особистості – професійна займає особливе місце. Утворюючи основну форму активності суб'єкта, вона акумулює в собі головні характеристики основного виду діяльності людини – соціально обумовленої, усвідомленої, цілеспрямованої праці.

У процесі професійної діяльності людина неминує вступає в соціальні відносини, які опосередковують динаміку смисложиттєвих орієнтацій через нові зв'язки й стимулюють розвиток особистості. При позитивній мотивації суб'єкта (насамперед, осмисленої) цілісний процес професійної діяльності обумовлює формування, розвиток і ефективну реалізацію особистісних характеристик, що визначають структуру професійно-значимих якостей (ПЗЯ) даної професії, і накладає помітний відбиток на весь вигляд людини: психомоторику, стереотипи мови й мислення, установки й ціннісні орієнтації. Увесь цей комплекс особистісних новоутворень виражається в професійному баченні миру, центральньообразуючим ядром якого, за нашим переконанням, є система особистісних змістів професіонала, рівень функціонування якої й визначає відношення людини до характеру, процесу, спрямованості й результату діяльності.

Саме особистісні змісти, що функціонують на ціннісно-вагому рівні, вказують на відношення людини до професійної діяльності як невід'ємної частини його життя, що визначає його статус у суспільстві.

Кожній певній професійній групі властивий свій зміст діяльності, своя система цінностей, обумовлені, насамперед, спрямованістю діяльності на її об'єкт. У цьому зв'язку великий інтерес представляють професійні групи, чия діяльність як форма самореалізації особистості обумовлена морально-етичними принципами стосовно свого об'єкта, тобто професії, що мають деонтологічний статус. Класичним прикладом такого виду професій є практична діяльність психолога, яка специфічна, насамперед, колом своїх завдань, обумовлених

взаємодією фахівця з найширшим спектром явищ навколишньої соціальної дійсності (від політичних, економічних, культурних перетворень у суспільстві й техногенних катастроф до конкретних життєвих труднощів окремої людини).

У процесі своєї діяльності психологу доводиться зустрічатися з різними віковими, соціальними, культурними категоріями людей, однак об'єктом його діяльності завжди залишається індивідуальність людини, що звернулася за допомогою до фахівця як до компетентного в його життєвих труднощах і проблемах особі, при цьому слід урахувувати, що в ході такої взаємодії сам психолог стає елементом близького оточення цієї людини. Усе це вимагає від психолога особливих індивідуальних якостей, світогляду, системи цінностей і, насамперед, осмисленого відношення до себе як до суб'єкта професійної діяльності.

Особистісні сенси, що виражають відношення до професійної діяльності, проявляються, закріплюються й коректуються в ході самої діяльності. Необхідно відзначити, що процес функціонування системи особистісних сенсів і професійна діяльність взаємодетерміновані й у комплексі обумовлюють цілісний процес особистісного розвитку професіонала. З одного боку, відношення до професійно-трудої діяльності й середовища формується на основі системи особистісних сенсів людини, обумовлених минулим досвідом, усвідомлювана частина якої існує у вигляді ціннісних орієнтацій, що виражають життєві перспективи, з іншого боку – сам процес особистої участі в професійній діяльності й взаємодії із професійним середовищем впливає на систему особистісних сенсів, обумовлюючи адекватний діяльності рівень її функціонування.

У той же час адекватність рівня функціонування системи особистісних сенсів, характеру й спрямованості професійної діяльності, виражена в осмисленому відношенні до цих елементів дійсності й до себе як суб'єкта цього відношення, обумовлює прояв особистісних характеристик, необхідних для ефективної діяльності.

Аналіз проблеми смисложиттєвих орієнтацій особистості передбачає визначення психологічної сутності поняття «сенси». Розглянемо *основні теоретичні підходи до дослідження проблеми сенсу*. Зазначимо, що всебічний

аналіз такого феномену, як сенс, є дуже важливою задачею, але вважаємо за необхідне насамперед розглянути саме ті його особливості, які дозволять ширше висвітлити зміст, характер і специфіку смисложиттєвих орієнтацій практичного психолога..

Відповідно до *філософського підходу*, сенс – це філософська категорія, що відображає фундаментальну проблему існування людини як унікальної, активної і творчої особистості [11].

Філософи Г. Гегель [11] і І. Кан [11] сенс життя визначають як стійку, домінуючу спрямованість моральної свідомості, що безпосередньо виявляється у соціальній діяльності особистості чи суспільної групи і має соціальну цінність. Сенс життя зумовлює провідні ціннісні орієнтації і стратегічні цілі як граничні підвалини вибору способу життя. Виходячи з цього, *сенс* – це індивідуальний вибір сенсу життя, відображення у свідомості людини об'єктивних основ людського буття, подолання суперечностей між вимогами суспільного ідеалу і змістом власної діяльності, суб'єктивними задумами і об'єктивними результатами і, нарешті, рівень розуміння і обґрунтування свого призначення і покликання, покладання цілей і перспективи власної життєдіяльності у контексті життя суспільства, соціальної групи, референтного оточення.

У *психології* можна виокремити декілька підходів до розуміння феномену *сенсу*. По-перше, категорія сенсу розглянуто в межах *психоаналітичного підходу* (А. Адлер [1], Д. Леєонт'єв [6], Ч. Райкрофт [2], Ф. Франкл [10], З. Фрейд [12], Е. Фром [2] та ін.).

З. Фрейд розглядає природу сенсу, з одного боку, як людську поведінку, яка має певний (явний сенс), з іншого боку, цей сенс детермінований первинним (схованим), істинним, сенсом [12].

Поведінка людини вважається повністю детермінованою біологічною основою. А сенс є лише якоюсь ширмою, що приховує дійсну причину дій людини [12]. З. Фрейд стверджував, що будь-яка активність людини визначається інстинктами. Вплив останніх на поведінку може бути як прямим, так і непрямим, замаскованим. Люди поведуться так або інакше тому, що їх спонукає несвідома

напруга – їх дії служать цілі зменшення цієї напруги. Інстинкти, як такі, є кінцевими причиною будь-якої активності [12].

Основні досягнення в розробці поняття сенс в межах психоаналітичного підходу були пов'язані з іменем А. Адлера [1]. В його працях це поняття стало центральним. В його індивідуальній психології в центрі уваги стоїть проблема цілеорієнтованості поведінки людини, осмисленості життя. У всіх проявах особистості ведучим є така якість, як реалізація життєвої мети та сенсу життя.

Сенс життя має виключно індивідуальний характер, відображений у всіх психічних процесах, характері, поведінці та має певну структуру [1]. Кожен індивідуум виробляє свою специфічну життєву ціль, яка і направляє його життя. На життєву ціль впливає життєвий досвід особистості, цінності, стосунки, особливості самої людини. Розуміння мети життя робить для нас можливим розуміння схованого сенсу, який лежить в основі різних дій .

Отже, у А. Адлера сенс життя має індивідуальне, неповторне наповнення, яке можна зрозуміти тільки комплексно розглядаючи власні смисли дій відносно життєвих цілей. При цьому самі життєві цілі, які направляють та мотивують людину, формуються в ранньому дитинстві, та залишаються в основному несвідомими.

На відміну від А. Адлера, В. Франкл [10] вважає, що отримання і реалізація сенсу виступають як завдання, що постає перед людиною, на вирішення якої вона направляє всі свої зусилля, причому успіх в її рішенні негарантований. Вчений стверджує, що поки життя осмислене, люди схильні роздумувати про його сенс відносно мало. Але як тільки виникає недостатність або відсутність сенсу, проблема сенсу починає грати важливу роль в свідомості й самовираженні особистості. Падіння старих ідеалів, відсутність сенсу означає екзистенційну фрустрацію, яка породжує у людини стан, названий В. Франклом «екзистенційним вакуумом». У якості провідної рушійної сили людина повинна прагнути знайти та виконати сенс свого життя. В. Франкл вважає, що «для того, щоб жити та активно діяти, людина повинна вірити в сенс, яким наділені її вчинки» [10].

Сенс, на думку В. Франкла, не абстрактний, він тісно пов'язаний з конкретними ситуаціями. Кожна окремо взята ситуація несе в собі свій сенс,

різний для різних людей, але водночас істинний для кожного. Сенс міняється не тільки від особистості до особистості, але і від ситуації до ситуації. Сенс об'єктивний, людина не винаходить його, а знаходить в світі, в реальній дійсності, саме тому він виступає для людини цінністю і вимагає своєї реалізації. Совість, слідуючи вченню В. Франкла, смисловий орган, що допомагає людині у віднаходженні сенсів. Совість володіє здатністю відшукувати єдиний сенс, що зберігається в кожній ситуації [10].

Смислова сфера спрямовує поведінку людини, визначає розвиток особистості, її інтереси, вибір життєвого шляху, самовизначення особистості, актуалізуючи її потенціал у прогнозуванні майбутнього. Д.Леонт'єв визначає смислову сферу особистості, як організовану сукупність смислових утворень та зв'язків між ними, що забезпечує смислову регуляцію цілісної життєдіяльності суб'єкта у всіх аспектах [6].

*Аналітичний підхід* (К. Юнг [2] та ін.) визначає сенс як задачу, яку людина вирішує в процесі індивідуалізації. Пошук свого індивідуального сенсу є свого роду потреба, призначення, для набуття сенсу (осмислення свого призначення), людині потрібно прагнути до цілісності, постійно долати життєві труднощі та особистісні протиріччя.

У межах *біхевіористичного підходу* (Ж. Нюттен [9], С. Мадді [14], Б. Скінер [2], Е. Торндайк [2] та ін.) сенс, як наукове поняття. Взагалі виключений із термінології. Це, перш за все, пов'язано з запереченням представників всіх суб'єктивних факторів, які не піддаються безпосередньому спостереженню. Такі психологічні категорії як відчуття, сприйняття, потяги, мислення та емоції виносяться за межі наукового аналізу. Сенсом є поведінка, рухомою силою якої є «інстинкти, які надані людині природою, та ідеї, які сприйняті ним завдяки вихованню» [2; с. 171].

Бельгійський психолог Ж. Нюттен [9], переконаний, що поведінка людини співвідноситься з осмисленою ситуацією. Об'єкти, що оточують нас, на його думку, осмислені. Далі, сенс конструється відношенням між ситуацією та мотивацією. Витоки сенсів слід шукати в актуальних поведінкових структурах. Саме в процесі обробки інформації людиною конструюються осмислені ситуації.

Ж. Нюттен в своєму вченні наголошує на прагненні людини будувати систему уявлень Всесвіту та свого місця в ній. Саме в контексті цієї системи уявлень про світ, поняття «сенса» для людей набуває того або іншого значення.

В якості смислових детермінант поведінки у Е. Торнклайка виступають асоціації – незалежні від свідомості рухові реакції організму, які мають інтелектуальну природу, оскільки направлені на вирішення задачі, справитися з якою організм не може, якщо він використовує тільки наявний запас асоціацій [2].

С. Мадді [14] майже не пояснює що таке сенс, проте відводить йому роль вищого інтеграційного початку. Згідно його теорії, у людини існує природжена потреба в пошуках сенсу – знаходження сенсу забезпечується завдяки основним психологічним потребам. Різні співвідношення фізіологічних, соціальних і психологічних потреб лежить у підставі виділення С. Мадді двох шляхів розвитку особистості: конформістського та індивідуалістичного. На його думку, індивідуаліст характеризується розвиненими психологічними потребами. Саме це забезпечує йому можливість розуміти і контролювати соціальні та біологічні спонуки. Така людина володіє власним сенсом і проходить свій життєвий шлях, будучи в змозі контролювати своє життя, тобто є господарем своєї долі. Конформіст сприймає себе й інших, як втілення соціальних ролей та біологічних потреб, і не більш того. Психологічні потреби для нього є джерелом тривоги і він прагне подавити їх. За вченням С. Мадді, конформіст приймає сенс, що накладається на нього суспільством і власним тілом, без щонайменшого вибору. Така людина схильна до стресів, які здатні похитнути смисловою орієнтацію. Так або інакше, людина встає на один з двох шляхів розвитку і роблячи вибір, створює сенс свого життя.

Отже, сенсом володіють елементи та факти об'єктивної реальності, які визначають поведінку. Сенс окремих об'єктивних ознак та фактів засвоюються індивідуумом під час наuczіння та у вигляді асоціацій детермінує дії або поведінку в цілому. Інакше кажучи, сама людина та його поведінка володіють не самими смислами, а певними знаннями про смисли, які в процесі поведінки виступають у вигляді ціннісних понять.

*Соціально-когнітивний підхід* (А. Бандура [3], Б. Братусь [4], Ф. Василюк [5], А. Маслоу [8], В. Франкл [10] та інші) притримується погляду на людину як на активну істоту, яка використовує когнітивні процеси, смислові утворення для того, щоб вибирати ціленаправлені дії, та взаємодіяти з іншими людьми.

Важливими характеристиками особистості, які впливають на поведінку, є саморегуляція та самоефективність, які функціонують під час впливу трьох необхідних умов: самоспостереження, процес судження та активна реакція на себе [3]. Всі ці процеси здійснюються завдяки зовнішнім зразкам для порівняння та згідно внутрішніх особистісних стандартів. Крім того, дані процеси детерміновані цінністю, яку людина надає своїй діяльності та реакціями самооцінки.

Загальні смислові утворення, що є, на думку Б.С. Братуся [4], основними констатуючими, одиницями свідомості особистості, визначають головні та відносно постійні відносини людини до основних сфер життя – до світу, до інших людей, до самого себе. За його словами, смислові системи «несуть в собі функціональні віддзеркалення, перетворення дійсності, скріплення різнорідних приватних інтересів, сенсів, що пролягають далі, в єдиний, такий, що визначає суть та призначення людини, погляд на самого себе та на навколишнє життя» [4]. Людина має справу не з одним сенсом, а зі складною ієрархією динамічних смислових систем.

Система цінностей виступає в даному випадку як «психологічний орган» вимірювання та зіставлення міри значущості мотивів. Вчений вважає, що в ході розвитку особистості цінності зазнають певної еволюції. Спочатку вони існують тільки у вигляді емоційних реакцій на їх утворення або порушення. Згодом цінності послідовно набувають форми «знаючих» мотивів, сенсоутворюючих та одночасно сенсоутворюючих та реально діючих.

Одночасно в процесі на придбання нових мотиваційних якостей відбувається свого роду стрибок в ступені усвідомленості цінностей, в результаті якого «цінність з «видимого», з об'єкту перетворюється на те, завдяки чому бачиться все останнє інше, – у внутрішнє смислове світло» [5]. Таким чином, цінність, ставши реальним мотивом та будучи джерелом свідомості буття, веде до

особистісного зростання та вдосконалення, цінність внутрішньо освітлює все життя людини, наповнюючи його простотою та справжньою свободою. Отже, цінність усвідомлюється людиною кожен раз, коли сенс має для неї принципову важливість.

Таким чином, сенс – це певне відношення суб'єкта до явищ об'єктивної дійсності, до змін навколишнього світу, власної діяльності та вчинків інших, до результатів творчості, до краси навколишнього світу. Прагнення людини до сенсу виступає однією з найважливіших потреб людини, задоволення якої, визначається здатністю взяти на себе відповідальність, вірою у власну здатність здійснювати контроль над своїм життям. Ключовим показником наявності особистісного сенсу є свідомість життя. Осмислення життя визначається як свідомість минулого, сьогодення та майбутнього, як наявність мети в житті, як переживання індивідом онтологічної значущості життя.

#### *Список використаних джерел:*

1. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии / А. Адлер. – М., 1993. – 175 с.
2. Андреева Г. М. Зарубежная социальная психология XX столетия. Теоретические подходы: учеб. пособие для вузов / Г. М. Андреева, Н. Н. Богомолова, Л. А. Петровская – М.: Аспект Пресс, 2002. – 287 с.
3. Бахтин М.М. Эстетика словесного творчества / М. М. Батхин. – М., 1979. – 423с.
4. Братусь Б.С. Аномалии личности / Б.С. Братусь. – М., 1988. – 301 с.
5. Василюк Ф.Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций) / Ф.Е. Василюк. – М., 1984. – 200 с.
6. Леонтьев Д.О. Возвращение к человеку / Д.О. Леонтьев // Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии. – М., 1997. – С. 3–18.
7. Лингарт Й. Процесс и структура человеческого учения / Й. Лингарт. – М., 1970. – 685 с.
8. Маслоу А. Психология бытия / А. Маслоу. – М.: Рефл-бук, 1997. – 304 с.



9. Нюттен Ж. Экспериментальная психология / Под. ред. П. Фресса и Ж. Пиаже. – вып. V. – М., 1975. – с. 15–109.
10. Франкл В. Человек в поисках смысла: Сборник / Общ. ред. Л.Я. Гозмана и Д. А. Леонтьева. – М., 1990. – 368 с.
11. Философский энциклопедический словарь / гл. ред. : Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалев, В. Г. Панов. – М. : Советская энциклопедия, 1983. – 840 с.
12. Фрейд З. Я и ОНО: труды разных лет / З. Фрейд. – Тбилиси, 1991. – 425с.
13. Яницкий М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система / М.С. Яницкий. – Кемерово, 2006. – 106 с.
14. Maddi S.R., Propst B., and Feldinger I. Three expressions of the need for variety // J. Pers., 1965; Maddi S.R., Andrews S. The need for variety in fantasy and self-description // J. Pers., 1966; Maddi S.R. The seeking and avoiding of variety // Unpubl. Manuscript. Chicago, 1968.

Л.О. Штанько,  
кандидат економічних наук, доцент,  
ПВНЗ «Український гуманітарний інститут»,  
м. Буча Київської області

## **ОСОБЛИВОСТІ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ХРИСТИЯНСЬКОГО ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

На сучасному етапі суспільного розвитку України гостро відчувається проблема втрати духовності. Все більша кількість науковців, громадських діячів піднімають питання необхідності виховування молоді на основі християнських цінностей. В цьому контексті важливого значення набувають християнські навчальні заклади, які є невід'ємною складовою системи освіти більшості розвинутих країн.

В Україні з 1999 року здійснює освітню діяльність Приватний вищий навчальний заклад «Український гуманітарний інститут», який заснований двома християнськими благодійними фондами, має державну акредитацію та ґрунтується на християнських принципах здійснення освітньої діяльності. Розглянемо основні з цих принципів.

### 1. Інтеграція християнських принципів в навчальному процесі.

Даний принцип передбачає включення основних моральних принципів, викладених у Святому Письмі (Біблії) в різні теми окремих дисциплін, а також до навчальних планів будь-яких спеціальностей, дисциплін духовного компоненту. Правильне розуміння наукових відкриттів і життєвих досвідів дозволяє не просто передати професійні знання, але й сформувати цілісну особистість, яка здатна бачити Бога як в природі, повсякденному житті, так і у професійній діяльності. Впровадження біблійного християнського світогляду розширює горизонти сприйняття світу для студентів. Згідно Біблії саме Творець визначив, щоб все в світі служило певній меті. Він створив людину спраглою до знання і любові.

Християнський світогляд є фундаментом для майбутнього професійного успіху як окремої людини, так і нації в цілому. Немає жодної сфери діяльності, де Біблія не вказувала б на щось суттєве. Дотримуючись цих принципів, будь-яке суспільство буде процвітати. Довіра і співробітництво існують в світі завдяки Закону Божому.

### 2. Індивідуальний підхід до кожного студента.

Задача викладача полягає не лише в тому, щоб передати інформацію до аудиторії, свої професійні знання, але й побудувати дружні відносини з кожним студентом. Реалізація цього завдання набагато ускладнюється, якщо академічна група переповнена. Тому християнські навчальні заклади надають перевагу невеликим групам. Тільки завдяки тісному контакту викладача і студента, побудованим взаємовідносинам, спілкуванню не лише на рівні розуму, але й серця відбувається справжнє виховання.

### 3. Близькість до природи.

Близькість до природи є також одним з принципів християнської освіти, тому що це дозволяє досягнути наступного:

3.1. Вивчати Творця через природу. Принциповою відмінністю християнської освіти є те, що в центрі вивчення дисциплін поставлено не людину, її діяльність та досягнення, а Бога як Творця всього світу. Це дозволяє студентам, по-перше, відчувати свою значимість, тому що Сам Творець Всесвіту надає їм можливості щодо реалізації власних талантів. По-друге, формує відповідальність перед навколишнім середовищем та за свою працю.

3.2. Створити умови для успішного навчання. Засновники християнських навчальних закладів намагаються розташовувати їх там, де можна сформувати сприятливі умови для ефективного навчання з точки зору атмосфери, яка оточує студентів. Український гуманітарний інститут є яскравим прикладом такого розташування. Він володіє великим кампусом, в якому знаходяться навчальні корпуси, гуртожитки, їдальня, спортивний комплекс, а також всі інші елементи необхідної інфраструктури. Кампус розташовано у лісовій зоні поблизу Києва. Таке розташування позитивно сприяє на здатність студента сконцентруватися на навчанні.

3.3. Показати студентам закон служіння, що відображений у природі.

Біблія відображає закон служіння як принцип, за яким побудований весь Всесвіт. Творець підтримує життя будь-якого живої істоти. Христос жив на землі «як служник» (Біблія, Євангеліє від Луки, розділ 22, вірш 27) [1]. Ангели є «служебні духи» (Біблія, Послання до Євреїв, розділ 1, вірш 14). [1] Законом служіння пояснюється рух всього в природі. Озеро і океан, джерело або річка – беруть для того, щоб віддавати. «Давайте, і дадуть вам» (Лк. 6:38) [1] – цей непорушний урок записаний не тільки на сторінках Святого Письма, а й на сторінках природи.

4. Розвиток соціального волонтерства.

Участь студентів у соціальних акціях, проектах, програмах як одноразових, так і на постійній основі є частиною академічної програми християнських навчальних закладів, а також важливою складовою виховного процесу. Відповідальність за організації соціальних програм в навчальному закладі несе соціально-виховний відділ, а також студентський актив (Студентська Рада).

Біблійні принципи старанності, чесності, ощадливості, жертвовності, чистоти є секретом справжнього успіху.

#### 5. Наявність суспільно-корисної праці.

Християнським навчальним закладам притаманне залучення студентів до безкорисливої праці. Через працю у студентів формуються наступні здатності та уміння:

5.1. Здатність до безкорисливих вчинків. Студенти у вищому навчальному закладі зорієнтовані на отримання професії, яка у майбутньому буде приносити їм доходи. Тому важливо зорієнтувати студентів, що не від кожної виконаної роботи вони мають очікувати грошову винагороду. Людина, в якій сформоване таке ставлення до праці, буде відкритою до потреб суспільства та готовою допомагати, не очікуючи винагороди.

5.2. Турбота один про одного, про місце, де ти живеш, навчаєшся. Важливо залучати студентів до роботи в кампусі. Це допомагає їм більше цінувати те, що вони мають, що для них роблять викладачі та адміністрація навчального закладу.

#### 5.3. Уміння приймати відповідальність за своє життя.

«Той, Хто прийшов з небес, щоб стати для нас прикладом, майже тридцять років провів, займаючись простою ремісничим працею.» [2]

#### 6. Залучення до участі в церковних богослужіннях.

Участь у церковних богослужіннях дозволяє молодій людині отримати духовні практики, які позитивно впливатимуть на її майбутнє. Участь у церковних практиках спонукають студента уважніше слідувати Божому плану в своєму житті, робити все можливе в тій сфері, яка для нього ближче за все, наслідувати принципи християнського лідерства – це правила, що гарантують надійне керівництво у виборі майбутньої професії.

7. Естетичне виховання. Естетичне виховання є важливою складовою цілісного підходу до виховання молоді. Тому в християнських навчальних закладах приділяється увага тому, щоб людина формувала не лише професійні навички, але й була культурною та інтелігентною. В Українському гуманітарному інституті проходять щотижневі заходи культурного та естетичного виховання у

вигляді обов'язкової навчальної пари для студентів всіх спеціальностей, виїздів у музеї, на концерти, екскурсії по історичних місцях тощо.

## 8. Підтримка здорового способу життя.

Здоровий спосіб життя є обов'язковою складовою навчально-виховного процесу християнського навчального закладу. Він полягає у наступному:

8.1. Принципи утримання (від алкоголю, тютюну, азартних ігор). На території інституту суворо заборонено вносити сигарети та алкоголь та вживати їх.

8.2. Заохочення до правильного режиму харчування.

8.3. Фізична активність, яка включає в себе як відвідування спортивних секцій, так і суспільно-корисну працю.

8.4. Режим дня. Навчальний заклад заохочує студентів підтримувати режим дня, який допомагає підтримувати на належному рівні свій фізичний та розумовий стан.

## 9. Режим і дисципліна.

Поступаючи до вищого навчального закладу молода людина часто відривається від батьківської опіки, часто не знає, як їй використовувати свою свободу, і може вибрати шлях потурання своїм слабкостям, що приведе до занепаду її творчих та професійних можливостей. Молоді властива любов до свободи. Вона прагне свободи, проте їй слід зрозуміти, що свобода – це безцінний дар Творця, тому насолоджуватися цим благословенням можна лише в слухняності Законові Божому.

## 10. Принципи цнотливої поведінки юнаків і дівчат.

Одним з важливих християнських принципів є цнотливість. Вищі навчальні заклади мають показувати переваги таких взаємовідносин між молодими людьми, тому що успішне майбутнє життя студента є також складовою успіху його професійної діяльності та громадянської поведінки.

Отже, вказані принципи дозволяють сформувати таку модель вищого навчального закладу, яка спроможна готувати не лише високоякісних фахівців в окремих професійних сферах, але й цілісну особистість, яка відкрита до потреб суспільства, спроможна досягати високих цілей заради не лише особистого

розвитку, але й для блага оточуючих. Саме таких фахівців потребує сьогодні наше суспільство заради розбудови майбутнього України.

### *Список використаних джерел*

1. Біблія або книги Святого Письма Старого й Нового заповіту. – Переклад І. Огієка. – Київ: Українське біблійне товариство, 2003.
2. Е. Уайт. Воспитание. – Заокский: Издательство "Источник жизни", 1995.

## **ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ СУПРОВІД НАВЧАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ**

І. С. Бойченко

*науковий співробітник відділу*

*соціально-економічного становлення молоді*

*Державний інститут сімейної та молодіжної політики, м. Київ*

В. О. Соловієнко

*кандидат психологічних наук, професор,*

### **ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОІДЕНТИФІКАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ В УМОВАХ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ**

Загальновизнано, що університетська освіта незалежно від конкретної спеціальності традиційно будувалася як синтетична та фундаментальна; студентів орієнтували на глибоке та всебічне вивчення матеріалу, проведення самостійних досліджень, формування власного погляду на проблему. Важливим завданням університетської освіти окрім передачі знань та вмінь (інформування) було також формування особистості професіонала, сприянню його самоідентифікації з професією [1,2].

Відомо, що самореалізація неможлива без усвідомлення людиною самої себе – своїх здібностей, можливостей, потреб; своєї рольової та статусної належності, своїх психологічних (інтелектуальних, емоційних, вольових) характеристик; без прийняття себе, свого образу Я. Саме в 18-23 роки фіксується пік становлення самосвідомості. Це означає, що в студентські роки відбувається інтенсивне досягнення людиною своєї ідентичності, свого образу Я. Тому перед системою вищої освіти постає завдання створення сьогоденнішим студентам оптимальних умов для усвідомлення себе, свого образу Я.

Метою оновленої системи вищої освіти є «розширення можливостей навчальних закладів у задоволенні різноманітних культурно-освітніх запитів особистості і суспільства, підвищення гнучкості загальнокультурної, наукової та

професійної підготовки спеціалістів у сфері освіти із врахуванням мінливих потреб економіки та ринку праці» [3;60]. Тобто, багаторівнева освіта, що реалізується різноманітними за змістом та термінами навчання послідовними освітньо-професійними програмами, забезпечує вирішення наступних завдань: особистості – здійснити індивідуальний вибір змісту і рівня отримуваної освіти та професійної підготовки, які задовольняли б інтелектуальні, соціальні та економічні потреби; суспільству – отримати спеціаліста в коротші терміни із кваліфікаційними параметрами, які вимагаються.

Відповідно до поставлених завдань перед вищою освітою, у межах нової гуманістичної парадигми, освіта виконує роль каталізатора самостійного переходу суб'єкта від стратегії споглядання самого себе, до стратегії перетворення самого себе. Реалізація цих завдань пов'язана з необхідністю формування професійної складової Я-концепції, котра передбачає постійну роботу суб'єкта у напрямку формування та деталізації внутрішнього образу професійної діяльності.

Об'єктом дослідження ми обрали професійну самоідентифікацію майбутніх практичних психологів у процесі підготовки в ВНЗ, а предметом – особливості формування самоідентифікації студентів – практичних психологів у процесі їх фахової підготовки. Мета дослідження полягає у визначенні впливу професійної самоідентифікації на процес фахового становлення майбутніх практичних психологів.

Вирішальну роль у формуванні та розвитку професійної самоідентифікації відіграє суб'єкт-суб'єктна взаємодія викладачів і студентів, в результаті чого розвивається когнітивна складова Я-концепції (образ Я). Студенти усвідомлюють себе як активні діячі, котрі здатні до самостійного пошуку. У такий спосіб розвивається адекватна самооцінка та інші важливі складові ментальної компетентності, а також навчальний процес забезпечується практичними видами діяльності. У результаті такої роботи студенти не тільки можуть приміряти майбутню професійну діяльність до себе, до своїх інтересів, здібностей, можливостей, але й розвивати особистісну рефлексію, вміння і навички аналізу своєї роботи, сформуванню зони найближчого особистісного розвитку та навички



внутрішнього самоконтролю, що є підґрунтям для ефективного досягнення усвідомленої професійної ідентичності.

Постає питання про існування спеціальних умов формування професійної самоідентифікації майбутніх практичних психологів, за яких відбувається становлення кваліфікованого фахівця. За результатами аналізу літератури нами виділено ті специфічні чинники і механізми формування професійної самоідентифікації, що є основою для розвитку цього процесу. Вони сприяють розвою, зміцненню та стабілізації професійної мотивації, зростанню потреби у самостійності, рефлексивності, самопізнанні й самовдосконаленні. А також удосконалюється необхідна професійна якість людини, змінюється самооцінка та рівень професійних домагань (самооцінка стає адекватнішою, а рівень професійних домагань зростає).

Емпіричне дослідження проводилося на трьох групах досліджуваних (студенти – практичні психологи 3-4-5-х курсів): 1) майбутні практичні психологи з теоретичною спрямованістю (72 особи); 2) студенти – практичні психологи з практичною спрямованістю (які мають, чи мали наставника, супервізора) (58 осіб); 3) студенти – психологи-практики, які працюють за спеціальністю (мають наставника) (27 осіб).

Виявлення чинників, механізмів, які обумовлюють формування певних рівнів професійної самоідентичності здійснювалося за допомогою низки психодіагностичних методик, в яких використано: розроблені нами анкети («Мотивація навчання в ВНЗ студентів–практичних психологів», «Супервізорство та психологічна практика»), тесту «Самооцінка», розроблені нами опитувальники («Супервізорство та професійна самоідентифікація майбутніх практичних психологів» (для студентів та супервізорів) та опитувальника «Професійні якості психолога» (для студентів та супервізорів)), опитувальника дослідження тривожності Спілберга, методики «Опитувальник САН».

З метою виявлення диференціюючих відмінностей формування професійної самоідентифікації майбутніх практичних психологів нами проведено: 1) порівняння рівня сформованості процесу професійної самоідентифікації в усіх 3-х групах досліджуваних за результатами описаних вище методик (відмінності у

групах визначалися на основі критеріїв  $t$ -Ст'юдента та  $U$ -Манна-Уїтні); 2) кореляційний аналіз усіх показників формування процесу професійної самоідентифікації і особливостей його переживання (на основі коефіцієнтів кореляції  $r$ -Пірсона та  $r$ -Спірмена). Обчислення здійснювалось за допомогою пакету SPSS.

Отримані результати дозволили зробити наступні висновки:

1. Важливою умовою ефективності професійної самоідентифікації особистості є її уявлення про необхідний комплекс професійних знань, професійно значущі якості, уміння, навички та відповідні цінності, самооцінку, а також усвідомлення означеною особистістю сутності своєї майбутньої професії, своїх професійних можливостей, необхідності прагнення до самовдосконалення в своїй майбутній діяльності.

2. Внутрішніми умовами професійної самоідентифікації майбутніх практичних психологів є сформовані особистісні орієнтувальні та спеціальні знання; індивідуальний стиль професійної діяльності, що спирається на мікронавички взаємодії з клієнтами і власний клієнтський досвід; внутрішню несуперечність психолога, визначеність особистих мотивів і цілей.

3. Найважливішими зовнішніми умовами ефективною професійної самоідентифікації майбутнього психолога-практика є професійне психологічне забезпечення входження у фахову діяльність, що включає:

- 1) супервізорську підтримку;
- 2) професійне спілкування і допомогу колег;
- 3) періодичну перепідготовку з метою підвищення свого фахового рівня.

### ***Список використаних джерел:***

1. Любимова Г. Ю. От первокурсника до выпускника: проблемы профессионального и личностного самоопределения студентов-психологов / Г. Ю. Любимова // Вестник Московского университета. Сер. 14: Психология. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 2000. – № 1. – С. 48–56.

2. Смирнов С. Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности: Учеб. пособие для слушателей фак-тов и ин-тов

повышения квалификации преподавателей вузов и аспирантов / С. Д. Смирнов. – М.: Аспект Пресс, 1995. – 271 с.

3. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: Учеб. пособие / Л. Б. Шнейдер. – М.: Издательство Московского психолого-социального института, 2004. – С. 60.

4. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: Монография / Л. Б. Шнейдер. – М.: МОСУ, 2001. – 272 с.

О. В. Брюховецька

*кандидат психологічних наук, доцент,*

*докторант кафедри загальної та практичної психології*

*ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ*

## **ПОНЯТТЯ ПРО ОРГАНІЗАЦІЮ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ**

Аналіз сучасних досліджень з проблем організаційної психології та психології управління доводить, що *організація* є найпоширенішою формою людської спільності, первинним осередком соціуму, вона не існує без суспільства, і суспільство не може існувати без організацій, які воно заради свого існування і створює. *Організація* – об'єкт і суб'єкт суспільства. Але будучи самостійною підсистемою суспільства, організація має специфічні потреби, інтереси, цінності, пропонує суспільству продукти своєї діяльності, свої послуги і пред'являє йому певні вимоги. Особливо значима роль організацій в регулюванні спільної діяльності людей.

*Мета дослідження* полягала у визначенні принципів діяльності сучасної організації як об'єкту управління.

Систематизація сучасних поглядів на сутність феномену «*організація*» дозволила виокремити три *напрями у визначенні організації*: 1) як характеристика системи, що означає внутрішню впорядкованість, узгодженість її частин (організація як структура); 2) як одна з основних функцій управління, процес створення, формування діяльності (організація як процес); 3) як ототожнення із

соціальною (системою (організація як група інституційного характеру). З'єднавши окремі характеристики, отримуємо визначення *організації*.

Аналіз сучасних досліджень з проблем організаційної психології та психології управління доводить, що *організація* є цілісним комплексом взаємозв'язаних елементів з особливою єдністю із зовнішнім оточенням, для неї характерна цілеспрямованість функціонування і розвитку, вона може мати різні характер і мету діяльності, форму власності, комерційну й некомерційну спрямованість, але завжди діє на основі певних правил і процедур. У контексті проблеми нашого дослідження доцільно вживати термін «*організація*» як системне, структурно впорядковане і взаємообумовлене соціальне утворення, що функціонує на відносно постійних засадах, керуючись спільною метою та інтересами і свідомо координуючи свою діяльність для досягнення спільної мети, тобто *об'єкт управління*. Загалом, вихідна позиція багатьох авторів полягає в тому, що «*організація*» відповідає на питання, чим управляти, а «*управління*» – навіщо і як впливати на об'єкт. Розуміння організації створює основу для визначення *управління організацією*.

Наука про управління зародилася на початку ХХ століття і її розвиток можна розділити на три етапи: 1) виникнення «*школи наукового управління*» (початок ХХ століття – кінець 20-х років, Ф. Тейлор [3], А. Файоль [5]); 2) виникнення і розвиток «*руху за гуманні стосунки*» (30-і – друга половина 40-х років, Е. Мейо [6], М. Фолетт [7] та ін.); 3) виникнення і розвиток сучасних теорій управління, так званого, *соціального менеджменту* (з 50-х років по теперішній час, П. Друкер [1] та ін.), що привело до відомого ускладнення науки управління і управлінських знань і появі ряду *наукових підходів*: *адміністративного* (в нормативних актах регламентуються функції, права, обов'язки системи управління); *динамічного* (об'єкт управління розглядається в діалектичному розвитку, в причинно-наслідкових зв'язках і взаємопідлеглості); *відтворювального* (постійно оновлюється виробництво товару для задоволення потреб ринку з меншими затратами); *інтеграційного* (встановлюються взаємозв'язки між окремими підсистемами і елементами системи управління, рівнями і суб'єктами управління); *кількісного* (викорисовуються кількісні оцінки

за допомогою математичних, статистичних та інших розрахунків); *нормативного* (вставляються нормативи в управлінні); *комплексного* (враховуються усі аспекти управління – економічні, соціальні, матеріально-технічні та ін.); *маркетингового* (передбачається орієнтація системи, що управляє, на споживача); *поведінкового* (допомагає працівникам усвідомити власні можливості); *процесного* (управління розглядається як сукупність взаємозв'язаних функцій); *системного* (будь-яка система розглядається як сукупність взаємозв'язаних елементів); *ситуаційного* (застосування різних методів управління визначається конкретною ситуацією); *функціонального* (потреба розглядається як сукупність функцій, які треба виконувати для її задоволення).

Ураховуючи провідну роль організацій в суспільстві, сконцентруємо увагу на аналізі *управління організацією як одному із видів соціального управління*. Аналіз наукових підходів до управління дозволив зробити висновок, що *соціальне управління* – безперервний процес дії керівника (суб'єкта управління) на організовану групу людей або на кого-небудь з цієї групи окремо (об'єкт управління) по організації і координації їх спільної діяльності для досягнення найкращих результатів.

У концепції Ф. Тейлора [3] та А. Файоля [5] було визначено, що існує п'ять вихідних *управлінських функцій*: *планування* (визначення того, якими повинні бути цілі організації і що повинні робити члени організації, щоб досягти цих цілей), *організація* (створення певної структури, яка дає можливість людям ефективно працювати для досягнення певних цілей), *розпорядження* (змушення персоналу працювати), *координація* (об'єднання усіх дій та зусиль) і *контроль* (забезпечення досягнення організацією своїх цілей відповідно правилам і розпорядженням). Первинні функції управління, на думку М.Х. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоурі [2], об'єднуються між собою двома процесами, які притаманні кожній із первинних функцій: *комунікацією* (обмін інформацією) і *прийняттям рішень* (вибір альтернатив при здійсненні управлінських функцій). Отже, стосовно менеджменту, організація, з одного боку, є *середовищем діяльності менеджера*, з іншого, – організація (організування) виступає *однією з основних функцій управління*.

Відповідно з позицій управління можна виділити *три рівні* (підсистеми) *організації*: систему цілей, власне організацію і систему контролю. *Система цілей* включає впорядковану сукупність загальних і приватних, стратегічних, тактичних і оперативних цілей. *Організація* – ясне і чітке визначення областей відповідальності за досягнення конкретних цілей кожного підрозділу і співробітника. *Система контролю* – порівняння поставлених цілей і досягнутих результатів.

Управління організацією ґрунтується на певних *принципах*, які є відображенням об'єктивних закономірностей практики управління і визначають вимоги до конкретної організації. Слід зазначити, що на сьогоднішній день у науковій літературі не вироблено єдиного підходу до формулювання принципів управління організацією, тому аналіз окремих наукових позицій дозволив виділити нам узагальнити *принципи управління організацією*, спираючись на рівні організації (табл. 1):

Таблиця 1

## Принципи управління діяльністю організації

Принципи управління організацією		
Цілеспрямованість організації	Організація діяльності організації	Контроль за діяльністю організації
<ul style="list-style-type: none"> <li>- визначення і деталізація цілей, задач і планів (<i>стратегічний менеджмент</i>)</li> <li>- перспективність діяльності (<i>необхідність організаційних змін</i>)</li> <li>- прогнозування (<i>аналіз зовнішнього середовища і потенціалів</i>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- єдиноначальність (ієрархічна структура влади)</li> <li>- спеціалізація управління (рівні управління)</li> <li>- визначення прийомів, способів діяльності, що сприяють досягненню цих цілей (системний аналіз і стратегічний вибір)</li> <li>- розподіл праці (аналіз внутрішнього середовища і потенціалів)</li> <li>- організування (об'єднання персоналу в керовані робочі групи (підрозділи))</li> <li>- делегування повноважень,</li> <li>- координація (узгодження різних видів діяльності, доручених кожній групі (підрозділу))</li> <li>- мотивація (формування сприятливої організаційної культури)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- контроль дій (встановлення контрольованих стандартів діяльності)</li> <li>- контроль результатів (аналіз результатів діяльності за допомогою контролю)</li> <li>- інформування про відхилення і аналіз причин відхилення результатів від цілей</li> <li>- забезпечення єдності цілей</li> </ul>

Отже, *управління організацією* – безперервний процес впливу на продуктивність діяльності працівника, підрозділу або організації в цілому для досягнення поставленої мети.

Таким чином, науково-теоретичний аналіз сутності організації як об'єкта управління, виокремлення основних підходів до дослідження організацій, розгляд управління організацією як одного із видів соціального управління є підґрунтям для визначення особливостей управління організаціями, зокрема, освітніми.

### ***Список використаних джерел:***

1. Друкер П. *Энциклопедия менеджмента* : [пер. с англ.] / П. Друкер. – М. : «Вильямс», 2004. – 432 с.
2. Мескон М. *Основы менеджмента* [Текст] / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі. – М.: Дело, 2000. – 704 с.
3. Тэйлор Ф. *Основы научного менеджмента* / Ф. Тэйлор. – М., 1992. – 356 с.
4. Файоль Ф. *Управление – это наука и искусство* / А. Файоль, Ф. Тейлор, Г. Емерсон, Р. Форд. – М. : Республика, 1992. – 130 с.
5. Mayo E. *The Human Problems of an Industrial Civilization* / E. Mayo. – New York: Viking Press. – 1960. – 116 p.
6. Metcalf, Henry C., and Urwick Lyndall, eds. *Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follett*. – New York: Harper & Row, 1942. – P. 32-33.

Л. М. Васільєва  
*доктор наук з державного управління, професор,  
 Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет,  
 м. Дніпропетровськ*

## **ЗНАЧЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ ІНТЕРАКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ**

Компетентнісний підхід при організації освітнього процесу вимагає від викладача зміни процесу навчання: його структури, форм організації діяльності,

принципів взаємодії суб'єктів. А це означає, що пріоритет у роботі викладача віддається діалоговим методам спілкування, спільним пошукам істини, різноманітної творчої діяльності. Все це реалізується при застосуванні інтерактивних методів навчання.

Поняття «інтерактивний» походить від англійського «interact» («inter» – «взаємний», «act» – «діяти»). Отже, «інтерактивні методи» можна перекласти як «методи, що дозволяють студентам взаємодіяти між собою».

У порівнянні з іншими методами інтерактивні орієнтовані на більш широку взаємодію студентів не тільки з викладачем, а й один з одним і на домінування активності студентів в процесі навчання.

Інтерактивне навчання – це спеціальна форма організації пізнавальної діяльності, спосіб пізнання, здійснювана у формі спільної діяльності студентів. Всі учасники взаємодіють один з одним, обмінюються інформацією, спільно вирішують проблеми, моделюють ситуації, оцінюють дії інших і свою власну поведінку, занурюються в реальну атмосферу ділового співробітництва щодо вирішення проблеми [3]. Одна з цілей полягає у створенні комфортних умов навчання, таких, при яких студент відчуває свою успішність, свою інтелектуальну спроможність, що робить продуктивним сам процес навчання.

Інтерактивне навчання – це специфічна форма організації пізнавальної діяльності, яка має передбачувану мету – створити комфортні умови навчання, за яких кожен учень відчуває свою успішність, інтелектуальну спроможність [1].

Інтерактивні методи організації навчального процесу, в певній мірі знаменують собою зміну університетської освітньої парадигми, спрямовані, перш за все, на розвиток у студентів уміння вчитися, критично аналізувати та ранжувати інформацію, ефективно спілкуватися та бути кооперативними. Ці навички, набуті в університеті, не тільки сприяють засвоєнню студентами програмного матеріалу, але і, безсумнівно, стануть в нагоді їм у майбутній професійній діяльності. Адже комунікативні вміння і навички роботи в групі багато в чому забезпечують соціальну компетентність особистості та досягнення нею життєвого успіху.



Студент стає повноправним учасником навчального процесу, його досвід служить основним джерелом навчального пізнання. Викладач не дає готових знань, але спонукає учасників до самостійного пошуку та виконує функцію помічника в роботі.

Значення використання в освітньому процесі інтерактивних методів навчання полягає, перш за все, в підвищенні якості підготовки фахівців (рис. 1).

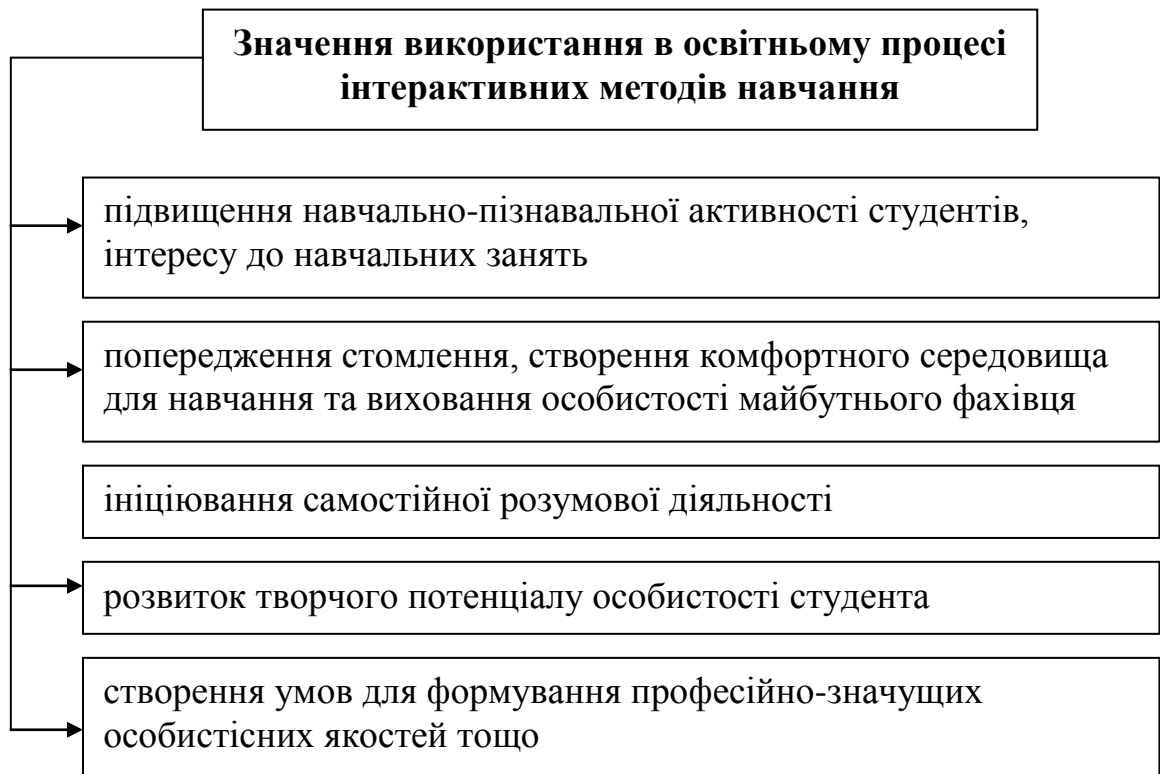


Рис. 1. Значення використання в освітньому процесі інтерактивних методів навчання

Інтерактивність у навчанні легко пояснити такою словесною конструкцією, виведеною досвідом педагогів і психологів ще в античні часи [2]:

Те, що я чую, я забуваю;

Те, що я бачу й чую, – я трохи пам’ятаю;

Те, що я чую, бачу й обговорюю, – я починаю розуміти;

Коли я чую, бачу, обговорюю й роблю – я набуваю навичок;

Коли я передаю знання іншим – стаю майстром.

Отже, впровадження інтерактивних форм навчання – одне з найважливіших напрямів вдосконалення підготовки студентів в сучасному вузі. Тепер для

викладача недостатньо бути компетентним в сфері своєї спеціальності й передавати базу знань в аудиторії. І хоча нові погляди на навчання не приймаються багатьма викладачами, не можна ігнорувати дані багатьох досліджень, які підтверджують, що використання активних підходів є найбільш ефективним шляхом, що сприяє навчанню студентів.

***Список використаних джерел:***

1. Вербицкий А. Активные методы обучения в высшей школе: контекстный подход / А. Вербицкий – М., 1989. – 127 с.
2. Іванова-Комарщук О. Корисність інтерактивних методів навчання / О. Іванова-Комарщук // Відкритий урок: розробки, технології, досвід [електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://osvita.ua/school/method/technol/6564/>
3. Пометун І. О. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання: наук.-метод. посібник / І. О. Пометун. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 192 с.

А. А. Вербинець,  
аспірантка кафедри педагогіки,  
Криворізький педагогічний інститут  
ДВНЗ «Криворізький педагогічний університет»,  
м. Кривий Ріг

**ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ДО  
РОБОТИ З ДІТЬМИ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ В  
УМОВАХ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ  
(НА ПРИКЛАДІ РЕСПУБЛІКИ МАЛЬТА)**

У низці державних стратегічних документів, а саме: постановвах Кабінету міністрів України «Про затвердження Концепції розвитку інклюзивного навчання» № 912 від 01.10.2010 р., «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах» № 872 від 15.08.2011 р., наказі Міністерства освіти і науки «Про затвердження плану заходів,

щодо забезпечення права на освіту дітей з особливими освітніми потребами, у тому числі дітей-інвалідів» № 768 від 14.06.2013 та ін. акцентовано на необхідності удосконалення системи підготовки та перепідготовки педагогічних кадрів, які працюють в умовах інклюзивного навчання, а також вивченні зарубіжного досвіду з реалізації різних видів і форм професійного вдосконалення вчителів, котрі взаємодіють з дітьми з особливими потребами, та адаптацією його в освітньому просторі України. Тому вважаємо за доцільне проаналізувати позитивний досвід Республіки Мальта щодо підготовки компетентних педагогічних кадрів для системи інклюзивної освіти.

Як зазначають зарубіжні вчені, зокрема Е. Д. Маккрей, П. Т. Сінделар [1], К. Форлін [6] та ін., підготовка педагогів для реалізації інклюзивної освіти в основному є спрямованою на формування знань про відмінності дітей з особливими освітніми потребами, наприклад, порушеннями психічного та фізичного розвитку, та врахування цих відмінностей у педагогічному процесі. Значно менше уваги, за словами вчених, звертається на професійно-особистісну готовність до роботи з даною категорією учнівства. Вивчення роботи авторів М. Т. Браунела, Е. Д. Маккрей, П. Т. Сінделара та ін. уможливує визначити професійно-особистісну готовність педагогів до роботи з учнями з особливими освітніми потребами в умовах інклюзивної освіти як здатність поважати відмінності особистості; визнавати її цінність та унікальність; створювати умови для її всебічного розвитку, а не тільки для отримання нею результатів у навчанні; усвідомлювати власну відповідальність як носія культури та її транслятора для дітей з особливими освітніми потребами [1, с. 224-225].

Дослідницею Є. Марч [5] на основі аналізу особливостей організації інклюзивного навчання в загальноосвітніх школах країн Європейського Союзу, виявлено, що до числа учнів з особливими освітніми потребами відносять не тільки тих, котрі мають фізичні й психічні захворювання, але й інші категорії: дітей-біженців, дітей національних меншин, бездомних тощо. У Республіці Мальта дотримуються схожої позиції, про що свідчать законодавчі акти, документи Міністерства освіти, молоді та праці Республіки Мальта.

У зв'язку із цим мальтійський учений П. А. Бартоло наголошує на необхідності впровадження принципів полікультурності як при організації інклюзивного навчання, так і в процесі підготовки відповідних педагогічних кадрів [2]. У Республіці Мальта фахова підготовка майбутніх педагогів для роботи в цій сфері здійснюється на факультеті освіти Мальтійського Університету. Протягом декількох років у рамках проекту Comenius 2.1 студенти навчалися за диференційованим начальним модулем (DTM), метою якого було підготувати майбутніх педагогів до різноманітності учнів. Опис цього експерименту детально представлено в роботах П. А. Бартоло [3; 4].

У розробці та впровадженні цього модулю брали участь науковці та викладачі з семи країн-учасниць Європейського Союзу – Республіки Мальта, Чеської Республіки, Німеччини, Литви, Швеції, Нідерландів та Великої Британії. Завданням членів даної проектної групи було створення полікультурних та мультимедійних навчально-методичних матеріалів для студентів дистанційної та денної форм навчання, проведення лекцій та семінарів, а також консультування викладачів. Цікавим був той факт, що лише один науковець з цієї групи мав професійну підготовку в сфері інклюзивної освіти, інші займалися дослідженнями питань педагогічної психології, спеціальної та корекційної освіти, методики викладання дисциплін, зокрема математики та іноземної мови.

Залучення фахівців різних, але і споріднених профілів сприяло, на думку П. А. Бартоло, формуванню професійно-особистісної готовності майбутніх педагогів до роботи з учнями з особливими освітніми потребами в умовах інклюзивної освіти [4, с. 38].

Набуття професійного досвіду в системі інклюзивної освіти відбувалося під час проходження студентами педагогічної практики в навчальних закладах Республіки Мальта з інклюзивною формою навчання, котрі також виконують функції Ресурсних центрів, а саме: Мальтійській школі Сан-Мігель (Malta San Miguel School), м. Пемброк (Pembroke); школі Гелен Келлер (Hellen Keller School), с. Кренді (Qrendi); школі Гардіан Енджел (Guardian Angel School), м. Хамрун (Hamrun); Марія Риджайна Коледжі (Maria Regina College), м. Сан-Пауль-іль-Бахар (San Pawl il-Baħar).

Таким чином, професійна підготовка майбутніх педагогів до роботи з дітьми з особливими освітніми потребами в умовах інклюзивної освіти в Республіці Мальта є спрямованою на розвиток здатності поважати різноманітність учнів та розглядати її як ресурс та актив, а також створювати відповідні умови в навчальному середовищі, необхідні для ефективної співпраці з даною категорією учнівства для спільного вирішення навчальних завдань та їх гармонійного усебічного розвитку.

***Список використаних джерел:***

4. Sindelar, P. T. Handbook of Research on Special Education Teacher Preparation / P. T. Sindelar, E. D. McCray, M. T. Brownell, et. al. – Routledge, 2014. – 528 p.
5. Bartolo, P. A. Preparing Teachers for Diversity [Electronic resource] / P. A. Bartolo // Malta Review of Educational Research. – Vol. 6, N 1. – 2008. – Access mode : [www.um.edu.mt/educ/about/publications](http://www.um.edu.mt/educ/about/publications)
6. Bartolo, P. A. Process of Teacher Education for Inclusion : the Maltese Experience / P. A. Bartolo // Journal of Research in Special Educational Needs. – Vol. 10, Issue Supplement s1. – 2010. – P. 139-148.
7. Bartolo, P. A. The Role of Psychologists in Inclusive Settings Working with Teaching Assistants and Other Support Staff for Inclusive Education / P. A. Bartolo // International Perspectives on Inclusive Education. – Emerald, Editors : Dianne Chambers, 2013. – Vol. 4, Ed. 1, Ch. 3. – P. 4-63.
8. March, E. Inclusive Educational Practices for Students with Disabilities within the European Union / E. March. – the USA : ProQuest, 2008. – 280 p.
9. Forlin, Ch. Teacher Education for Inclusion : Changing Paradigms and Innovative Approaches / Ch. Forlin. – Routledge, 2010. – 288 p.

В. М. Гладкова,  
доктор педагогічних наук, професор,  
ДЗ «Південноукраїнський національний  
педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»,  
м. Одеса

## **АКМЕОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ**

Процес особистісно-професійної підготовки майбутніх фахівців (зокрема, соціономічного профілю) у системі вищої освіти повинен забезпечувати не лише оволодіння спеціальними знаннями, вміннями, навичками, а й створювати умови для становлення творчої особистості майбутнього фахівця як суб'єкта діяльності, основне завдання якого зробити зростання та самовдосконалення метою свого подальшого особистісного та професійного розвитку. Поняття «акмеологічний» супровід розглядається науковцями як акмеологічна допомога й підтримка реакцій, процесів і станів особистості, які природно розвиваються; як недирективна форма надання допомоги, яка спрямована на розвиток і саморозвиток, вдосконалення та самовдосконалення особистості, коригування процесу продуктивної самореалізації.

Складовими акмеологічного супроводу виділяють процеси психологічної та педагогічної підтримки, допомоги з боку акмеологів-наставників, коучів. Педагогічну підтримку можна представити як систему спільних дій педагогів і студентів, спрямованих на визначення інтересів, цілей, можливостей і шляхів подолання перешкод (проблем) студентів, що заважають їм самостійно досягти бажаних результатів у професійно-навчальній діяльності, самоактуалізуватися в ній. Водночас необхідно орієнтуватися на наявні у студентів реальні й потенційні можливості та здібності.

Професіоналізм фахівця полягає у високому рівні розвитку професійної компетентності, індивідуальних якостей та властивостей особистості (серед них чільне місце посідають акмеологічні інваріанти). Можна виділити такі види професійної компетентності: спеціальну, соціальну, особистісну, індивідуальну, акмеологічну [4].

У процесі дослідження нами виявлено набір компетенцій для ідеального фахівця соціономічного профілю. В результаті ретельного аналізу виокремлені ключові компетенції, що ведуть до успіху. У змісті кожної компетенції виявлено те, що стосується норми, надлишку та нестачі. Такий детально опрацьований перелік складає підставу для розробки акмеологічної траєкторії самовдосконалення та самореалізації в напрямку професіоналізації та майбутнього кар'єрного зростання фахівця зазначеного профілю, а також акмесинергетичного супроводу на цьому шляху [1].

Формування професіоналізму майбутнього фахівця потребує сформованості у нього акмеологічної компетентності, яка являє собою інтегральну здатність людини вибудовувати свій поступальний розвиток у різних сферах діяльності за умов постійного ускладнення задач і зростання рівнів досягнень, що потребують максимальної реалізації психологічних ресурсів людини.

Ефективним інструментом розробки акмесинергетичних технологій особистісно-професійного самовдосконалення є акмеф'ючеринг [5], тобто передбачання та активне прогнозування саморозвитку, самовдосконалення та подальшої самореалізації на шляху до АКМЕ. Для цього необхідно розглядати структуру майбутньої індивідуально-професійної діяльності фахівця та детально проаналізувати її компоненти: когнітивний, соціально-перцептивний, атрибуційний, антиципаційний, гностичний, проектувальний, конструктивний, консультаційний, корекційний, комунікативний та організаційний.

Для здійснення особистісного та професійного розвитку та саморозвитку запропоновано розробку власної авторської системи професійного вдосконалення (самовдосконалення) майбутнього фахівця. Практичній реалізації розробленої системи сприяє участь у системі тренінгів формування акмеологічної компетентності з обов'язковим акмесинергетичним супроводом, який може здійснюватися у різних формах: індивідуального та групового консультування, періодичного психодіагностування, корекційної роботи (тренінгів, квазіпрофесійних традиційних ігор), розвивальних тренінгів, квазіпрофесійних інноваційних ігор, профілактичних бесід тощо. Для реалізації такого супроводу можна запропонувати створення служби акмесинергетичного забезпечення особистісно-професійного

розвитку та наступного вдосконалення майбутніх фахівців, яку можна використовувати і для різних категорій навчальних закладів [1; 2; 3].

*Служба акмесинергетичного забезпечення* – це структурна система, що забезпечує за допомогою психологічних і акмеологічних засобів продуктивний розвиток внутрішнього потенціалу суб'єктів навчально-професійної діяльності. *Головною метою* служби акмесинергетичного забезпечення професійного розвитку є акмесинергетичний супровід системного забезпечення розвитку кадрового потенціалу вищих навчальних закладів.

*Основні напрями* роботи акмесинергетичної служби: інформаційно-аналітичний (загальний відділ); організаційно-проектувальний (прогностичний відділ); акмеолого-технологічний (технологічний відділ); психологічний (відділ акмесинергетичного супроводу); науково-дослідний (аналітичний відділ).

Успішно функціонуюча акмесинергетична служба покликана допомогти особистісно-професійному розвитку, в межах якого відбуваються такі прогресивні зміни особистості: змінюється спрямованість особистості (розширюється коло інтересів і змінюється система потреб, актуалізуються мотиви досягнення, зростає потреба у самовдосконаленні та самореалізації, підвищується креативність особистості); збільшується досвід і підвищується кваліфікація (підвищується компетентність, розвиваються та розширюються уміння та навички, засвоюються нові алгоритми розв'язання професійних задач, підвищується креативність діяльності); розвиваються складні окремі здібності; розвиваються професійно-важливі якості відповідно до специфіки діяльності; розвиваються особистісно-ділові якості; підвищується акмеологічна готовність до діяльності в різноманітних, в тому числі екстремальних, ситуаціях; розвиваються акмеологічні інваріанти професіоналізму – основні якості та уміння професіонала, що забезпечують високу стабільну ефективність діяльності незалежно від її змісту та специфіки.

Запропоновані заходи, які можуть реалізовуватися у різних формах, мають на меті сприяти якомога повнішій реалізації внутрішнього потенціалу майбутніх фахівців соціономічного профілю для досягнення ними найвищих результатів у професії та житті, тобто власного та суспільного АКМЕ.



**Список використаних джерел:**

1. Гладкова В. М. Професійне самовдосконалення менеджера освіти : [моногр.] / В. М. Гладкова. – К. : Освіта України, 2013. – 355 с.
2. Гладкова В. М. Основи акмеології для менеджерів освіти : навч. посіб. / Г.Х. Яворська, В.М. Гладкова, О.А. Горчакова. – К. : Освіта України, 2012. – 248 с.
3. Гладкова, В. М. Служба акмесинергетичного забезпечення професійного розвитку керівних кадрів у галузі освіти / В. М. Гладкова // Молодь і ринок. – 2013. – № 1 (96). – С. 45–48.
4. Гладкова, В.Н. Акмеологические аспекты профессиональной подготовки будущих преподавателей / В.Н. Гладкова, И.Е. Каньковский // Акмеология деятельности / под ред. Н.В. Кузьминой, В.Н. Гладковой, С.Д. Пожарского. – СПб., 2007. – С. 66-73.
5. Гладкова, В.М. Синергетичний професійний акмеф'ючеринг як підстава для розробки авторської програми професійного самовдосконалення менеджера освітнього закладу / В.М. Гладкова // Витоки педагогічної майстерності: зб. наук. праць Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка. – Вип. 9. – Полтава, 2012. – С. 49-54.

А. І. Гусєв

*кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри загальної та практичної психології  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м.Київ*

## **ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ МЕДІАТОРА ЯК ОСНОВА ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ**

Медіаційні технології в Україні впроваджуються більше двадцяти років. За цей період вони були випробувані та довели свою ефективність практично в усіх сферах життєдіяльності, від медіації у школі до спроб запровадження цієї технології у роботу правоохоронної та судової системи. Але відсутність законодавчого закріплення медіації та, відповідно, появи професії «медіатор» і

досі обумовлює те, що навчання медіаторів відбувається лише у рамках додаткової освіти та різноманітних «спеціалізацій» на базі громадських організацій та кількох вузів, а до навчання долучаються головним чином ті фахівці, чия основна робота тісно пов'язана із конфліктами, і які хочуть збагатити свій професійний арсенал новою технологією їх розв'язання (головним чином психологи, педагоги, соціальні працівники та юристи). Тому навчання медіаторів (за виключенням медіації однолітків) – це завжди навчання дорослих осіб, які вже мають іншу професійну ідентичність.

Базовою складовою медіаційних навичок є «нейтральна» професійна позиція медіатора, світоглядні та ціннісні підвалини якої не завжди збігаються з світоглядними основами інших допомагаючих професій. Тому досить часто саме добре сформована професійна спрямованість індивіда стає на заваді напрацюванню нейтральної позиції, яка не дозволяє медіатору надавати поради, «підводити» учасників до «правильного» варіанту вирішення ситуації, і давати моральну оцінку їхнім діям у конфлікті.

Таким чином процес навчання медіації пов'язаний із засвоєнням нової професійної позиції, та, відповідного ціннісного та світоглядного її «забезпечення» фахівцями, основні професії яких самі по собі передбачають наявність чітких професійних та світоглядних переконань.

При опануванні медіаційних компетенцій визначальну роль відіграє засвоєння учасниками професійної позиції медіатора, що є неможливим без наявності «внутрішньої згоди» зі світоглядними та ціннісними підвалинами медіації. Саме на професійну позицію «нанизуються» інші складові медіаційної технології. І, як свідчить досвід, при наявності вірно сформованої позиції навіть недосконалий рівень опанування процедурної та прикладної складової дозволяє учасниками тренінгу успішно виконувати посередницьку функцію у якості медіатора.

Слід зазначити, що в практиці навчання медіації напрацьовано багатий досвід навчання «нейтральній позиції». При цьому змістовне наповнення даного поняття в кодексах різних організацій далеко не завжди співпадає «за буквою», але завжди є однаковим «за духом». Наприклад, в етичному кодексі

«Українського центру порозуміння» співіснують поняття: неупередженість – «медіатор діє однаково в інтересах обох сторін, незважаючи на вік, стать, соціальний статус, расу, колір шкіри, мову, релігію, політичні або інші переконання, національне чи соціальне походження, майновий стан, народження чи інше положення», та нейтральність – «медіатор не повинен мати особистої зацікавленості в певному варіанті вирішення конфлікту. Відповідно до цього, медіатор не нав'язує сторонам свої судження і будь-які варіанти вирішення спору» [1, стор. 40] .

При цьому більшість фахівців з навчання медіації згодні з тим, що дотримання цих принципів забезпечується наявністю у медіатора певної системи поглядів та цінностей, що забезпечує йому можливість входження в конфлікт як нейтрального посередника. Нагадаємо, що сама філософія медіації базується на принципах, серед яких найбільш фундаментальними є наступні: 1) У кожного є своя правда, своє бачення. І це є цінним. 2) Кожна людина має право на реалізацію своїх інтересів. 3) Медіація заснована на рівності сторін. 4) Інша людина є іншою, інакшою. І це є цінним. 5) Кожна людина кращий експерт своєї ситуації і краще знає, що їй потрібно. 6) Медіація не шукає винних. В конфлікті у кожного є своя міра провини в тому, що ця ситуація трапилася, тому медіація не виділяє винуватих і міру винності [2, с. 28].

І тут проблеми підготовки починають перетинатись із проблемами суспільного буття та свідомості. Тому що в умовах суспільства, у якому превалюють, умовно кажучи, «ліберально-демократичні» цінності, в процесі навчання викладачі майже не стикаються з проблемою їх масового неприйняття, та наявністю у суспільстві альтернативної системи переконань. Недарма у Сполучених Штатах сповідують найбільш «лояльний» підхід до підготовки медіаторів, тренуючи їх протягом сорока годин, та лише побіжно вказуючи на ціннісні коріння медіаційної технології.

В умовах же пострадянського суспільства виникає не характерне для тренінгової форми проведення занять завдання практичного засвоєння системи цінностей, яка не є однозначно прийнятою у суспільстві.

З погляду традиційної методології, тут виникає протиріччя між тренінговою формою навчання, спрямованою перш за все на засвоєння практичних навичок та змістом навчального матеріалу, який у традиційних підходах потребує більш тривалих та «фундаментальних» форм організації та проведення занять. Однак практичний досвід підтверджує, що відносно невеликої кількості годин навчання, як правило, вистачає для засвоєння учасниками тренінгу ціннісного фундаменту медіації саме на практичному, прикладному рівні.

### *Список використаних джерел:*

1. Пособие ведущего программ примирения потерпевших и правонарушителей. Киев, Украинский Центр Согласия, 2005. – 56 с.
2. Терещенко И.Г. Медиация в школе: украинский опыт внедрения / И. Г. Терещенко, А. В. Гусева, А. И. Гусев. Информационно-исследовательский центр «Интеграция и развитие». – К.: Золотые ворота, 2013. – 150 с.

О. В. Дульська  
аспірант ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м. Київ

## **СТАН ПРАКТИЧНОГО ДОСВІДУ РОЗВИТКУ ДУХОВНО-МОРАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНОСТІ ВЧИТЕЛІВ У ПІСЛЯДИПЛОМНІЙ ПЕДАГОГІЧНІЙ ОСВІТІ**

*Людина нібито не літає...  
А крила має. А крила має!  
Л. Костенко*

Наразі у суспільстві, у освіті наголошують про поглиблення духовно-моральної кризи, закликають до пошуку шляхів її вирішення, з'явилися нові педагогічні технології на засадах духовно-морального виховання, тому стає логічним виникнення запитань: як співвідносяться поняття «духовно-моральні цінності», «духовно-моральний розвиток» з системою професійних компетентностей сучасного вчителя, чи може людина, яка не усвідомлює

важливість духовно-морального розвитку сформувати і виховати духовно-морально розвинену особистість, чи існує у системі педагогічних компетентностей духовно-моральна складова, чи усвідомлює вчитель важливість духовно-морального вдосконалення, в першу чергу, власної особистості.

Слід зазначити, що сучасні науковці здатні розглядати професійну компетентність учителя як сукупність трьох складових компонентів – предметно-технологічного, психолого-педагогічного, загальнокультурного [2]. Як бачимо, однією з складових компонентів професійної компетентності вчителя є компетентність морального спрямування. Духовно-моральна компетентність розглядається нами як набуття практичної духовно-моральної компетенції, дотримання духовно-моральних норм і правил, інтерес до саморозвитку і самовиховання; саме духовно-моральна компетентність є фундаментальною складовою професійної компетенції, в основі якої лежить духовно-моральне виховання та духовно-моральний розвиток професійної особистості вчителя.

На розвиток професійної компетенції вчителя має визначний вплив післядипломна педагогічна освіта. Ми переконані, що саме післядипломна педагогічна освіта має сприяти розвитку духовно-моральної компетентності сучасного вчителя [1, 24]. Підготовка нової генерації педагогічних кадрів, підвищення їх професійного, загальнокультурного та духовно-морального рівня у післядипломній педагогічній освіті здійснюється у інститутах післядипломної педагогічної освіти, на рівні району (відділ освіти районної державної адміністрації, районний методичний кабінет (центр) і на рівні загальноосвітнього навчального закладу (шкільні методичні об'єднання вчителів-предметників).

Дослідження практичного досвіду розвитку духовно-моральної компетентності вчителя в системі післядипломної педагогічної освіти в Україні показало, що питання духовно-морального виховання викликає величезний інтерес у широких верств населення, науковців, вчителів, і розвиток духовно-моральної компетентності вчителя є нагальною педагогічною потребою. Так за останнє десятиліття вітчизняні науковці розробили більше 20 навчальних програм духовно-морального змісту, понад 100 підручників, хрестоматій, робочих зошитів, навчально-методичних посібників, методичних рекомендацій до

навчальних предметів і варіативних курсів духовно-морального спрямування. Вимоги до особистісно-професійної підготовки вчителя зумовлені державною стратегією розбудови системи загальної середньої освіти в Україні загалом та специфічними чинниками викладання навчальних програм духовно-морального змісту («Основи християнської етики», «Християнська етика в українській культурі», «Біблійна історія та християнська етика») зокрема.

Ми дослідили і проаналізували діяльність обласних інститутів післядипломної освіти в Україні, національних університетів, громадських організацій, видавництв, яка спрямована на духовно-моральний розвиток учителів та з'ясували способи її реалізації.

Починаючи з 2012 року, в Україні створюються лабораторії християнської етики. Перша в Україні лабораторія християнської етики, педагогіки і психології відкрилася в Національному університеті «Острозька академія». На базі Острозької академії регулярно проводяться акції та конкурси для юних знавців Біблії і людей, що дослухаються до слова Божого, випускаються шкільні програми для вчителів, були видані підручники для дітей 5-8 класів, що затверджені грифом Міністерства освіти України. Планується видати збірник наукових записок про створення світу, моральне виховання та видати підручники для 9-11 класів. Також проводяться науково-практичні конференції, на яких обговорюються проблеми християнського патріотизму, духовні виміри сучасної психології, особливості викладання предметів духовно-морального спрямування тощо.

Також науково-методична лабораторія національного виховання організована у відповідності до статуту *Івано-Франківського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти* і є його структурним підрозділом. Одним з напрямів діяльності лабораторії є оновлення змісту курсової підготовки відповідно до вимог сучасності, розробка навчальних планів та програм курсів підготовки вчителів з предмету «Християнська етика», створення банку вчителів з предмету «Християнська етика» [10].

З метою виявлення і підтримки творчої праці вчителів Волині, підвищення їх професійної компетентності, популяризації педагогічних здобутків у

*Волинському інституті післядипломної педагогічної освіти* проходить всеукраїнський конкурс «Учитель року з предметів духовно-морального спрямування», під час якого конкурсанти виконують письмову роботу (тест на знання Біблії), беруть участь у дебатах щодо розв'язання актуальних проблемних ситуацій на духовно-моральну тематику, конкурсанти представляють майстер-клас фрагмента уроку (оцінюється методика, форми, що використовуються для реалізації мети уроку, педагогічні знахідки, новації. Переможці конкурсу нагороджуються відзнаками [15].

*У Дніпропетровському обласному інституті післядипломної педагогічної освіти* проходить обласний семінар-практикум «Сімейні цінності», метою якого полягає у створенні духовно-моральної основи, що базується на усвідомленні, прагненні людини проживати радісне і щасливе життя, ефективно розвиватися в парі й у сім'ї, взаємодіючи при цьому з дітьми, батьками, родом; знайомство з мотивами і принципами створення сім'ї, побудованими на природній системі цінностей людини, які дозволять ще у дошлюбний період закласти надійний фундамент сім'ї [6].

*У Київській області* працює обласна школа передового педагогічного досвіду Дроздовського Олександра Михайловича, вчителя курсу «Біблійна історія та християнська етика», проводяться семінарські заняття для вчителів, на яких висвітлюються питання формування і розвитку духовно-моральних якостей учнів засобами курсу «Біблійна історія та християнська етика». Заняття складаються з теоретичної частини, де висвітлюються питання морального розвитку особистості на історичних прикладах Святого Письма, прикладах високого духовного життя історичних постатей (святі, подвижники, мученики за віру) тощо, та практичної частини: презентації уроку [11].

*У Вінницькій академії неперервної освіти* працює Школа неперервного науково-методичного зростання освітян, яка в тому числі займається удосконаленням педагогічної майстерності вчителів християнської етики [5].

*Полтавським обласним інститутом післядипломної педагогічної освіти* ім. М. В. Остроградського відділом національного виховання (завідуюча Тарасовська Л.Г.) були розроблені методики виховання, навчально-методичні

посібники, які отримали гриф МОН України: методично-практичний посібник з етики віри та релігієзнавства «Духовно-моральне виховання молодших школярів» (Каліберда Г.А., Лисяк Л.А., 2005р.); науково-методичний посібник «Цінності православної культури як фактор морально-етичного виховання школярів» (Матвієнко П.І., Каліберда Г.А., 2007р.) Відділ є ініціатором проведення спецкурсу з християнської етики в українській культурі [19].

*Житомирський інститут післядипломної педагогічної освіти* у рамках інноваційного розвитку системи післядипломної педагогічної освіти (ППО) з урахуванням регіональної специфіки розробив науково-методичні рекомендації до вивчення предметів духовно-морального спрямування у загальноосвітніх навчальних закладах та науково-методичні матеріали «Християнська мораль, її сутність і структура» до курсу «Основи християнської етики» [8].

Велика робота проводиться *Львівським інститутом ППО*. У рамках курсів підвищення кваліфікації вчителів християнської етики в Катехитично-педагогічному інституті Українського католицького університету проводяться семінари, присвячені організації християнського дозвілля, на яких обговорюються такі питання як роль виховання і самовиховання в особистісному і духовному розвитку людини, виховання культури здоров'я учнів; етнопедагогічні аспекти християнського виховання громадянина в освітньому процесі загальноосвітніх навчальних закладів, формування громадянської свідомості підростаючого покоління крізь призму моральних, правових аспектів виховання. Розроблюються й удосконалюються спецкурси з викладання християнської етики, навчально-методичні посібники, обговорюються питання використання інтерактивних технологій на уроках християнської етики, викладачі інституту ведуть інтернет-блоги з християнсько-етичної тематики [16].

На *Рівненщині* вже понад 15 років у 342 (більше 51%) школах здійснюється навчання курсів духовно-морального спрямування, планується ввести курси з предметів духовно-морального спрямування в 1-11 класах не менше 1 год. в тиждень, налагоджується робота методичних об'єднань вчителів духовно-морального виховання, створюються куточки і кабінети з цих курсів, апробуються



підручники, розширюється сфера викладання основ християнської етики на дошкільні та вищі заклади освіти. Також на базі Рівненського ІІПО відбувалися Всеукраїнські педагогічні читання «Національно-патріотичне виховання: витоки ідей для розвитку української школи», присвячені працям Дем'янюк Тамари Дмитрівни (24.06.1944 – 19.11.2013) – визначного науковця сучасності, автора теорії і методики інноваційних виховних технологій, новатора педагогічної думки в Україні. Широко використовується потенціал науково-педагогічного журналу «Слово вчителю», про який буде сказано пізніше [20].

*Сумський інститут ІІПО* опікується духовно-моральними аспектами підготовки студентів у вищій школі, особливостями викладання духовно-моральних дисциплін, вихованням дітей на основі християнських духовних цінностей, проблемами взаємодії родини та школи у формуванні духовно-моральних цінностей. У 112 навчальних закладах викладається предмет «Християнська етика в українській культурі» [21].

На *Тернопільщині* діє перший і єдиний в Україні колегіум-інтернат для дівчат. Наразі там навчаються дівчата із різних областей, усі вони – учениці 10-11-их класів. Після закінчення школи учениці отримують атестат державного взірця, що дає право вступати до будь-якого навчального закладу. В колегіумі викладають три іноземні мови, окрім того, дівчата вивчають християнську етику, етику подружнього життя, релігієзнавство, філософію, основи християнської психології, загалом основне спрямування навчального закладу – християнське виховання. Кафедра методики викладання навчальних предметів та гуманітарної освіти Тернопільського ІІПО розробила програмно-дидактичне забезпечення курсу «Основи християнської етики», лабораторія початкових класів та дошкільної освіти вирішує питання інтегрування курсу «Основи християнської етики» в систему початкової освіти. В цілому в області близько 40% учнів початкових класів вивчають курс «Основи християнської етики» [22].

Ужгородський інститут ІІПО вбачає одним з найбільш дієвих засобів реалізації завдань з формування та розвитку духовних цінностей викладання курсу «Основи християнської етики», в т.ч. на засадах співпраці співпраці навчальних закладів з Церквою у рамках чинного законодавства. В Ужгородській

області дидактично-методичний супровід вивчення курсу «Основи християнської етики» у ЗНЗ області є науково-методичною проблемою, над якою працює обласна школа керівників методичних об'єднань учителів з основ християнської етики: проводяться засідання методоб'єднань, заняття майстер-класів, працюють творчі групи [23].

Центром організаційно-методичної роботи з керівними кадрами Комунального вищого навчального закладу «Харківська академія неперервної освіти» проводиться обласний постійно діючий науково-методичний семінар з предмета «Православна культура Слобожанщини», де розглядаються питання науково-методичних та дидактичних засади якісного навчання учнів 8-х, 10–11-х класів з даної дисципліни. З 01.09.2015 розпочалося навчання учнів 5-х – 10-х класів предмета варіативної складової «Православна культура Слобожанщини», учителі отримують адресну науково-методичну та практичну допомогу з актуальних питань, нові інформаційно-методичні матеріали [24].

*Херсонська академія неперервної освіти* спільно з Національним університетом «Острозька академія» проведить навчання вчителів у межах науково-практичного семінару «Теорія і методика викладання предметів морально-духовного спрямування». Вчителі складають іспит з психолого-педагогічних, історико-релігієзнавчих і богословських дисциплін та демонструють уроки з християнської етики. Також недержавне навчально-виховне об'єднання «Дошкільний заклад – спеціалізована школа I-III ступеня «Хабад» з поглибленим вивченням англійської мови та івриту» здійснює духовно-моральне виховання школярів на засадах полікультурного виховання дітей та підлітків в умовах родинно-дошкільного виховання та шкільного освітнього простору [25].

*Хмельницьким ІППО* були розроблені методичні рекомендації щодо проведення уроків християнської етики, за якими передбачається виховання в учнів культури мислення, спілкування, взаємодії та співпраці на основі християнських моральних цінностей; рис характеру – доброзичливість, працьовитість, любов до ближнього, співчуття, оптимізм; ціннісних орієнтацій,

почуттів та емоцій учнів. Для вчителів, які викладають предмети духовно-морального спрямування, працюють курси підвищення кваліфікації [26].

За сприянням *Черкаського ІППО* для учителів і методистів була розроблена і видана програма з християнської етики, яка рекомендована Комісією із суспільствознавчих дисциплін (секція „Етика»). Дана програма розроблена авторським колективом учителів Українського колежу ім. В.О. Сухомлинського під керівництвом В.М. Хайруліної, і містить відповідні рекомендації щодо створення умов зростання духовного потенціалу особистості, розрахована на 11-річну систему навчання [27].

У доповіді директора *Чернівецького ІППОЧО* було вказано, що було запроваджено вивчення спецкурсу «Християнська етика в українській культурі» для учнів 1-4-х класів, який органічно інтегрувався в проект «Модель національної школи», упродовж останніх років кількість учнів, бажаючих вивчати культурологічний курс «Християнська етика в українській культурі» у початкових класах, значно зріс: 2013/2014 навчальному році його вивчають понад 10 тис. учнів початкових класів у 127 школах краю. Для підвищення рівня і надання фаху вчителів предмету «Основи християнської етики», передбачені безкоштовні курси, на яких вчителям читають лекції богослови зі Львова, Києва, працівники Інституту. Курси проводяться туристичних комплексах «Черемош» або «Зелені пагорби», де вчителі не тільки наполегливо працюють, а й мають можливість відпочити. Кращі працівники дошкільної установи та школи відмічаються грамотами грошовими преміями, а також цінними подарунками [28].

*Чернігівський ІППО* разом з обласним управлінням освіти та науки та за участь громадських організацій опікується питаннями морально-духовної складової в системі освіти Чернігівщини: так до обласного конкурсу «Учитель року» пропонують включити номінацію «Учитель предметів морально-духовного спрямування» («Етика», «Основи християнської етики», «Християнська етика в українській культурі», «Етика: духовні засади», «Людина і світ», «Людина і суспільство» та інші), а також залучати дітей (від дошкільного віку до випускних класів школи) до участі в дитячому конкурсі Юних знавців Біблії, який щорічно проводиться Острозькою Академією [29].

Особливо хочеться відзначити діяльність *Кіровоградського ІППО*, який, слідуючи принципам наступності, безперервності, історичності та культуро відповідності, здійснює духовно-моральне виховання на засадах спадщини В. О. Сухомлинського за напрямками: громадсько-державного управління школою в системі педагогічних поглядів Василя Сухомлинського; підготовка молоді до участі у формуванні громадянського суспільства; В. О. Сухомлинський про розвиток творчої особистості: особистісний та ціннісно-орієнтаційний підходи; критерії вихованості особистості: від історії до сьогодення; розвиток творчого потенціалу освітян у контексті педагогіки Василя Сухомлинського. Деркач Валентина Федорівна, директор НВК «Павлиська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів – ліцей імені В.О.Сухомлинського» презентувала досвід роботи навчальних закладів Китайської народної республіки про впровадження педагогічної спадщини Сухомлинського в управлінську діяльність директора школи [13].

*Луганський ІППО* зараз працює в Сєверодонецьку і впроваджує розвиток духовно-морального виховання на засадах патріотичного виховання дітей та учнівської молоді в умовах українських реалій. Сучасний зміст патріотичного виховання ґрунтується на військово-патріотичній та волонтерській діяльності, краєзнавчій роботі, діяльності шкільних музеїв та дитячих об'єднань, партнерстві з родиною та громадою. Систему патріотичного виховання подано через напрацювання педагогічних та дитячих колективів: дослідницько-пошукову діяльність; проведення благодійних акцій, уроків пам'яті, мужності; реалізацію проектів; влаштування виставок, ярмарків; зустрічі з ветеранами, захисниками Батьківщини; військово-спортивні ігри, конкурси тощо [14].

*Донецький інститут ІППО* знаходиться і працює у м. Слов'янську. Незважаючи на жахливі умови, інститут продовжує здійснювати формування духовно-моральної особистості учня на засадах фізичного, правового, естетичного та креативного виховання, компетентісного підходу.

Для більш якісного надання освітніх послуг Донецьким облІППО та з метою максимального врахування потреб освітян області в курсах підвищення кваліфікації у 2016 році, було запропоновано освітянам долучитися до

формування рекламного проспекту «Курси – 2016». Після опрацювання та максимального врахування пропозицій оновлений рекламний проспект буде надіслано до методичних кабінетів (центрів) [7].

Духовно-моральне виховання та розвиток у *Миколаївському обласному ІППО* здійснюється засобами сучасних інформаційно-комунікативних технологій на засадах патріотичного, естетичного, літературознавчого виховання на творчості видатних українських поетів Т. Г. Шевченка, В. Симоненка, Л. Костенко у формі форумів, відеолекцій, відеоконсультацій. У рамках обміну передовим педагогічним досвідом створені електронні особисті сторінки педагогів [17].

Здійснення закладання духовно-моральних цінностей *Одеським ІППО* відбувається через реалізацію Концепції національно-патріотичного виховання дітей і молоді і вирішує актуальні питання національно-патріотичного виховання дітей і молоді, проблеми сучасних підходів до формування громадянських та патріотичних цінностей в умовах виховного середовища навчального закладу; досліджуються питання практичних підходів запровадження Всеукраїнської дитячо-юнацької військово-патріотичної гри «Сокіл» («Джура») у загальноосвітніх навчальних закладах Одеської області як стрижню військово-патріотичного виховання, впровадження Методичних рекомендацій Міністерства освіти і науки України щодо національно-патріотичного виховання у загальноосвітніх навчальних закладах, сучасних підходів до формування громадянських та патріотичних цінностей в умовах виховного середовища навчального закладу [18].

Формування духовно-моральних якостей особистості у *Запорізькому ІППО* здійснюють через реалізації виховного проекту «Громадянин» на засадах громадянського, патріотичного виховання через такі заходи як «Обласний форум запорізької інтелігенції», «Конституційна реформа – основа сучасного державотворення», на яких піднімаються наступні тематики "про обласний етап Всеукраїнського конкурсу «Моральний вчинок», «Формування та розвиток інтелектуальної особистості з громадянською позицією», «Виховна система НВЗ в

контексті формування громадянських якостей учнів», «Сім'я як осередок успадкування моральних норм» тощо [9].

Існують також спеціальні науково-методичні часописи, які вдосконалюють педагогічну майстерність вчителів християнської етики та сприяють їх духовно-моральному розвитку. Так, наприклад, *журнал «Слово вчителю»* – педагогічний журнал з питань християнського виховання дітей та молоді, який покликаний сприяти розвитку освіти та культури в Україні на засадах християнства; призначений для вчителів, батьків, вихователів і всіх, хто цікавиться питаннями християнського виховання. Мета часопису – сприяння розвитку освіти і культури в Україні на засадах християнства, ознайомлення читача з передовим педагогічним досвідом у питаннях навчання і виховання молоді на основі християнського світогляду. У цьому часопису вчителі діляться своїми розробками уроків, методичними порадами, літературними спробами, відомі фахівці дають відповіді на запитання, які хвилюють сучасного вчителя.

Звичайно, цей перелік є неповний. Узагальнюючи діяльність обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти щодо розвитку духовно-моральної компетенції вчителя, нами було з'ясовано, що на базі та за сприяння обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти проводиться певна робота з розвитку духовно-моральної компетенції вчителів, але на засадах християнської етики. Ми вважаємо, що духовно-моральні цінності повинні засвоюватися не з позицій релігійності, а з точки зору їх прийнятності та значущості для суспільного розвитку та особистісного ставлення, адже Україна є багатоконфесійною країною, толерантність не дозволяє знецінювати етику інших релігійних напрямків порівняно з традиційною для даної місцевості, особистісний підхід має враховувати право педагога на сприйняття чи не сприйняття запропонованих поглядів.

На нашу думку, підходи на основі критичного мислення дозволять сформуванню ставлення до духовно-моральних цінностей не лише як до настанови, але й як до раціонально обґрунтованого та внутрішньо сприйнятого знання людства, саме тому теоцентричний підхід слід змінити на академічний, адже духовно-моральні ціннісні пріоритети суспільства занадто важливі, а, разом з

тим, вкрай тендітна сфера, тому щоб унеможливити її використання в інших цілях, ми вважаємо, що формування і розвиток духовно-моральної компетентності повинні відбуватися відповідно до наукової методології пізнання дійсності на загальнолюдських гуманістичних засадах.

Наше подальше дослідження буде стосуватися обґрунтування побудови, структури та змісту духовно-моральної компетентності вчителів у системі післядипломної педагогічної освіти, визначенню критеріїв та показників рівнів сформованості духовно-моральної компетентності вчителів, розроблення та практичного дослідження моделі розвитку духовно-моральної компетентності вчителів у системі післядипломної педагогічної освіти.

### *Список використаних джерел:*

1. Дмитренко Г. Еколюдиноцентризм і системний підхід до модернізації управління освітою/ Г. Дмитренко // Післядипломна освіта в Україні. – 2015. -№1. – С. 22-25
2. Пелагейченко В. Ключові компоненти компетентності вчителя / В. Пелагейченко // Відкритий урок : розробки, технології, досвід. – 2009. -№2. – С. 55-56
3. Сіданіч І. Духовно-моральне виховання дітей у вітчизняній школі (XX-початок XXI століття) : монографія / І. Л. Сіданіч ; за наук. ред. Євтуха М. Б. ; Нац. акад. пед. наук України. Держ. вищ. навч. закл. "Ун-т менеджменту освіти" . – Київ : Університет менеджменту освіти, 2013. – 464 с. – с. 74-92
4. Сорочан Т. Післядипломна педагогічна освіта: можливі відповіді на виклики модернізації / Т. Сорочан // Післядипломна освіта в Україні. – 2015. -№2. – С. 9-13
5. Офіційний сайт Вінницького ОІППО [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://www.voipopp.vn.ua/> (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана.
6. Офіційний сайт Дніпропетровського ОІППО [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://www.doippo.dp.ua/> (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана.

7. Офіційний сайт Донецького ОІППО [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://ippo.dn.ua/golovna> (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана.
8. Офіційний сайт Житомирського ОІППО [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://www.zippo.net.ua/> (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана.
9. Офіційний сайт Запорізького ОІППО [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://www.zoippo.zp.ua/> (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана.
10. Офіційний сайт Івано-Франківського ОІППО [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://www.ippo.if.ua/> (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана.
11. Офіційний сайт Київського ОІППО [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://www.xn--80aamewp7k6b.com.ua/> (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана.
12. Офіційний сайт Київського ОІППО [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://www.xn--80aamewp7k6b.com.ua/> (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана.
13. Офіційний сайт Кіровоградського ОІППО [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://www.ppko-koippo.edukit.kr.ua/> (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана.
14. Офіційний сайт Луганського ОІППО [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://loippo.edu.ua/> (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана.
15. Офіційний сайт Луцького (Волинського) ОІППО [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://vipro.org.ua/> (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана
16. Офіційний сайт Львівського ОІППО [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://www.loippo.lviv.ua/> (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана.



17. Офіційний сайт Миколаївського ОІППО [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://www.moippo.mk.ua/index.php> (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана.

18. Офіційний сайт Одеського ОІППО [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://ooiuv.odessaedu.net/> (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана.

19. Офіційний сайт Полтавського ОІППО [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://poippo.pl.ua/> (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана.

20. Офіційний сайт Рівненського ОІППО [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://roippo.org.ua/> (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана.

21. Офіційний сайт Сумського ОІППО [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://soippo.edu.ua/> (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана.

22. Офіційний сайт Тернопільського ОІППО [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://www.ipro.edu.te.ua/> (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана.

23. Офіційний сайт Ужгородського (Закарпатського) ОІППО [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://zakinppo.org.ua/> (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана.

24. Офіційний сайт Харківського ОІППО [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://edu-post-diploma.kharkov.ua/> (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана.

25. Офіційний сайт КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти» [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: [http://academy.ks.ua/?page\\_id=48](http://academy.ks.ua/?page_id=48) (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана.

26. Офіційний сайт Хмельницького ОІППО [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://hoippo.km.ua/> (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана.

27. Офіційний сайт Черкаського ОІППО [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://oipopp.ed-sp.net/> (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана.

28. Офіційний сайт Чернівецького ОІППО [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://iprobuk.cv.ua/> (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана.

29. Офіційний сайт Чернігівського ОІППО [електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://choippo.edu.ua/> (дата звернення 22.03.2016) – Назва з екрана.

Л.А.Інжиєвська

*старший викладач кафедри загальної та практичної психології,  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м.Київ*

## **ЗАСТОСУВАННЯ ЗАСОБІВ АРТ-ТЕРАПІЇ ПРИ ПІДГОТОВЦІ ПСИХОЛОГІВ В УМОВАХ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ**

Аналіз напрацьованих підходів щодо можливостей застосування арт-терапії у професійній підготовці майбутніх психологів, тим не менш актуалізує проблему застосування арт-терапії при підготовці психологів, в умовах післядипломної освіти Зокрема, актуальними залишаються аспекти процесу входження людини в іншу (нову) професію, формування (трансформація) професійної самосвідомості, проблема інтеграції нових професійних компетенцій з набутими раніше тощо. Чи є на шляху отримання нової професійної освіти місце і функціональне призначення арт-терапії? В зв'язку з цим постає питання розробки моделі особистісно-професійного розвитку майбутніх психологів в умовах післядипломної освіти з виокремлення її специфічних складових.

Спеціальний аналіз розроблених у психологічній науці концепцій професійного становлення дозволив встановити існування трьох типів моделей цього процесу:

1) соціогенетичні моделі (етапи професійного розвитку є специфічно інтерпретованими етапами залучення людини до соціуму через послідовність соціальних інститутів – школу, фахову освіту, власне трудову діяльність);

2) онтогенетичні (вікові) моделі, що накладають професійний розвиток на вікову вісь життя людини («старт», «пік», «фініш»);

3) адаптивно-фінальні моделі, що стосуються основного етапу професійного шляху людини – власне трудової діяльності. Об'єднує ці моделі акцент на вписування людини в професійне співтовариство, що приводить до недостатнього використання методологічного потенціалу суб'єктивного принципу і категорії самодетермінації [1].

Водночас, поняття перспектива» і «майбутня професійна діяльність» надто ускладнюють дослідження і науковий опис феноменів, пов'язаних із професійно-особистісним, кар'єрним розвитком спеціалістів, оскільки описують феномени які ще не наступили. Такі дослідження стали можливими у сучасній професійній педагогіці, які опираються на метод моделювання, що дозволяє конструювати концептуально-методичні об'єкти, у яких комплексно можуть бути репрезентовані як актуальні, реальні, так і потенційні, можливі явища. Так, В.В.Краєвський визначає модель як ситему елементів, що відтворюють певні сторони, зв'язки, функції предмету дослідження.[2].

Враховуючи вказані особливості, нами запропоновано модель процесу особистісно-професійного розвитку майбутніх психологів в умовах післядипломної освіти, яка розглядається нами з позицій особистісно-діяльнісного і технологічного підходів як сукупність закономірних, функціонально пов'язаних компонентів, що складають певну цілісну систему. Виокремлені компоненти (стадії розвитку), а також функції, які реалізуються арт-терапією на кожній із цих стадій, забезпечують можливість представити цілеспрямований процес освітньої підготовки майбутніх психологів в умовах післядипломної освіти, а також структурний взаємозв'язок її основних компонентів, а саме вибору арт-терапевтичних методів і засобів у відповідності до цілей і змісту навчальних програм, які визначають діяльність викладачів і студентів. Запропонована модель особистісно-професійного розвитку майбутніх

психологів в умовах післядипломної освіти при застосуванні засобів арт-терапії представлена на рис. 1.1.

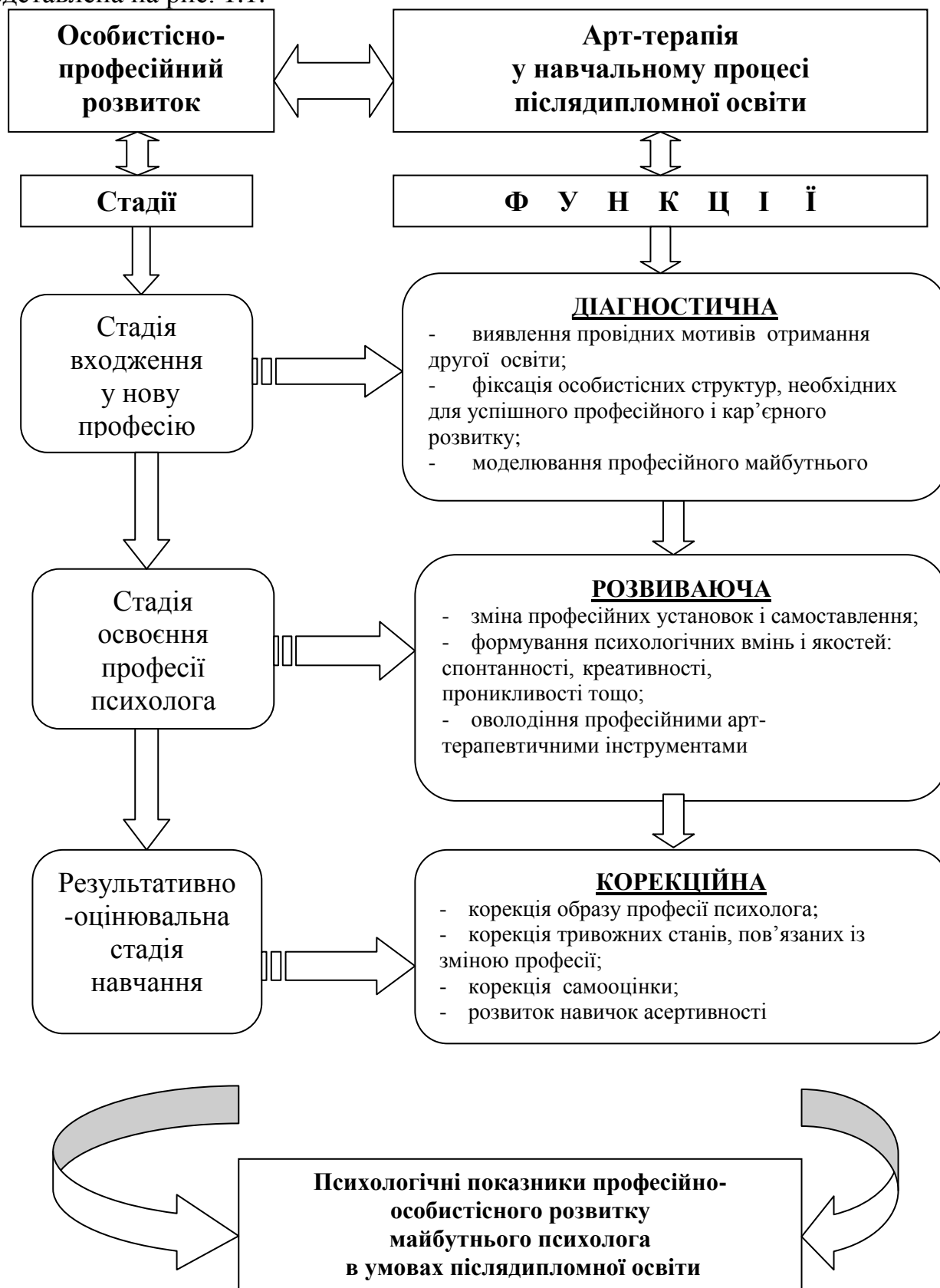


Рис. 1. Структурно-функціональна модель особистісно-професійного розвитку майбутніх психологів в умовах післядипломної освіти при застосуванні засобів арт-терапії

Розглянемо елементи запропонованої моделі більш детально.

*Стадія входження у нову професію* пов'язана із актуалізацією мотивів освоєння другої спеціальності (професії), усвідомленням професійних намірів і плануванням кар'єри майбутніх спеціалістів, постановкою мети і задач професійного навчання, досягнення яких є можливим завдяки продуктивній реалізації педагогічних зусиль, що забезпечують даний процес, а також координації і регуляції діяльності суб'єктів навчання в ході даного процесу.

На цій стадії особистісно-професійного розвитку арт-терапія забезпечує діагностичну функцію, спрямовану на;

- виявлення і усвідомлення провідних мотивів отримання освіти психолога в умовах післядипломної освіти;
- прогнозування та передбачення результатів процесу навчання та освоєння нові спеціальності;
- виявлення особистісних структур, необхідних для успішного професійного і кар'єрного розвитку;
- фіксацію набутого професійно-особистісного досвіду змін у процесі навчання, починаючи з першої стадій освоєння професії до останньої – результативно-оцінної;
- моделювання професійної кар'єри.

Наступна стадія структурно-функціональної моделі – *освоєння професії психолога*, пов'язана із організацією процесу навчання та формуванням професійних знань, вмінь та компетенцій системно-діяльнісного характеру у відповідності із поставленими цілями та вимогами до спеціалістів психологічної галузі. Відбувається розвиток суб'єктних, особистісних і індивідуальних якостей майбутнього психолога, формування потреби у постійному саморозвитку та самовдосконаленні за рахунок інтеграції сформованих раніше професійних якостей і вмінь із освоюваними професійно-ціннісними здатностями психолога.

На цій стадії арт-терапія забезпечує розвиваючу функцію, спрямовану на:

- зміну професійних установок і само ставлення майбутніх психологів в бік прийняття цінностей, філософії, місії психолога і психологічної науки у соціумі;

- розвиток і формування психологічних вмінь і якостей, які є результатом творення арт-продукту суб'єкта: спонтанності, креативності, проникливості, сенситивності тощо;
- оволодіння професійними арт-терапевтичними інструментами.

Кінцева стадія структурно-функціональної моделі – *результативно-оцінна стадія навчання* вміщує в собі критерії оцінки ефективності професійно-особистісного розвитку майбутнього психолога в умовах післядипломної освіти і власне результат. Оцінка результатів здійснюється за допомогою зовнішніх критеріїв (особистісні досягнення; зафіксовані професійні компетенції, затребуваність (звернення) як до психолога; включеність у психологічну практику) і внутрішніх критеріїв ( когнітивно-знаннєвий, професійно-позиційний, мотиваційно-смысловий, задоволеність суб'єктів освітнього процесу змістом. Організацією і результатами процесу навчання дргій (психологічній) освіти). Невідповідність між ідеальним і реальним образом корегується за допомогою методів арт-терапії, а саме:

- відбувається корекція образу професії психолога в бік «реального» , «адекватного» змісту професійної діяльності психолога;
- проводиться корекція «незатребуваних» (колишніх) професійних вмінь у новій професійній реальності;
- проводиться корекція тривожних станів, пов'язаних із зміною професії і страхом перед новою професійною роллю і статусом;
- проводиться корекція самооцінки, формується образ «професійного Я» з урахуванням індивідуально-типологічних, характерологічних властивостей суб'єкта;
- відбувається розвиток навичок асертивності, самопрезентації майбутнього психолога.

Таким чином, структурно-функціональна модель особистісно-професійного розвитку дозволяє розглянути досліджуваний процес комплексно, охопити в єдиній системі зміст, функції і методи арт-терпії, яка постає у якості засобу ефективного включення суб'єктів освітньої діяльності у навчальний процес післядипломної освіти і опанування професії психолога.

На етапі теоретичного опрацювання нами було з'ясовано, що окремі показники особистісно-професійного розвитку психолога (зокрема професійно значущі якості: рефлексивність, емпатійність, комунікативність та ін.) неодноразово поставали у якості досліджуваного предмета, водночас певні важливі інтегративні показники залишаються поза фокусом уваги дослідників. На нашу думку, окремі із них мають ціннісно-сміслове значення для дорослих осіб, які здобувають післядипломну освіту, і від розвитку яких залежить ефективність вторинної професіоналізації суб'єкта, а саме: самооцінка, провідні мотиви отримання психологічної освіти, ціннісні та кар'єрні орієнтації, самосприйняття, образ майбутньої професії.

Визначені показники не вичерпують увесь перелік можливих показників особистісно-професійного розвитку, однак, дають змогу зафіксувати вплив засобів арт-терапії на їх розвиток та становлення. Окрім впливу засобів арт-терапії на особистісні характеристики суб'єкта професіоналізації, певних змін зазнає і професійна (компетенісна) компонента професійної підготовки. Майбутній психолог отримує ефективний арттерапевтичний метод (інструмент) професійної діяльності.

У підсумку засоби арт-терапії здійснюють цілісний і комплексний вплив на особистісно-професійний розвиток майбутнього психолога в умовах післядипломної освіти.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития : учебн. пособие / Э. Ф. Зеер. – 2-е изд. – М. : Академия, 2007. – 240 с.
2. Краевский В.В. Методология педагогики: новый этап [Текст] : учеб. пос. для студентов высш. учеб. заведений / В.В. Краевский, Е.В. Бережнова. – М.: Академия, 2006. – 400 с.

Қасен Г.А.,  
*кандидат педагогических наук, и.о. профессора  
кафедры педагогики и образовательного менеджмента  
Казахский Национальный университет им. аль-Фараби  
г. Алматы, Казахстан*

Мухатаева Д.И.,  
*докторант, старший преподаватель  
кафедры педагогики и образовательного менеджмента  
Казахский Национальный университет им. аль-Фараби  
г. Алматы, Казахстан*

## **К ВОПРОСУ ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОЕКТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ ВУЗА**

В условиях вхождения Республики Казахстан в мировое образовательное пространство проводятся исследования, имеющие целью изучение оптимальных условий формирования человеческого капитала, определяемого качествами и свойствами личности, необходимыми для компетентного выполнения профессиональных задач, формирования знаний, умений жить и работать в сообществе, проявляя высокую культуру, активную гражданскую позицию, толерантность и т.п. В последнее время возрастает интерес к исследованиям, где рассматриваются проблемы формирования образовательной среды, влияющей на развитие и воспитание учащейся молодежи в аспекте требований современного общества.

Цель современного образования заключается в обеспечении развития у обучающихся способностей к познанию, творческому использованию полученных знаний в любой учебной и жизненной ситуации, готовности к саморазвитию и самоуправлению посредством развития ключевых компетенций. Ключевые компетенции создают предпосылки для формирования ценностей и мотивов, а также для развития социальных и поведенческих норм жизнедеятельности человека. Качественно меняется и характер взаимодействия преподавателя и студентов. Студент становится не только объектом обучения, сколько субъектом этого процесса, а педагог – его организатором. Это подводит к необходимости



рассмотрения содержательных процессов взаимодействия, осуществляемых в системе образования. В основе таких процессов лежат: формирование высокой психологической культуры преподавателя, развитие его способности к ведению диалога со студентами, создание открытого образовательного пространства, способного обеспечить творческий рост каждого студента.

Как пишут Bowden и Marton: «Если вы не представляете, с какими ситуациями могут столкнуться ваши ученики в будущем, учите их тому, что они могут применить в любых ситуациях. [1].

Возрастающие требования к подготовке специалиста в XXI веке заставляют искать пути не только более эффективного использования дидактических, воспитывающих и развивающих возможностей учебных дисциплин, но и всей организации учебно-воспитательного процесса. Одним из самых действенных способов решения задачи формирования проектной компетентности будущих специалистов, является создание и использование образовательной среды, как естественной, так и специально сконструированной.

Следовательно, необходимо рассматривать особенности и специфику образовательной среды вуза, в которой происходит процесс формирования проектной компетентности студентов.

Проектная компетентность студентов по содержанию, модели и технологии ее становления будет отличаться от проектной компетентности школьников, взрослых с учетом специфики каждого возрастного этапа развития личности. Студенческий возраст, согласно Б.Г. Ананьеву [2], является сензитивным периодом для развития основных социогенных потенций человека.

Российский психолог В.И.Слободчиков утверждает, что «образовательная среда не есть нечто однозначно и наперед заданное. Среда начинается там, где происходит встреча образующего и образуемого; где они совместно начинают проектировать и строить – и как предмет, и как ресурс совместной деятельности; и где между отдельными институтами, программами, субъектами образования, образовательными деятельностями начинают выстраиваться определенные связи и отношения». Вузовская образовательная среда – достаточно подвижное структурное образование, характеризующаяся уровнем понимания,

соприкосновением смыслов, расшифровки социокультурных ходов поведения. Согласно Слободчикову, среда возникает в результате человеческого содействия, когда ее начинают использовать и как предмет совместной деятельности, и как ресурс. Таким образом, образовательная среда многокомпонентна, многогранна, мы можем добавлять все новые и новые составляющие, развивая ее, придерживаясь определенных критериев и показателей [3].

Проектную компетентность будущих специалистов можно сформировать, только включая будущих специалистов в выполнение реальных социальных проектов, моделирующих постановку и решение реальных задач.

В процессе выполнения проектной работы успешно реализуется принцип «успеха», который предполагает ориентацию всего учебного процесса на учащегося: на его интересы, жизненный опыт и индивидуальные способности. Назначение человека, считал аль-Фараби, быть полезным в совершенствовании его интеллектуальных и моральных способностей [4].

В учебно-воспитательном процессе вуза при содействии профессорско-преподавательского состава с целью профессионального развития студентов через вовлечение студентов в работу научных и волонтерских кружков, клубов, творческих объединений, коллективные творческие дела осуществляется социально-педагогическое сопровождение процесса формирования проектной компетентности студентов. Студентам предоставляется возможность «погрузиться» на протяжении всего процесса обучения в педагогические ситуации, образовательную среду вуза для решения профессиональных задач. В ходе целостного педагогического процесса вуза студенты под руководством преподавателей участвуют в различных видах учебно-воспитательной деятельности, где им предоставляется возможность проектирования. По мнению Серикова В.В., одной из сущностных характеристик человека является его способность к проектированию – целенаправленному преобразованию мира в соответствии со своими потребностями и идеалами [5]. Востребованность социально-педагогического сопровождения объясняется его стратегической направленностью на обеспечение жизненного успеха студента, на выявление условий и способов развития молодого человека как личности.

В основе социально-педагогического сопровождения лежит продвижение студентов к субъекту внеаудиторной деятельности и предполагает организацию опыта самостоятельной деятельности во внеучебное время, которое проходит через комплекс дел в объединениях студентов. Данный процесс реализуется во всех блоках социально значимой и общественно полезной деятельности, большое внимание, уделяя стимулированию участия студенчества в различных научных кружках, клубах, волонтерских движениях и т.п. Например, в КазНУ им. аль-Фараби возможность формирования проектной компетентности студентов осуществляется в рамках четырех проектов, инициированных ректором – это проекты «Освети мир вокруг себя», «Сто книг», «Зеленый кампус», «Культ здорового тела». Также, на кафедре педагогики и образовательного менеджмента функционируют студенческое научное сообщество «ЛОГОС», клуб волонтеров «Луч надежды», научный студенческий кружок «Эмпатия», центр эстетического образования «Гармония».

Рожков М. И. под социально-педагогическим сопровождением понимает процесс, содержащий комплекс целенаправленных последовательных педагогических действий, помогающих человеку понять возникающую жизненную ситуацию и обеспечивающих его саморазвитие на основе рефлексии происходящего [6].

Обучение и воспитание студентов в учебной группе, определяемое социальным статусом и предназначением высшего учебного заведения, направлено на удовлетворение потребностей личности, общества и государства.

Главная цель вуза – это подготовка специалистов нового поколения, способных адаптироваться к быстро изменяющимся социально-экономическим условиям. Основным критерием качества подготовки специалистов должен стать высокий профессионализм, обеспечивающий конкурентоспособность выпускников и их востребованность на рынке труда. Важно обеспечивать учебно-воспитательный процесс вуза положительным социально-психологическим климатом, творческой средой, в которой формируются профессиональные качества будущего специалиста.

Сейчас современное общество испытывает потребность в деятельных, инициативных, компетентных людях, обладающих целым комплексом интеллектуальных, творческих и коммуникативных умений. Для воспитания человека, обладающего интеллектуальными, творческими и коммуникативными умениями, школа и вуз обращаются к технологиям и методам личностно-ориентированного обучения, одним из которых является метод проектов.

Сегодня метод проектов используется в обновлённом виде. Основная задача преподавателя состоит в том, чтобы помочь проектам занять надлежащее место в процессе обучения. Именно осмысление и применение этого метода в новой социально-культурной ситуации в свете требований к образованию на современной ступени общественного развития позволяет говорить о проекте как о новой педагогической технологии, которая помогает эффективно решать задачи личностно-ориентированного подхода в обучении.

Проектное содержание деятельности, в процессе которой формируется проектная компетентность, меняет образовательную практику, давая возможность студентам проявлять собственные инициативы, замыслы, разворачивать личностное содержание деятельности участникам образовательного процесса.

Таким образом, формирование проектной компетентности студентов зависит от использования в полном объеме ресурсов потенциала образовательной среды вуза, непосредственное включение студентов в межличностное общение друг с другом, организации совместного творчества и учет особенностей и специфики образовательной среды высшего учебного заведения. Рассматриваемая в нашей статье образовательная среда определяется активным взаимодействием участников педагогического процесса, их взаимовлиянием на успешность решения задач обучения и воспитания.

#### ***Список использованных источников:***

1. Angela Stoof, Rob L. Martens, Jeroen J.G. van Merriënboer (перевод с английского Е. Орел). Что есть компетенция? Конструктивистский подход как выход из замешательства. Источник: Open university of the

Netherlands. Дата публикации: 12 мая 2004 года

<http://www.ht.ru/press/articles/printlart26.htm>

2. Ананьев Б.Г. Психофизиология студенческого возраста и усвоения знаний // Вестник высшей школы. М., 1972. № 7

3. Слободчиков В.И. Образовательная среда: реализация целей образования в пространстве культуры // Новые ценности образования: культурные модели школы. М., 1997

4. Аль-Фараби. Трактаты о музыке и поэзии. /Пер. с араб. – Алматы: Ғылым, 1993. – 456 с.

5. Сериков В.В. Образование и личность. Теория и практика проектирования образовательных систем./В.В. Сериков. М.: Логос, 1999

6. Рожков М.И., Байбородова Л.В. Теория и методика воспитания. М.: Изд-во ВЛАДОС – ПРЕСС, 2004 – 384с.

Є.В. Кучерган  
*аспірантка кафедри педагогіки,  
Криворізький педагогічний інститут  
ДВНЗ «Криворізький педагогічний університет»,  
м. Кривий Ріг*

## **ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ УЧНІВ ЯК ВІДОБРАЖЕННЯ «СІМЕЙНОГО ЗДОРОВ'Я» В КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ**

Здоров'язбереження підростаючого покоління багато в чому залежить від діяльності сучасного вчителя, яка ґрунтується на моральних та духовних принципах нашого народу це: парний шлюб, міцна родина, взаємна любов, кохання, народження та виховання дітей, тобто будівництва сім'ї, а також держави. Всі ці принципи молода людина пізнає через освіту, отримання якої допомагає їй правильно зорієнтуватися в соціальному середовищі та на протязі свого життя зберігати своє здоров'я при труднощах, що можуть зустрічатися при самореалізації. За допомогою педагогічних технологій вчителем впроваджуються

наукові посібники, що розкривають зміст збереження репродуктивного здоров'я, де процес виховання репродуктивного здоров'я повністю пов'язаний з сімейним вихованням і в комплексі складає фізичне, моральне та духовне здоров'я сучасного суспільства. І має педагогічну мету соціального відтворення гендерної свідомості на рівні індивідів, а також відтворює та підтримує соціально-рольовий статус особистості, який визначається в соціальних можливостях: освіті, професійній діяльності, суспільному виробництві, відтворенню сім'ї тощо.

Велика кількість учених займалась проблемами впливу навчально-виховної діяльності вчителя на утворення якісної та здорової сім'ї за допомогою гендерного виховання (Говорун Т.В., Гречишкіна О.Д., Колесов Д.В., Кравець В.П., Макаєв В.В., Мітрофанова А.А., Міщик Л.І., Петренко О.Б.). Метою публікації є ствердження необхідності підготовки майбутнього вчителя до діяльності щодо урахування психолого-педагогічних впливів на сутність сімейного здоров'язбереження (гендерний аспект).

Досягнення гендерної рівноваги побудови гармонійних сімейних взаємовідносин в Україні, повинно забезпечити здоров'я майбутнього покоління. Недостатня необхідність усвідомлення молодих людей, науковості гендерного виховання, його системності в комплексі сімейного та репродуктивного виховання ускладнює будівництво сім'ї та держави. Значний вплив в корекції гармонізації гендерної ідентифікації, взаємовідносин та поведінки в сім'ї, розвиток сприятливого соціально-психологічного клімату належить вчителю.

Результати багатьох досліджень підтверджують нерівномірність відношення суспільства до збереження репродуктивного здоров'я. Так, як суспільна увага концентрується в більшості технологій лише на жіночому аспекті і можливості ураження саме жіночої репродуктивної системи. За статистичними даними чоловіки набагато рідше відвідують лікаря при захворюванні сечостатевої системи. Не сформованість загальної культури здоров'язбереження із шкільних часів призводить до значної втрати здоров'я та передчасної смертності [1].

Ця ситуація має свої причини, так наприклад в освітніх закладах вчитель не завжди враховує гендерну рівність пов'язуючи дітонародження в основному з роллю жінки [3]. Проведений аналіз методичних посібників з метою виявлення

протиріч репродуктивного та сімейного виховання, за алгоритмом гендерної рівності С. Вихор, Т. Говорун, О. Кікінежді, Н. Городною, М. Дьоміною, Н. Козловою С. Ліпатовою, О. Марущенко, Л. Поповою, П. Романовим, Т. Рябовою, Г. Смірною, П. Фроловим, Н. Шевченко, О. Ярською-Смірною та ін. показав, що основою всіх без винятку посібників повинна стати політика реального забезпечення та відтворення гендерної рівності, яка на даний час приділяє основну увагу збереження ролі жіночого репродуктивного здоров'я [2].

Тому майбутньому вчителю потрібно розвивати гендерну чутливість, гармонію взаємовідносин та враховувати те, що чоловіче репродуктивне здоров'я, також повинно бути взято до уваги. Чоловіки, як і жінки дають початок майбутнього народження дитини, а також можуть мати ті чи інші ураження, що в подальшому приведе до неможливості розвитку сім'ї, її дітонародження, що вказує на необхідність гендерної чутливості та більшої уваги при репродуктивному вихованні до чоловічої статті. В зв'язку з тим, що чоловіки часто вдаються до ризикованої поведінки та беруть участь в сумнівних заходах, що частіше призводить до травматизму і насильницької смерті. Більшу частину смертей можливо було б запобігти при вихованні правильної культури взаємовідносин відповідальності перед близьким людьми, що складають сім'ю.

Аналізуючи взаємовідносини чоловіка та жінки в роботах відомих науковців Д. Бомрід, Е. Маккобі, Е. Счіфера, В. Гарбузова, А. Варги, В. Століна можливо виділити такі класифікації та стилі поведінки гендерного виховання у сімейних взаємовідносинах:

1. *«Партнерський стиль взаємовідносин»*. Чоловік та жінка – обоє мають гармонічні взаємовідносини, тобто являють собою ідеальну сім'ю, яка забезпечує всім її учасникам – фізичне, соціальне і духовне здоров'я, має свої давні сімейні традиції. Між ними та дитиною складаються теплі взаємовідносини та стосунки з оточуючими. Батьки один одного та дітей сприймають з позицій автономії, поважаючи індивідуальну свободу. Прислухаються до думки кожного, а також сприймають один одного та дитину такими, як вони є [5, с. 269]. На основі цього стилю виховання може формуватись *андрогінний тип* особистості в якому особливо не виділяються чоловічі та жіночі риси, а існують в гармонійному

співвідношенні [4, с. 28]. В цьому випадку *педагог може рекомендувати* взяти за основу сутність культурного наслідування.

2. «*Дитиноцентричний стиль*». Це повна відсутність якоїсь домінанти і повна присутність однобокості. Являє собою симбіоз двох людей, коли хлопчик замінє чоловіка, дівчинка – жінку. Проявляється в надмірному опікуванні, а також дріб'язковому контролі. Батьки мають підвищені невротичні стани, що виражається в різних страхах та підвищеному рівні тривожності і негативно впливають на особистісний стиль виховання. Велику шкоду розвитку особистості чинить невизначена, або непослідовна та неузгоджена поведінка взаємовідносин батьків. Дитині важко вловити стереотип поведінки, який від нього вимагається. *Педагог повинен*, вивчаючи різні стилі поведінки дітей, *рекомендувати* та виховувати той стиль поведінки, який допоможе дитині бути успішною в майбутньому.

3. «*Жорсткий стиль, або авторитарний*». Можуть домінувати, як чоловіча модель для хлопчика, так і жіноча модель для дівчинки. Він відрізняється високою вимогливістю до дитини і проявляється коли мати, або батько мають вольовий характер. Елементи підкорення, високий рівень контролю, емоційно холодні стосунки та система покарання за невиконання наказів. Тоді *педагог може рекомендувати* пізнати себе, як унікальну. Все, що спів-діє меті розвитку особистості, являється позитивним, а останнє навпаки можливо зарахувати в негатив.

4. «*Нейтрально-заперечуючий стиль*». Дитина являє собою тягар для батьків. Сім'я не облаштована і повинна боротися за виживання. Тому приділяє мало уваги дитині, нехтує її індивідуальними особливостями. Батьки не зацікавлені у вихованні дітей, не встановлюють їм обмеження, не вимагають виконання правил, а пускають все на саморозгляд [1]. За таких умов педагог повинен якомога більше приділяти увагу дитині, сприяти її гендерній ідентифікації.

Основним джерелом формування гендерної ідентичності є взаємовідносини в сім'ї батьків, як один до одного, так і до дітей, а також їхня соціалізація. Вчитель, як основний учасник процесу соціалізації дитини, а також школа і весь її персонал повинні допомогти учасникам жити і міняти оточуюче середовище, підтримуючи і розвиваючи той стиль поведінки, який наука і суспільство рахують найбільш необхідним для виживання і щастя. Найкращим шкільним середовищем



є те, яке прагне прививати бажану поведінку. Таким чином, застосовуючи ті чи інші психолого-педагогічні прийоми виховання педагог може вести соціальну корекцію гендерних основ розвитку та становлення особистості учня та його сім'ї.

### *Список використаних джерел:*

1. Говорун Т.В. Стать та сексуальність: психологічний ракурс. Навч. посібник / Т. Говорун. О. Кікінеджи / – Тернопіль : Богдан, 1999. – 384 с.
2. Гендерна експертиза українського законодавства : (Концепт. засади) / [Мельник Т.М., Болотіна Н., Буроменський М. та ін.]; Відп. ред. Мельник Т.М.; Міжнар. фонд «Відродження», Ліга жінок – виборців України «50 / 50» — К. : Логос, 2001. – 120 с.
3. Колесов Д.В. Беседы о половом воспитании / Д.В. Колесов. – М. : Педагогика, 1980.
4. Федоришин Г.М. Психологія становлення особистості у батьківській сім'ї. – Івано-Франківськ, 2006. – 174 с.
5. Целуйко В.М. Вы и ваши дети / В.М. Целуйко. – Ростов на Дону : «Феникс», 2004. – 544 с.

Н. М. Любчак,  
*стажист-дослідник кафедри управління  
 навчальними закладами та педагогіки вищої школи  
 ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
 м. Київ,*

*Науковий керівник – Н. О. приходькіна, кандидат педагогічних наук, доцент,  
 доцент кафедри управління навчальним закладом та педагогіки вищої школи  
 ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ*

## **УРОК УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ В ПРОЕЦІЇ ПРОЕКТНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ**

Реформування системи освіти в Україні на принципово нових соціально-економічних засадах зумовлює посилення уваги суспільства до підвищення загальноосвітньої, фахової, комунікативної компетенції майбутніх спеціалістів, забезпечення їхньої конкурентоспроможності.

Виконання завдань, що постали перед школою, вимагають пошуку шляхів удосконалення навчально-виховного процесу, розроблення нових методів та організаційних форм, спрямованих на виховання творчої особистості, здатної, на відміну від людини-виконавця, самостійно мислити, народжувати оригінальні ідеї, приймати нестандартні рішення.

На формування сучасного світогляду, розвиток творчих здібностей і навичок самостійного наукового пізнання, самоосвіти й самореалізації особистості звертається увага в Національній доктрині розвитку освіти. Державна національна програма «Освіта» (Україна XXI століття) пріоритетним напрямком реформування змісту загальноосвітньої підготовки визначає формування гуманітарного мислення, опанування рідною мовою.

Найбільш сприятливі умови для вирішення цих завдань мають предмети гуманітарного циклу, зокрема уроки української мови, оскільки в граматичній структурі, в моделях побудови словосполучень і речень, у лексиці, ритмомелодиці акумульовано те, що люди мільйони разів схоплювали інтуїтивно й перевіряли на практиці, тобто мова вже своєю структурою несе певні відомості про навколишнє середовище, про його будову, про орієнтацію в ньому.

Широкого визнання й поширення на уроках української мови набуває проектна діяльність. Обумовлена така зацікавленість тим, що проектна технологія дає можливість учителю-словеснику застосовувати безліч інтерактивних вправ і змінити роль авторитарного транслятора готових ідей на натхненника інтелектуального та творчого потенціалу учня [2 с. 22]. Відповідно, учень з пасивного споживача знань стає активним учасником освітнього процесу.

Тому, використання у навчанні проектного методу є актуальним, оскільки він вчить учнів мобілізувати, узагальнювати, інтегрувати свої знання і уміння, а також використовувати додаткові джерела отримання інформації.

Використовувати проектні технології на уроках української мови можна за алгоритмом, наведеним в таблиці 1.

## Алгоритм використання проектних технологій на уроках української мови

Учитель	Учень
<b>Перший етап – «занурення» в проект</b>	
Постановка проблеми, цілей і завдань дослідження	Вибір проблеми і виникнення ситуації у
<b>Другий етап – організація діяльності</b>	
Організація груп, розподіл ролей, планування діяльності щодо вирішення задач	Розбиття на групи, розподіл ролей, планування роботи
<b>Третій етап – здійснення діяльності</b>	
Консультування і контроль	Самостійна і активна робота відповідно до плану (пошук інформації, консультування з учителем, підготовка презентації результатів)
<b>Четвертий етап – презентація проекту</b>	
Узагальнення і резюмування результатів	Демонстрація результатів дослідження
<b>П'ятий етап – оцінка роботи</b>	
Підведення підсумків навчання, оцінка умінь дослідників	Взаємооцінка

Таким чином, алгоритм роботи над проектом націлює на організацію пошуково-дослідницької діяльності кожного учасника проекту, а головне на отримання конкретного результату.

А. О. Пехота пропонує наступну класифікацію проектів:

- дослідницькі;
- інформаційні;
- творчі;
- ігрові;
- прикладні [1, с. 254 ].

У своїй педагогічній діяльності вчитель - словесник має використовувати різні типи проектів, оскільки кожен з них має певну мету і значущість.

Наприклад, основне значення творчого проекту – це розвиток творчої діяльності учнів. І він дає змогу максимально вільно і нетрадиційно підійти до оформлення результатів. Це можуть бути проект словника, альманах, твір-опис на основі власних спостережень, театралізоване дійство, відеофільм та ін.

А ось дослідницький проект на уроках словесності визначає обґрунтування актуальності обраної теми, позначення завдань дослідження, обов'язкове висунення гіпотези з подальшою її перевіркою, обговорення отриманих результатів. За цією технологією можна розробити проект «Біографія одного слова», «зібрати» ключові його ознаки, провести аналіз поєднувальних властивостей слова (народно-поетичних і книжково-літературних формул). У процесі цієї роботи, на підставі словотворчих, етимологічних зв'язків у учнів формуються необхідні знання з лексики. Прикладом дослідницького проекту також може бути проект на тему: «Русифікація мови і суспільства». В ході дослідження можна поставити питання: Як впливає русифікація на свідомість українця? Якими шляхами запозичуються слова в українську мову? Чому запозичуються слова? Що буде з мовою при такому щедрому запозиченні? Можна провести соціологічне опитування, скласти словник російськомовних запозичень, зібрати і систематизувати теоретичний матеріал з проблеми та написати твір "Як я відношуся до русифікації мови і суспільства».

У процесі роботи, важливим моментом є вміння учнів гідно представити і захистити проект. Без ораторського мистецтва не обійтись, тому публічному виступу можна навчати учнів при роботі над проектом «Майстерність публічного виступу». При роботі над цим проектом учитель має поставити перед собою мету – прищепити учням навички ефективного публічного виступу, необхідні для презентації результатів своїй навчальній і проектній діяльності; сприяти розвитку комунікативної компетенції учнів.

Сьогодні в практику роботи учителя входять так звані міні-проекти, які укладаються в один урок. Їх розробка є найбільш продуктивною на уроках розвитку мови.

Отже, така форма навчання багатогранна, ефективна і перспективна. Організація проектної діяльності дозволить учителям-словесникам зробити процес навчання на уроках української мови яскравим і таким, що запам'ятовує, допоможе учням опанувати усі ключові компетенції, стати затребуваними фахівцями та зайняти гідне місце в суспільстві.

### *Список використаних джерел:*

1. Пехота О. М. Освітні технології : навч.-метод. посіб. / О. М. Пехота. – К.: «А.С.К.», 2001. – 254 с.
2. Подранецька Н. Застосування проектних технологій на уроках української мови та літератури як один із напрямків розвитку мовної особистості [Текст] / Н. Подранецька // Українська мова і література в школі. – 2006. – № 4. – С. 22-25.

А. О. Молчанова  
*кандидат педагогічних наук, доцент,  
 старший науковий співробітник,  
 ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
 м. Київ*

## **ОСОБИСТІТЬ В УМОВАХ ОСВІТНІХ ТРАНСФОРМАЦІЙ**

У конкретно-історичних умовах особистість виступає як цілісність, що задана природою і соціальним укладом. Поняття «особистість» вивчає наука персонологія. На сучасному етапі розвитку наукового знання не існує єдиного підходу до розуміння сутності особистості. Більшість педагогів і психологів поділяють висновок І. Беха, що розвинені особистісні цінності становлять основу внутрішнього світу людини і є складним регулятором її життєдіяльності [2, с. 627].

Про багатограний зміст поняття «особистість» свідчать наукові дослідження Б.Ананьєва (концепція «людинознавства»), М. Бахтіна (естетико-філософська концепція особистості), В. Мерліна (інтегральність індивідуальності), У. Джеймса (фізична, соціальна і духовна сфери особистості), С.Рубінштейна (система зв'язків особистості із зовнішнім світом) тощо.

Духовний розвиток особистості, озброєння її системою загальних і професійних знань, умінь та навичок, формування світоглядної позиції, вдосконалення кращих індивідуальних особливостей людини складає основну мету освіти. Йдеться про реальні освітні потреби особистості, про різносторонню

та високоефективну їх реалізацію протягом життя: в праці, в духовній сфері, в суспільній діяльності, в сфері фізичного розвитку. Вирішення такого завдання можливо лише за умови, якщо освіта буде не одноразовим або періодичним, а неперервним процесом з ранніх років і до кінця трудової діяльності і навіть життя людини.

Освітня система, що розглядає розвиток особистісного потенціалу суб'єктів навчання як спеціальну мету потребує і педагога з якісно високим рівнем професійної підготовки, ніж таким, що забезпечувався традиційним навчанням. Це зумовлено тим, що особистісно розвивальні функції освітнього процесу можна забезпечити завдяки духовно-особистісному потенціалу самого педагога, який через механізм суб'єкт-суб'єктного навчання створює ситуацію розвитку особистісних потреб молоді у навчанні, самонавчанні та в інших функціональних життєво важливих здобутках різновидів людського досвіду. «Лише особистість може впливати на особистість» (К. Д. Ушинський).

Педагогічна освіта особливо гостро відчуває необхідність відійти від традицій, однородності й стандартності педагогічних закладів, навчальних планів і програм на противагу різноманітності, що відповідає потребам життя, економіки, соціального розвитку, ринку педагогічної праці; від переваги авторитарних, монологічних форм і методів учіння і виховання майбутнього педагога, що «усереднює» його особистість [5].

Освіта від разової поступово переходить до неперервної, від єдино уподібненої до гнучкої й варіативної. Спостерігається тенденція до переходу від технократичної до культурної й гуманістичної концепції розвитку особистості спеціаліста. Все це є виявом зусиль і бажань колективів вищих навчальних закладів подолати особливості й недоліки усталеної системи підготовки спеціалістів, які вступили у суперечність з новою якістю, станом і динамічністю змін у житті суспільства, з вимогами щодо творчої інноваційної діяльності випускника ВНЗ.

Наведені явища зумовлюються потребою суспільства в педагогах для навчальних закладів інноваційного типу; запитами студентів щодо можливості вибору термінів, рівня і профілів навчання; входженням системи освіти України в

міжнародний освітній простір. Це вимагає перегляду цільових орієнтацій педагогічної освіти, розробки принципово інших теоретичних засад навчання і самонавчання спеціалістів для сфери освіти, нового змісту й технологій підготовки у системі післядипломної освіти.

Головний наголос у змісті навчання та виховання на всіх ступенях системи освіти має бути зроблений на такі знання, які перш за все формують самостійне творче мислення, вміння особистості орієнтуватися в потоках багатоаспектної інформації та ефективно використовувати її у практичній діяльності. Саме так у змісті освіти реалізується перехід від традиційного навчання до самоосвіти, до формування відповідних інформаційних потреб і умінь пошуку їх забезпечення. Особливу роль у цьому процесі відіграє методологічне знання, вивчення засобів і методів пізнання та шляхів професійного зростання. Основним методологічним і методичним орієнтиром становлення педагога є постійне удосконалення власного досвіду відповідно до концепції особистісно орієнтованого навчання і виховання.

Підготовка спеціаліста, його професійне і особистісне становлення – є проблемою суб'єктності як способа самоорганізації людини (А.Бойко, А.Брушлинський, О.Волкова, В.Дружинін, А.Журавльов, В.Слободчиков, Г.Челпанов, В.Ягупов). Суб'єктність – це здатність особистості змінювати себе, напрями та технології своєї діяльності. У цьому сенсі суб'єктність є головною передумовою вдосконалення освіти та власної життєвої траєкторії. Суб'єктність виступає парадигмою людського існування, сприяє діяльній і розумовій активності особистості, її самореалізації та вдосконалення професійної та особистісної взаємодії [1].

Педагогічна взаємодія як професійно-етичне явище вимагає від педагога аналізу мікросоціального оточення, в якому вчаться студенти, зокрема, наявності в них потреби у встановленні професійної взаємодії з викладачами, що є необхідним чинником розвитку в студентах інтегрованих професійних умінь. Саме це характеризує його як суб'єкта діяльності. Адекватно рисам суб'єктності студенти обирають прийоми взаємодії, мобілізують власні можливості розвитку мотивації досягнень, що оптимізує формування їхніх професійно важливих якостей.

Зміст та способи суб'єкт-суб'єктної взаємодії в освітньому процесі визначаються його завданнями та сучасними вимогами. Це дає підстави розглядати суб'єкт-суб'єктну взаємодію як цілеспрямований багатofункціональний процес, в якому соціальні виклики та професійний зміст навчання мають перетворюватися в якості особистості майбутніх педагогів.

Відмова від традиційної «знаннєвої» парадигми освіти передбачає насамперед принципову зміну педагогічних і методичних підходів до процесу навчання: знання може бути повноцінним тільки при включенні механізмів розвитку особистості. С. Рубінштейн у результаті психологічних досліджень дійшов висновку, що становлення особистості людини можливо в ході змістовної, оновленої, об'єктивно і суб'єктивно значимої діяльності.

Діяльність є ядром особистості. Включення суб'єктів навчання у діяльність – найважливіша умова розвитку особистості, її інтелектуальних здібностей. Діяльність визначається як цілеспрямована активність, що дає особистісно значущий результат.

Структура навчальної діяльності відрізняється від будь-якої практичної діяльності тим, що вона спрямована на самого суб'єкта діяльності – студента (учня) і включає шість компонентів: мета – мотив – дія – засіб – результат – оцінка. Якщо відсутній хоча б один компонент, це явище не можна називати діяльністю. Слід на кожному етапі діяльності враховувати необхідність рефлексії, бо без самостійного виявлення помилок та їх причин не може бути забезпечена результативність діяльності.

Формування у студентів раціонального підходу до організації навчальної діяльності забезпечує розвиток і вдосконалення їх індивідуальних стилів, сприяє виникненню нових пізнавальних мотивів, нової системи цінностей, нового ставлення до себе і своєї діяльності, тобто забезпечує перехід особистості на нові рівні розвитку через створення ситуації успіху. З педагогічної точки зору ситуація успіху – цілеспрямоване, організоване поєднання умов, комунікативної взаємодії, за яких створюється можливість досягти значних результатів, що забезпечується визначеною стратегією і тактикою педагога. Ситуація успіху досягається тоді, коли студент вважає цей результат успіхом.



Подальше професійне вдосконалення особистості включає усі різновиди підвищення кваліфікації та можливості післядипломної освіти у межах кожної спеціальності відповідно до Національної рамки кваліфікацій. Відбувається періодичне оновлення, поглиблення, розширення професійно значущих знань, умінь, навичок на основі здобутого раніше освітнього рівня та практичного досвіду [3].

Зміна суспільного життя та праці, трансформаційні процеси в галузі освіти вимагають відповідної професійної адаптації особистості, підвищення ефективності її професійної діяльності. В цих умовах зростає роль закладів післядипломної освіти та їх науково-педагогічних колективів. Концептуальними для післядипломної освіти вважаються ідеї стійкого руху в європейській освітній простір, забезпечення нової якості освіти та професійного розвитку, перетворення навчання упродовж життя у реальність, створення системи методичного супроводу на основі інноваційних стратегій тощо [4, с.13].

Модернізація післядипломної педагогічної освіти сьогодні пов'язується саме із запровадженням різних видів мережевих систем, які уможливають створення освітнього простору, що сприяє розвитку особистості конкурентоспроможних педагогічних та науково-педагогічних працівників. Неодмінною умовою функціонування післядипломної освіти стає можливість реалізації кожною людиною накопиченого потенціалу. У професійній діяльності це означає перехід до вирішення більш складних завдань, де виконання нових функцій або вдосконалення технологій забезпечує можливості самореалізації людини. В цьому ракурсі питання шляхів особистісного розвитку виявляється життєво важливим.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Волкова Е.Н. Субъектность педагога: Теория и практика. Режим доступу: <http://www.dissercat.com/content/subektnost-pedagoga-teoriya-i-praktika>
2. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; головний ред. В.Г.Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.

3. Закон України «Про вищу освіту» [електронний ресурс] / Закон України «Про вищу освіту» // Відомості Верховної Ради (ввр), 2014, № 37-38, ст.2004 – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

4. Концептуальні засади психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної педагогічної освіти (на вибірці науково-педагогічних працівників) / Л. М. Сергєєва, О. І. Бондарчук, М. І. Скрипник, А. О. Молчанова, О. А. Філь; Держ. вищ. навч. закл. «Ун-т менедж. освіти». – К., 2015. – 27 с.

5. Концептуальні підходи до розвитку багаторівневої педагогічної освіти в Україні (Проект) / Укладачі: Андрущенко В.П., Зязюн І.А. К., 2011. – 16 с.

І.М. Петренко

*доктор історичних наук, професор,*

*ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»,*

*м. Полтава*

**РОЛЬ ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН У НАЦІОНАЛЬНОМУ  
ВИХОВАННІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ  
(НА ПРИКЛАДІ ВНЗ УКООПСІЛКИ  
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»)**

Національне виховання – це історично обумовлена і створена самим народом система ідей, поглядів, переконань, ідеалів, традицій, звичаїв та інших форм соціальної практики, спрямованої на організацію життєдіяльності підростаючих поколінь, виховання їх у дусі природно-історичного розвитку матеріальної і духовної культури нації. Система виховання ґрунтується на ідеях національного світогляду, філософії, ідеології, а не на ідеях якогось вчення чи якоїсь партії, громадсько-політичної організації. Національна система виховання ґрунтується на засадах родинного виховання, народної педагогіки, наукової педагогічної думки, що увібрали в себе надбання національної виховної мудрості. Вона охоплює ідейне багатство народу, його морально-естетичні цінності,

трансформовані в засобах народної педагогіки, народознавства, принципах, формах і методах організації виховного впливу на молодь (теоретичний аспект), а також постійну і систематичну виховну діяльність сім'ї, державних і громадських навчально-виховних закладів, осередків (практичний аспект).

Національне виховання ґрунтується на таких фундаментальних принципах, як природовідповідність, народність, етнізація виховання, гуманізм, демократизм, зв'язок виховання з життям, трудовою діяльністю народу, поєднання педагогічного керівництва з самодіяльністю студентів, реалізація народознавчого, людинознавчого і особистісного підходів у процесі навчання і виховання та ін. Патріотизм – це поєднання знань, почуттів і дій. Патріотичне виховання не протиставляється, а органічно доповнюється національним та інтернаціональним вихованням. У процесі патріотичного виховання культивуються кращі риси української ментальності – любов до України, працелюбність, індивідуальна свобода, зв'язок із природою, щирість і доброта, гостинність, повага до рідних та ін. Істинний патріот – це завжди людина національно зріла.

Значний вплив на формування національної свідомості студентів мають такі навчальні дисципліни, як історія України, історія та культура України, політологія, соціологія, правознавство та ін. Кожна з названих дисциплін має своє окреме конкретне місце і завдання в системі формування національної свідомості і виховання у вузі.

На першому курсі студенти всіх факультетів ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» (ПУЕТ) за участю викладачів кафедри педагогіки та суспільних наук а також кураторів академічних груп знайомляться з експозицією Музею історії університету, Полтавського краєзнавчого музею, Галереї мистецтв, державного історико-культурного заповідника «Поле Полтавської битви» та ін.

Вивчення курсу історії України допоможе студенту всебічно аналізувати історичні процеси, події, та факти, тлумачити їх, робити власні обґрунтовані висновки, висловлювати своє ставлення до історичних подій, державних діячів, а також брати активну участь в громадсько-політичному житті, мати чітку громадянську позицію. Історичні знання важливі не лише самі по собі, а й тим, до

яких переконань вони ведуть, наскільки ці знання сприяють становленню особистості, формуванню її політичної культури, національної свідомості, патріотизму та ідентифікації – усвідомлення своєї приналежності до українського народу.

Після проголошення незалежності України час від часу виникає питання, чи потрібне суспільству викладання національної історії. Здається, питання риторичне. Адже чимало поколінь українців, протидіючи асиміляційній політиці імперій, наполегливо домагалися запровадження цієї дисципліни як у середній школі, так і у вищих навчальних закладах. Однак їхні зусилля не були реалізовані в дореволюційний час, а в умовах СРСР історія України не викладалася ні в школах, ні університетах.

Історія та культура України є частиною історії світової культури, особливою її гілкою. Витоки цього самобутнього феномена сягають у далеке минуле, а кристалізація його своєрідності, неповторності – це історичний процес втілення особливостей менталітету й вираз відношення прабатьків, батьків та сучасників до свого буття, до суперечливої долі свого народу. В умовах відродження української нації та держави своєчасною духовною потребою є ознайомлення студентства з історією нашої культури, зі специфікою життя українського народу та з його традиціями, з іменами українських культурних діячів. Усе це дає можливість майбутньому спеціалісту правильно розуміти і вміти роз'яснювати феномен культури, її роль у людській життєдіяльності, знати форми і типи культури та її головні досягнення в б розвитку провідних країн світу, а також знати історію вітчизняної культури, її місце в системі світової цивілізації.

Вища школа має широке поле діяльності для політичної освіти, найбільш поширеною нині і українських вузах дисципліною з політичної освіти є курс політології. І сьогодні вже важко уявити собі вищу освіту без органічно вплетеної в неї політології, бо без неї неможливе формування у студентів належного рівня політичної культури, норм консенсусних відносин у складних умовах трансформаційних змін. Основне завдання політичної освіти у вищій школі – подолати поверхове й інколи негативне ставлення до проблем політики.

Теоретичні політичні знання сприяють формуванню певної політичної позиції студента – емоційного ставлення до політичних явищ та процесів, переконання щодо певних політичних явищ, системи політичних цінностей, схильності до політичної діяльності.

Курс соціології у вищій школі займає в структурі політичного виховання студентів важливе місце. Вивчення соціології дає можливість студентам усвідомити своє місце в соціальній структурі суспільства та функції, які покладаються на цю групу [1, с. 78].

Вивчаючи правознавчі дисципліни студент дізнається коли і як з'явилося право, як створюються закони, як формувалася незалежна Українська держава, а головне, за якими законами вона живе нині. Значний вплив на формування демократичної політичної культури майбутніх спеціалістів має вивчення Конституції України. Зрозуміло, що без знання Основного закону держави молода людина не реалізується як спеціаліст і громадянин.

Важливе значення для формування у молодих людей національних почуттів має вивчення іноземних мов, впровадження у навчальний процес в університеті європейських технологій навчання і критеріїв оцінок знань, стажування та участь у міжнародних конференціях, співпраця ПУЕТ із провідними вищими навчальними закладами України та інших держав, виступи перед студентами викладачів університету, які працювали або стажувались за кордоном, лекції іноземних фахівців, проведення тематичних «круглих столів», відвідування виставок, на яких представлені новітні досягнення іноземних науковців, фахівців, фірм, підприємств у галузях освіти, науки, техніки та технології. При формуванні національної свідомості важливо не були ізольованим, а навпаки, нести українську національну ідею у різні суспільства, країни та культури. Це сприяє формуванню у студентів національної позиції, гідності, почуття гордості за досягнення і роль українського народу в світовій історії, а також долає комплекс меншовартості. Національне виховання органічно доповнює патріотичне виховання, допомагає глибше усвідомити місце і роль України у світі, чіткіше визначити шляхи її інтеграції у європейське і світове співтовариства.

Таким чином у процесі організації життєдіяльності студентів у культурно-освітньо-виховному просторі сучасного вищого навчального закладу складається система цілей, які орієнтують педагогічний персонал на розвиток виховання студента, в першу чергу, як національно свідомого громадянина, як фахівця, як високоморальну, інтелігентну, творчу, конкурентноздатну особистість, як людину культури.

Важливим джерелом формування національної ідентичності сучасного студентства є обряди, звичаї та ритуали українського народу: молоді люди значною мірою орієнтуються на дотримання традиційних форм поведінки під час святкування важливих життєвих подій.

Духовна культура українського народу також відіграє доволі важливу роль у житті його молодих представників як консолідуючий фактор, на основі якого виникає усвідомлення причетності до своєї національної спільноти [2, с. 14].

Розглянувши вплив гуманітарних дисциплін на формування національної свідомості студентської молоді у вищому навчальному закладі, можемо сформулювати такі висновки. По-перше, велику роль при викладанні гуманітарних дисциплін відіграє рівень професійної підготовки викладачів, якість освітніх програм, методика навчання, навчальна література, технічні засоби навчання. На викладачів покладається велика відповідальність навчити молодь виробити власну громадянську позицію, любити і знати свою історію та культуру, поважати культуру інших народів. По-друге, у викладанні гуманітарних дисциплін у вишах слід наголошувати на розвитку критичного мислення та цінностей, а не на передачі знань, центральна роль має відводитися студентові, викладач перш за все повинен застосовувати активні методи навчання, які стимулюють творчість, самостійне та критичне мислення, ініціативу: дискусії, диспути, рольові ігри, круглі столи тощо. По-третє, дисципліни гуманітарного циклу мають прищепити студентам свободу висловлювання власних думок, без чого не може бути творчого вивчення предметів.

**Список використаних джерел:**

1. Карнаух А.А. Вплив соціально-гуманітарних дисциплін у вищій школі на формування політичної культури студентської молоді / А. А. Карнаух // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 22. Політичні науки та методика викладання соціально-політичних дисциплін. – 2009. – Вип. 1. – С. 76-80.

2. Шевченко О.В. Національна ідентифікація у становленні Я-образу особистості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня кан. психолог. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / О. В. Шевченко. – К., 2005. – 23 с.

Н. О. Приходькіна,  
кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри управління навчальними  
зкладами та педагогіки вищої школи,  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м. Київ

**ПРОЕКТНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ  
КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТІВ**

Проектна діяльність – нині одна з найперспективніших складових освітнього процесу, тому що створює умови творчого саморозвитку та самореалізації учнів, формує всі необхідні життєві компетенції, які на Раді Європи були визначені як основні в XXI столітті: полікультурні, мовленнєві, інформаційні, політичні та соціальні. Самостійне здобування знань, систематизація їх, можливість орієнтуватися в інформаційному просторі, бачити проблему і приймати рішення відбувається саме через проектні технології.

Технологію впровадження індивідуальних навчальних проектів у навчальний процес висвітлено у працях Н. Альохіної, І. Єрмакової, Л. Сохань, Е. Сундукової; дослідження С. Баташової, В. Веселової, Т. Воробйової, М. Елькіна, О. Ільяшевої, Ю. Кірімової, Л. Кондратової, Т. Резник та ін. присвячені аналізу деяких аспектів підготовки студентів вищих навчальних закладів через проектну діяльність.

Проектна діяльність студентів – це спільна навчально-пізнавальна, творча діяльність, спрямована на досягнення загального значимого результату діяльності. Неодмінною умовою проектної діяльності є значимість передбачуваних результатів, які повинні бути матеріальні, тобто оформлені. Крім цього, до проектної діяльності пред'являються й інші вимоги: наявність значимої проблеми, що вимагає інтегрованого знання; самостійність студентів; структурування змістовної частини (із вказівкою поетапних результатів); використання дослідницьких методів (висування гіпотези, збір, систематизація й аналіз отриманих даних).

Основні завдання проектної технології:

1. Не лише передати учням суму тих чи інших знань, а й навчити здобувати ці знання самостійно, уміти застосовувати їх для розв'язання нових пізнавальних і практичних завдань.

2. Сприяти учневі в здобутті комунікативних навичок, тобто здатності працювати в різноманітних групах, виконувати різноманітні ролі (лідера, виконавця, посередника тощо).

3. Розширити коло спілкування дітей, знайомство з іншими культурами, різними точками зору на одну проблему.

4. Прищепити учням уміння користуватися на практиці дослідницькими прийомами: збирати необхідну інформацію, уміти її аналізувати під різними кутами зору, висувати наукові гіпотези та різноманітні припущення, збирати аргументовані докази, спростовувати, формулювати висновки.

У науці й практиці освітньої діяльності пропонується велика різноманітність педагогічних технологій, рекомендованих для формування компетенцій студентів. Практичними педагогічними технологіями, що підтримують компетентісно орієнтований підхід в освіті, є проектні технології.

Укажемо ті професійні компетенції (виразимо їх в уміннях і навичках), які формуються в студентів у процесі використання методу проектів:

а) Рефлексивні вміння: уміння осмислювати завдання, для розв'язання якої недостатньо знань; уміння відповідати на запитання: "Чому потрібно навчитися для розв'язання поставленого завдання?".



б) Пошукові (дослідницькі) уміння: уміння самостійно генерувати ідеї, тобто винаходити спосіб дії, залучаючи знання з різних галузей; уміння самостійно знаходити відсутню інформацію в інформаційному полі; уміння запитувати необхідну інформацію в експерта (викладача, консультанта, фахівця); уміння знаходити кілька варіантів розв'язання проблеми; уміння висувати гіпотези; уміння встановлювати причинно-наслідкові зв'язки.

в) Уміння й навички роботи в співробітництві: навички колективного планування; уміння взаємодіяти з партнером; навички взаємодопомоги в групі в розв'язку спільних завдань; навички ділового партнерського спілкування; уміння знаходити й виправляти помилки в роботі інших учасників групи.

г) Менеджерські вміння й навички: уміння проектувати процес; уміння планувати діяльність, час, ресурси; уміння ухвалювати розв'язки й прогнозувати їхнього наслідку; навички аналізу власної діяльності (її ходу й проміжних результатів).

д) Комунікативні вміння: уміння ініціювати навчальну взаємодію з викладачем (вступати в діалог, ставити запитання і т.д.); уміння вести дискусію; уміння відстоювати свою точку зору; уміння знаходити компроміс; навички інтерв'ювання, усного опитування тощо.

е) Презентаційні вміння й навички: навички монологічної мови; уміння впевнено тримати себе під час виступу; артистичні вміння; уміння використовувати різні засоби наочності при виступі; уміння відповідати на незаплановані питання тощо.

Основні вимоги, які висуває проектна технологія до її організації:

1. Наявність значущої в дослідницькому, творчому плані проблеми (завдання), що потребує інтегрованих знань, дослідницького пошуку для її розв'язання.

2. Практична, теоретична, пізнавальна значущість передбачуваних результатів (наприклад, доповідь, альманах, збірка афоризмів, наукова робота, реферат, сценарій тощо).

3. Самостійна (індивідуальна, парна, групова) діяльність студентів під керівництвом викладача.

4. Структурування змістової частини проекту (з указуванням поетапних результатів).

5. Використання дослідницьких методів: визначення проблеми дослідження, висунення гіпотези, обговорення методів дослідження, оформлення кінцевих результатів, аналіз отриманих даних, підбиття підсумків, коректування, висновки, захист.

Отже, у процесі проектної діяльності у студентів формуються уміння та навички проектування майбутньої педагогічної діяльності, зокрема, менеджерські, комунікативні, презентаційні, дослідницькі, рефлексивні тощо. Включення студентів у проектну діяльність дозволяє перетворювати теоретичні знання в професійний досвід і створює умови для саморозвитку особистості, дозволяє реалізовувати творчий потенціал, допомагає студентам самовизначитися й самореалізуватися. В подальшому доцільно детальніше проаналізувати особливості формування дослідницької компетентності студентів у процесі проектної діяльності.

### ***Список використаних джерел:***

1. Вербицький В. Проектна форма навчання і виховання у загальноосвітніх навчальних закладах та позашкільних закладах освіти еколого-натуралістичного напрямку. Проблеми та шляхи їх вирішення (На допомогу вчителям біології, хімії, географії, керівникам гуртків екологічного спрямування, методистам позашкільних закладів) / В. Вербицький // Рідна школа. – 2007. – № 3. – С. 35-37.

2. Воробйова Т.В. Проектна технологія у процесі формування професійно значущих якостей майбутніх медиків / Т.В. Воробйова. - Режим доступу : [http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/vlush/ped/2012\\_4\\_1/11.pdf](http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/vlush/ped/2012_4_1/11.pdf).

3. Селевко Г. К. Энциклопедия образовательных технологий : в 2 т. / Г. К. Селевко. – М. : НИИ образовательных технологий, 2006. – (Серия «Энциклопедия образовательных технологий»). Т. 1. – 2006. – 816 с.

О. В. Ревуженко,  
*методист вищої категорії*  
*кафедри управління навчальними закладами*  
*та педагогіки вищої школи,*  
*ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»*  
*м. Київ*

## **ФОРМИ І МЕТОДИ ФОРМУВАННЯ БАТЬКІВСЬКИХ НАВИЧОК У СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ**

Необхідність вирішення проблеми формування батьківських навичок зумовлена соціально-педагогічною ситуацією, яка склалась до початку третього тисячоліття. У цих умовах починає діяти парадигма нової системи цінностей, яка характеризується усвідомленням нової стратегії й тактики поведінки людини, а отже, і новими підходами до освіти.

Найважливішими з них є такі тенденції розвитку суспільства:

По-перше, сучасний етап розвитку громадського життя супроводжується підвищенням вимог соціального середовища до гнучкості людського мислення й поведінки, до самостійності й відповідальності за власну долю й долю інших людей, до свідомості проходження життєвого шляху, розуміння й вирішення суперечностей сучасного буття в його різних сферах, включаючи батьківську.

По-друге, у нинішніх умовах молодь, яка переживає матеріальні й духовно-психологічні труднощі, не завжди може гарантувати повноцінне виконання своїх функцій. А це є необхідною умовою для збереження наступності поколінь, розвитку особистості й суспільства загалом, суспільної стабільності й прогресу. Тому саме освіта повинна підтримати кожну особу в період свідомого й відповідального пошуку життєвих ідеалів. Ось тому сучасний освітній процес у вищому навчальному закладі необхідно розглянути як взаємодію студента й педагога, спрямовану на досягнення певної мети.

По-третє, в сучасній Україні гостро постає питання про зміну ставлення до молоді, і саме її необхідно розглядати як найбільшу цінність.

Вибір студентського віку для формування батьківських навичок зумовлений такими принципами:

- завершення систематичного шкільного навчання є в той же час початком включення молодої людини в самостійне засвоєння всього різноманіття явищ навколишньої дійсності. І хоча навчання як елемент цієї дійсності, як і раніше присутнє, воно має вже інший характер;
- саме в цей віковий період здобувається той ступінь психічної, ідейної і громадянської зрілості, що дозволяє людині певною мірою бути здатною до самостійного трудового життя та діяльності, і є надійною основою її подальшого розвитку;
- як показує статистика, більше половини молодих людей стають батьками у віці від 20 до 25 років, більше третини – до 20 років, і близько 20 % – в інші вікові періоди.

Формування особистості людини відбувається в комплексі різних аспектів впливу освіти, виховання та розвитку, важливими складовими частинами яких є: превентивно – оздоровче, морально – етичне, правове, трудове, інтелектуальне, професійне, художньо – естетичне, соціальне, сімейне виховання.

Основними факторами впливу на формування батьківських навичок є:

- сім'я як основа соціального й професійного самовизначення, емоційно-психологічного стану майбутніх фахівців і їхніх взаємин, що впливають на підвищення якості продуктивності праці й розвиток виробничих відносин;
- соціальна підтримка в системі соціально-професійних відносин відповідність характеру й динаміки сімейних змін потребам соціально-економічного розвитку в цілому, високий рівень професійної і соціальної підготовки, конкурентоздатність і соціальна адаптованість професіоналів, соціально-професійний розвиток особистості майбутнього фахівця;
- досягнення соціально-професійної зрілості як основи економічного забезпечення власної сім'ї, формування адекватної мотивації до професійної освіти й самореалізації;
- забезпечення держави конкурентоспроможними фахівцями на ринку праці.

У системі вищих навчальних закладів сформувалась тенденція до створення психолого-педагогічних умов для розвитку в кожного студента культури міжособистісного спілкування. Формування в студентів батьківських навичок має

спрямовуватися на засвоєнні ними особливого ставлення до навколишнього світу й до самих себе, до власної діяльності в умовах сім'ї та відносин у ній. Для цього необхідне кардинальне посилення емоційного й комунікативного потенціалу цього процесу.

У більшості джерел з проблеми класифікації методів соціальної роботи визначають такі групи спеціальних методів соціальної роботи:

1. організаційні ( регламентування, нормування та інструктування);
2. соціально-економічні ( натуральна та грошова допомога, моральне заохочення, встановлення пілг, здійснення патронажу);
3. педагогічні ( переконання, навіювання, приклад, соціального навчання, позитивного підкріплення, змагання);
4. психологічні ( тестування, психодрама, соціограма, соціально-психологічний тренінг, психотерапія);
5. соціологічні ( спостереження, опитування, інтерв'ювання, анкетування, фокус-групу, метод аналізу документів, біографічний метод, метод аналізу соціуму).

Під час соціально-педагогічної роботи широко використовуються наступні методи загальної соціальної роботи: переконання, приклад, громадська думка, мозковий штурм.

При використанні методів соціально-педагогічної роботи необхідно під час формування конкретних світоглядних понять, поглядів і переконань враховувати понятійну «базу» студентів, у процесі переконання впливати не тільки на розум, а й на емоційну сферу, наводити близькі й зрозумілі приклади.

Практичну реалізацію методів соціально-педагогічної роботи наочно виявляє таке поняття як «форма соціально-педагогічної роботи». Якщо метод виступає шляхом, способом досягнення мети і розв'язання завдання, то форма виступає способом організації змісту роботи, унаочненням певних способів організації соціально-педагогічної роботи.

Найпоширенішими формами роботи соціального педагога є наступні: конкурс знавців, олімпіада, брейн-ринг, бесіда, заочна мандрівка, вікторина,

концерт, вистава, бал, виставка творчих робіт, гра, диспут, конкурс, прес-конференція, фестиваль, лекція, збори, консультація, тематичний вечір, акція.

Отже, розглянувши форми та методи формування батьківських навичок у студентської молоді і особливості під якими вони формуються, ми можемо стверджувати що на формування батьківських навичок студентів впливає:

- соціальна компетентність особистості, що дозволяє навчитися розуміти власні почуття та вимоги і виробляти ефективні шляхи досягнення поставленої мети;
- інститут сім'ї, який покликаний сприяти розвитку особистості та майбутнього сім'янина;
- освіта покликана до збагачення знань і отримання умінь щодо батьківства та збереження культури власного народу;
- установки особистості які розвивають мотивацію на вивчення питань щодо організації і функціонування інституту сім'ї.

А стосовно втілення у практику форм і методів соціально-педагогічної роботи зі студентами необхідно враховувати особливості студентської аудиторії, доцільність та актуальність використання форм та методів, їх недоліки та насамперед переваги.

#### *Список використаних джерел:*

1. Антонов А. И., Медков В. М. Социология семьи. – М.: Изд-во МГУ: Изд – во Международного университета бизнеса и управления, 1996. – 304с.
2. Овчарова Р. В. Психология родительства. – М.: Academia, 2005. – 362 с.
3. Кляпець О. Я. Підготовка молоді до подружнього життя: метод. рекомендації. – К.: Міленіум, 2009. – с. 11 – 13.
4. Пеша І. В. Формування відповідального батьківства //Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11, Соціальна робота. Соціальна педагогіка : сборник. Вип. 9. – К. : Вид – во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2009. – с. 147 – 154.

5. Хавула Р. М. Батьківство як психологічний феномен//Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Проблеми загальної та педагогічної психології, т. XI, ч. 1. – К., 2009. – с. 556 – 557.

Н. С. Ростовська,  
*стажист-дослідник кафедри управління  
 навчальними закладами та педагогіки вищої школи  
 ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ,*

*Науковий керівник – І. І. Драч, доктор педагогічних наук, доцент, професор  
 кафедри управління навчальним закладом та педагогіки вищої школи ННІМП  
 ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ*

## **ПЕДАГОГІЧНІ ЦІННОСТІ В ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ**

В останні десятиліття поширився інтерес вітчизняних і зарубіжних дослідників щодо педагогічних цінностей, проблеми цінностей освіти [1]

Незважаючи на різні підходи до розуміння природи цінностей, всі дослідники визнають, що особливості будови і змісту ціннісних орієнтацій особистості обумовлюють її спрямованість і визначають ставлення людини до тих чи інших явищ дійсності. Ряд дослідників включають в структуру ціннісних орієнтацій диспозицію особистості (В.А.Ядов), її установки (Ю.М.Жуков, Ш.А.Надірашвілі), мотиви (В.Г.Асєєв), інтереси (І.В.Дубровіна, Б.С.Круглов), зміст життя (К.Обуховський).

Педагогічні цінності, на думку Е.М.Кузьміної, виступають як установка (готовність) здійснювати педагогами професійну діяльність певним чином. Професійна готовність учителя є багатофункціональним утворенням, ядром якого виступає світоглядна позиція особистості [5]. Як зазначає В.О.Сластьонін, педагогічні, як і будь-які інші духовні, цінності затверджуються у житті не спонтанно. Вони залежать від соціальних, політичних, економічних відносин у суспільстві, які багато у чому впливають на розвиток педагогіки й освітньої практики. Зі зміною соціальних умов життя, розвитком потреб суспільства й особистості трансформуються і педагогічні цінності [9]. Педагогічні цінності

об'єктивні, оскільки складаються історично у ході розвитку суспільства, системи освіти і фіксуються у педагогічній науці як форми суспільної свідомості у вигляді ідей, концепцій, теорій; вони виступають як відносно стійкі орієнтири, з якими педагоги співвідносять своє життя і педагогічну діяльність [6].

З.Н.Курлянд визначає професійно-ціннісні орієнтації вчителя як суб'єктивне, індивідуальне віддзеркалення у його психіці і свідомості соціальних цінностей педагогічної професії, та відмічає, що наявність професійно-ціннісної орієнтації припускає існування відносно стійкої системи спрямованості інтересів і потреб на педагогічну діяльність [6]. О.Б.Мартинюк розглядає професійні ціннісні орієнтації вчителя як систему інтегрованих смислових установок, яка визначає ставлення вчителя до сутнісних сторін педагогічної діяльності та до її суб'єктів [7]. А.О.Шарова визначає професійні цінності як орієнтири, на основі котрих людина обирає, освоює і виконує свою професійну діяльність [10].

В.В.Денисенко розглядає професійні ціннісні орієнтації як систему професійної спрямованості та ставлення до професії вчителя, до її різних сторін, що виступають у якості суспільно-соціальних цінностей, які є критерієм оцінки будь-якого виду професійної діяльності та основою ставлення особистості до обраної професії [3].

*Педагогічні цінності являють собою норми, що регламентують педагогічну діяльність і виступають як пізнавально-діюча система, яка служить опосередковуючою і сполучною ланкою між сформованим суспільним світоглядом у галузі освіти і діяльністю педагога.*

За твердженням І.Д.Беха, стають необхідними максимальні людська відповідальність і зусилля бути людиною, поглиблюється низка як важливих традиційних, так і нових проблем професіонала, професійної діяльності – проблеми захисту людини від професійного перевантаження, оптимізації її контактів з новими технічними засобами, виявлення людських можливостей в стресових ситуаціях, пошук шляхів удосконалення праці спеціалістів [2].

Для формування професіоналізму важливою є ціннісна сфера професіонала, адже успішно може здійснюватися тільки та діяльність, яку особистість перетворює через власний досвід та особистісну сферу.



Факторами, які впливають на процес професійного зростання, є, в тому числі, і ціннісно-сміслова сфера особистості. Якщо вона сформована, це сприятиме формуванню зрілої особистості з чітко визначеними життєвими цілями і цінностями.

Надзвичайно важливо для майбутніх педагогів правильно осмислювати важливість обраної професії, у якій сьогодні вчитель орієнтується на виховання вільної, конкурентоспроможної особистості, здатної критично мислити, самостійно розв'язувати життєві проблеми, активно діяти та презентувати себе на ринку праці.

Учитель покликаний дати не тільки знання, а й зберегти і примножити багатство інтелектуальне й духовне, тому під час підготовки майбутніх вчителів особлива увага приділяється формуванню індивідуального розвитку, врахуванню їх інтересів і потреб. Тільки в культурному середовищі можуть сформуватися спеціалісти, здатні вільно і широко мислити, створювати інтелектуальні і матеріальні цінності, яких потребує як школа, так і суспільство загалом.

У процесі підготовки та здійсненні професійної діяльності, як відзначає І.Ф.Ісаєв, учитель оволодіває педагогічними цінностями, робить їх власними професійними переконаннями, суб'єктивує їх [4]. Суб'єктивне ж сприйняття і привласнення педагогічних цінностей визначаються багатством особистості вчителя, спрямованістю його професійної діяльності.

Сьогодні потребує вчителів з новим світоглядом, світосприйняттям, яке має бути сформоване у стінах педагогічного ВНЗ. Ідея гуманізації передбачає здійснення принципово іншої спрямованості освіти, пов'язаної не тільки з підготовкою молодих кваліфікованих кадрів, а й з досягненням результативності в загальному і професійному розвитку особистості.

Педагогічні, як і будь-які інші духовні цінності, залежать від соціальних, політичних, економічних відносин у суспільстві, які багато в чому впливають на розвиток педагогіки і освітньої практики. Історії педагогіки відомі приклади трансформації як суспільних й особистісних, так і педагогічних цінностей.

Оволодіння педагогічними цінностями здійснюється в процесі педагогічної діяльності, яка є суб'єктивною. Саме рівень суб'єктивності педагогічних цінностей служить показником особистісно-професійного розвитку педагога.

***Список використаних джерел:***

1. Бех І.Д. Особистісно зорієнтоване виховання: науково-методичний посібник / І.Д.Бех. — К. : ІЗМН, 1998. — 204 с.
2. Бех І.Д. Становлення професіонала в сучасних соціальних умовах // Теорія і практика управління соціальними системами // щоквартальний науково-практичний журнал. — Харків: НТУ «ХПІ». — 2008, №2. — 128 с.
3. Денисенко В.В. Соціальний аспект підготовки майбутніх учителів початкових класів /В.В. Денисенко // Соціальна робота в Україні і за рубежом: психолого-педагогічні, правові, соціологічні, медичні аспекти : зб. наук. ст. — Ужгород — Херсон : Мистецька лінія, 2002. — С.103—107.
4. Исаев И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя: учеб. пособ. / И.Ф. Исаев. — [2-е изд.]. — М. : Академия, 2004. — 208 с.
5. Кузьмина Э.М. К вопросу о ценностях педагогической деятельности [Электронный ресурс] / Э.М. Кузьмина // Материалы Всерос. науч.-практ. конференции «Проблемы и пути повышения эффективности воспитания студенческой и учащейся молодежи». — Режим доступа : [http://www.uni-altai.ru/Journal/vestnik/ARNIW/N2\\_2000 /list/list170.html](http://www.uni-altai.ru/Journal/vestnik/ARNIW/N2_2000 /list/list170.html).
6. Курлянд З.Н. Личностно-ориентированное педагогическое образование как фактор формирования ценностных ориентаций будущих учителей / З.Н. Курлянд // Народное образование. — 2004. — № 4. — С.86—97.
7. Мартинюк О.Б. Дослідження професійних ціннісних орієнтацій вчителя як цілісної системи / О.Б. Мартинюк // Ценностные приоритеты образования в XXI веке: Материалы Междунар. науч.-практич. конф. — Луганск, 2003. — С. 183—191.
8. Педагогіка і психологія // Вісник АПН України, №1(46). — 2005.

9. Слостенин В.А. Аксиологические основы педагогики // Педагогика: [учеб. пособие для студ. пед. учеб. заведений] / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, А.И. Мищенко, Е.Н. Шиянов. — М. : Школа-Пресс, 1998. — 512 с.

10. Шаров А.А. Исследование ценностных ориентаций [Электронный ресурс] / А.А. Шаров. — Режим доступа : <http://psychology.net.ru>.

О. В. Самборська,  
*аспірантка кафедри теорії та методики  
трудового і професійного навчання,  
Хмельницький національний університет,  
м. Хмельницький*

*Науковий керівник – І. В. Андрощук, к. пед. н., доцент кафедри теорії та  
методики трудового і професійного навчання Хмельницького національного  
університету*

## **ЗАСОБИ ПІДГОТОВКИ МАГІСТРІВ ТЕХНОЛОГІЧНОЇ ОСВІТИ ДО МОНІТОРИНГУ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ СТУДЕНТІВ**

Вища освіта України, орієнтуючись на європейські стандарти і принципи Болонського процесу, потребує впровадження інноваційних технологій. Крім того, зростає сектор освітніх послуг, який вимагає якісних змін у концептуальній базі професійної підготовки майбутніх педагогічних працівників. На сьогодні актуальною є проблема розробки ефективних засобів підготовки фахівців та впровадження їх у навчальний процес [1, с. 43].

Проблема вдосконалення професійної підготовки педагогічних кадрів є однією з актуальних у контексті оволодіння педагогами комплексом новітніх інноваційних засобів навчання. Історично склалося так, що незадоволеність якістю підготовки майбутніх педагогів у вищих навчальних закладах була творчим поштовхом для пошуку нових підходів щодо змісту та організації навчального процесу, ефективних методів, технологій та дидактичних засобів [2, с. 14]. Саме формування готовності майбутніх викладачів до оволодіння теоретичними основами здійснення моніторингу навчальних

досягнень студентів та вміннями правильно та доцільно застосовувати їх у власній професійній діяльності є одним із пріоритетних напрямків удосконалення професійної підготовки майбутнього магістра технологічної освіти.

Підготовка майбутніх фахівців технологічної освіти розглядається багатьма вченими як складова загальної професійно-педагогічної підготовки (С. Батишев, Ю. Васильєв, В. Сидоренко, Д. Тхоржевський, Г. Разумна, В. Сластьонін та інші). Науковці наголошують на необхідності гармонійного зв'язку інноваційної педагогіки та традиційної освіти, врахування їх взаємозв'язків та взаємодії. У сучасній професійній освіті ведеться активний пошук ефективних засобів підготовки майбутніх фахівців як суб'єктів моніторингу. [3, с. 112] Такі науковці як О. Мороз, В. Мороз, З. Сліпкань, В. Бондар займаються питаннями пошуку шляхів підвищення результативності підготовки студентів магістратури. Питання змісту професійної підготовки майбутнього вчителя висвітлили А. Алексюк, В. Андрушенко, Є. Бондаревська, Л. Вяткін, О. Глузман, Т. Іванова, Л. Кондрашова, Л. Нечепоренко, Л. Рувинський, Л. Хомич та інші. Засоби навчання учнів як важливі чинники педагогічного процесу були розглянуті у працях таких вчених як М. Антонюк, В. Лозова, Л. Лісіна, О. Неліна, Н. Лобко-Лобановська та інші.

Аналіз наукових джерел з профільних проблем нашого дослідження свідчить, що на даному етапі педагогічна наука потребує конкретизації та обґрунтування основних засобів підготовки магістрів технологічної освіти до моніторингу навчальних досягнень студентів.

Тому метою нашого дослідження є визначення та обґрунтування засобів підготовки магістрів технологічної освіти до моніторингу навчальних досягнень студентів.

Сучасна система професійної педагогічної освіти орієнтована на підготовку вчителя, який володіє не тільки традиційними, а й інноваційними технологіями навчально-виховного процесу, здатний до творчого, нестандартного вирішення навчально-виховних задач, які ставить перед ним сучасна освітня практика [3, с. 112].

Основним завданням підготовки майбутніх викладачів технологічної освіти до моніторингу є формування готовності магістрів технологічної освіти до моніторингу навчальних досягнень студентів.

Щоб успішно керувати підготовкою майбутніх фахівців до моніторингу, необхідно створити певну систему засобів (механізмів) підготовки магістрів технологічної освіти до моніторингу навчальних досягнень студентів.

Спираючись на аналіз педагогічної та психологічної літератури, можна сказати, що засоби підготовки в науковій літературі розглядаються у вузькому і широкому розумінні. У вузькому розумінні засоби підготовки – це матеріальні об'єкти та знаряддя людської діяльності. А в широкому розумінні мова йде про весь процес навчання [4, с. 1].

Нам імпонує підхід науковця І. Зайченко, який вважає, що засіб навчання – це матеріальний або ідеальний об'єкт, який «розміщено» між викладачем та студентом і використовується для засвоєння знань, формування досвіду пізнавальної та практичної діяльності. Засіб навчання суттєво впливає на якість знань студентів, їх розумовий розвиток та професійне становлення [5].

Тому засобами підготовки до моніторингу є об'єкти, які використовуються для засвоєння знань та формування досвіду здійснення моніторингу навчальних досягнень.

На нашу думку, для забезпечення якісної підготовки майбутніх магістрів технологічної освіти до моніторингу навчальних досягнень студентів доцільно визначити наступні засоби підготовки до моніторингу:

1) змістовий компонент підготовки магістрів технологічної освіти до моніторингу навчальних досягнень студентів;

2) практична діяльність в процесі виконання практичних робіт та проходження науково-педагогічної практики у вищих навчальних закладах;

3) навчально-методичне забезпечення процесу підготовки магістрів технологічної освіти до моніторингу навчальних досягнень студентів;

4) навчальне середовище, в контексті якого магістри виступають об'єктами моніторингу.

Реалізація змістового компоненту як засобу підготовки магістрів технологічної освіти до моніторингу навчальних досягнень студентів здійснюється через введення в навчальний процес авторського курсу «Моніторинг навчальних досягнень» та підсилення окремих навчальних дисциплін темами, які будуть забезпечувати формування окремих компонентів (зокрема, когнітивного та психологічного) готовності до моніторингу навчальних досягнень студентів.

Ми вважаємо, що ефективність професійної підготовки майбутніх викладачів технологічної освіти забезпечується також переглядом змісту, форм і методів навчального процесу у вищому навчальному закладі.

Авторський курс «Моніторинг навчальних досягнень» є підґрунтям на шляху оволодіння майбутніми магістрами технологічної освіти навиками ефективного здійснення викладацької діяльності у вищому навчальному закладі. Метою викладання курсу є підготовка майбутніх магістрів технологічної освіти до здійснення моніторингу навчальних досягнень студентів.

Реалізація другого засобу підготовки включає в себе залучення магістрантів до виконання практичних робіт, присвячених окремим етапам здійснення моніторингу навчальних досягнень студентів. Також доцільно адаптувати деякі форми діяльності для залучення магістрантів до реалізації процесу (або окремих етапів) моніторингу навчальних досягнень студентів під час науково-педагогічної практики у вищих навчальних закладах. Зокрема, можна здійснювати міні-моніторингові дослідження під час проходження науково-педагогічної практики для подальшого вдосконалення навиків роботи з системою моніторингових досліджень та пошуку нових технологій здійснення моніторингу.

Навчально-методичне забезпечення як засіб підготовки магістрів технологічної освіти до моніторингу навчальних досягнень студентів включає в себе різноманітні зразки здійснення моніторингових досліджень, програми моніторингу навчальних досягнень, інструментарій для проведення моніторингу навчальних досягнень студентів та статистичної обробки його результатів.

Навчальне середовище являє собою середовище, яке сприяє виникненню й розвитку процесів навчальної взаємодії між студентами і викладачем, а також формуванню необхідного досвіду у студентів за умови залучення їх до

моніторингу в контексті навчального процесу. Такий набутий досвід дозволяє майбутнім викладачам технологічної освіти випробувати себе в роботі об'єктів моніторингу та використовувати його під час створення інструментарію для здійснення моніторингових досліджень в професійній діяльності.

Таким чином, в контексті реалізації ідеї гуманістичного спрямування професійної освіти значущим завданням є підготовка спеціалістів, здатних до орієнтації на особистість студента [6, с. 10]. Отже, формування готовності майбутніх магістрів технологічної освіти до моніторингу навчальних досягнень студентів являє собою довготривалий процес системного характеру, який залежить від спеціально організованої навчальної діяльності студентів у вищій школі з використанням належних засобів навчання та створених педагогічних умов.

#### *Список використаних джерел:*

1. Махоніна І. Тренінг як засіб формування готовності майбутнього соціального педагога до роботи з дітьми-сиротами та дітьми, позбавленими батьківського піклування / І. Махоніна // Проблеми підготовки сучасного вчителя. – № 4, 2011 р. – Ч. 1. – С. 43-47.

2. Гнедко Н. Формування готовності майбутніх учителів до застосування засобів віртуальної наочності у професійній діяльності: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Н. Гнедко; Рівненський державний гуманітарний університет. – Рівне, 2015. – 20 с.

3. Плахотнюк Н. Ефективність технології підготовки майбутніх учителів до інноваційної діяльності засобами навчально-ігрового проектування / Н. Плахотнюк // Проблеми підготовки сучасного вчителя. – № 4, 2011 р. – Ч. 2. – С. 112-120.

4. Лупаренко С. Розвиток пізнавальної активності молодших школярів засобами вальдорфської педагогіки: автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук/ С. Є. Лупаренко. – Харків, 2008. – с. 164.

5. Зайченко І. Педагогіка. Навчальний посібник для студентів вищих педагогічних навчальних закладів (Рукопис)/ І. Зайченко. – Чернігів, 2002. – 528 с.

6. Гончаровська Г. Формування готовності майбутніх психологів до діяльності з дітьми дошкільного віку в умовах навчання у виші / Г. Гончаровська / Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України: психологічні науки. – Випуск 4, 2014. – С. 1-12.

О. М. Слободянюк

*викладач*

*Вінницький національний технічний університет*

*м. Вінниця*

## **ІНТЕГРАЦІЯ ЗМІСТУ ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН І ПОЗАНАВЧАЛЬНИХ ЗАХОДІВ У ТЕХНІЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ З МЕТОЮ СТВОРЕННЯ ЕТИЧНОГО СЕРЕДОВИЩА**

Формування системи ціннісних орієнтацій, розуміння цілей і завдань професійної етики, вміння використовувати професійно-етичні знання в різних ситуаціях, питання морального самовизначення майбутнього менеджера є не менш важливим завданням, ніж формування його професійної компетентності. Суспільство вкрай прискіпливо ставиться до того, на які норми орієнтується управлінець, оскільки це багато в чому визначає обрані стратегії, завдання організацій. Менеджер через систему управлінських рішень транлює власну систему відносин до себе, до оточуючих людей, суспільства, професії. Саме він визначає імідж організації, а значить, це безпосередньо пов'язано з моральним самовизначенням майбутнього управлінця. Не випадково моральному становленню майбутніх фахівців відведена важлива роль в нормативних документах, які регламентують освіту в Україні.

Актуальність даної проблеми зумовлена рядом об'єктивних обставин. Перш за все, це масштаб і радикальність соціально-економічних змін, які відбулися в українському суспільстві з 90-их рр. ХХ століття. По-друге, неминучістю зміни моралі в період радикальних змін в суспільстві. По-третє, зміни відносин суспільства і бізнесу, які в останні десятиліття привели до принципово нового



погляду на взаємовплив економічної активності менеджерів і етичних норм в управлінській діяльності. По-четверте, недостатня розробленість науково-методичного забезпечення процесу формування ПЕК майбутніх менеджерів у вищих навчальних закладах.

Рішення заявленої проблеми неможливо було без розуміння самого феномена ПЕК. Тому уточнимо, що під професійно-етичною компетентністю ми будемо розуміти складне індивідуально-психологічне утворення на основі інтеграції теоретичних знань, практичних умінь у сфері етики і певного набору особистісних якостей, яке обумовлює готовність менеджера до етично адекватної поведінки в ситуаціях морального вибору.

Формування ПЕК студентів – складний багатоаспектний процес, який залежить від цілого комплексу психолого-педагогічних умов. Останнім часом у педагогічній науці активно розробляється проблема створення етичного середовища як ефективною умови формування ПЕК майбутнього менеджера.

Під етичним середовищем ми будемо розуміти сукупність психолого-педагогічних умов, які згідно з принципом синергетичності діють на рівні змісту, організації навчання і виховання, спілкування з студентами, охоплюючи всі сфери їх життєдіяльності [2, с.164]. Функціонування етичного середовища, спираючись на висновки російського вченого А. В. Іванова [1, с. 50], уможливають різновекторні, але взаємопов'язані умови, які забезпечують ефективний вплив на розвиток та саморозвиток студента в освітньому просторі ВНЗ.

Теоретичною основою міркувань щодо створення вищезазначених умов може слугувати теорія можливостей Дж. Гібсона, згідно якої вірогідність виявлення особистістю тих чи інших якостей залежить від реалізації двох взаємопов'язаних аспектів – стимулів. Перший – надходить з навколишнього середовища та найближчого оточення людини, а другий – обумовлений її власною діяльністю, яка спрямована назустріч цим стимулам [3, с. 233].

Відповідно до цієї теорії перспективи розвитку етичного середовища у ВНЗ як системного явища пов'язані з гармонізацією дії на особистість різнопланових впливів: як інтеграція змісту гуманітарних дисциплін так і позанавчальні заходи.

Інтеграційні зв'язки є основою підготовки майбутніх фахівців, оскільки сприяють формуванню у студентів цілісності знань, практичних умінь і навичок, забезпечують їх єдність та системність. В нашому дослідженні було використано можливості суспільно-гуманітарних дисциплін у формуванні мотиваційно-ціннісного, когнітивного, функційно-діяльнісного та рефлексивного компонентів ПЕК майбутнього менеджера.

Студенти ВНТУ вивчають достатній обсяг гуманітарних дисциплін, у змісті яких органічно подані, у тому числі за нашої ініціативи, тематичні блоки, які сприяють процесу формування ПЕК (таблиця 1).

*Таблиця 1*

Інтеграція змісту гуманітарних дисциплін як засіб створення етичного середовища у ВНЗ

Назва навчальної дисципліни	Зміст тематичних блоків, які підсилюють етичну складову професійної діяльності майбутнього менеджера
Ділова етика та культура професійного спілкування (1 курс)	«Особливості чоловічої та жіночої ділової комунікації»; «Гендерні аспекти управлінської комунікації»
Історія української культури (2 курс)	«Гендерний аспект архаїчних зразків культури»; «Освіта та вища школа в Україні XVI-XVIII ст. Галшка Гулевичівна – фундаторка української освіти і Києво-Могилянської академії»; «Меценати української культури. Меценати з числа гетьманів та козацької старшини. Близькість понять ктиторства та меценатства у цей час»; «Соціальний портрет жіночих образів Шевченка Т. Г.» «Садово-паркова та масткова культура України (Качанівка на Чернігівщині, Немирів на Вінниччині), створені колекціонерами-меценатами»
Основи педагогіки та психології (2 курс)	«Створення професіограми менеджера»; «Лідерство та професія крізь призму гендеру»
Етика та естетика (3 курс)	«Поняття меценатства. Історія терміну. Спільне й відмінне між меценатством та спонсорством. Моральне задоволення мецената»; «Благодійність та нові форми благодійності»
Практична культурологія (1-3 курс)	«Меценатство нового часу: традиція, яка затрималась у діаспорі ( на прикладі історії Спілки української молоді та життєвого шляху К. Цісик)

Окремого слова заслуговує дисципліна «Практична культурологія», яка не передбачена міністерськими нормативними програмами. Головна мета занять – набуття практики невимушеного, свідомого, адекватного перебування в культурно-мистецькому середовищі, яка, в поєднанні з темами, що несуть смисложиттєвий характер, уможлиблює подолання моральної і духовної кризи.

Інтеграція змісту гуманітарних дисциплін уможлиблюють формування таких моральних якостей студента – майбутнього менеджера, які сприяють його позитивного саморозвитку, дають можливість в подальшій професійній роботі бути не тільки хорошим керівником, а й залишатися суб'єктом культури, здатним морально розцінювати наслідки прийняття управлінських рішень, котрі усвідомлюють, що він відповідальний за долю організації.

Концепція поєднання етичного потенціалу суспільно-гуманітарних дисциплін з позанавчальними заходами обґрунтована необхідністю створення середовища для різних видів особистісної активності студентів в груповій взаємодії: фізичній, соціальній і пізнавальній. Розвиток же активності студента у вирішенні будь-яких моральних проблем сприяє розвитку досвіду моральної поведінки студента. Соціологічні дослідження, які проводились серед студентів всіх спеціальностей третього курсу у 2014 р. показали, що 25-39% опитаних вважають, що гуманітарні дисципліни в технічному вузі допомагають духовному зростанню; 53-68% відчують вплив гуманітарних дисциплін на подальше самовдосконалення.

Таким чином, процес формування ПЕК має бути доповнений можливістю реального етичного досвіду, який може бути забезпечений низкою позанавчальних заходів (таблиця 2).

Існування культурно-художнього і просвітницького центру в ВНТУ уможлиблює таку навчальну ситуацію, в якій мораль постає як вид духовно-практичної діяльності.

Найбільш ефективною для формування ПЕК майбутнього менеджера є інтерактивні технології, що об'єднує традиційні, активні та інтерактивні методи навчання з відчутною перевагою останніх, у якій реалізуються аксіологічний,

соціокультурний, гендерний, системний, полісуб'єктний (діалогічний), синергетичний підходи.

Таблиця 2

## Позанавчальні заходи як засіб створення етичного середовища у ВНЗ

Позааудиторна діяльність студентів	Зміст позааудиторної діяльності студентів
Культурно-художній і просвітницький центр	Написання творів-роздумів, творів-вражень на основі відвідування музеїв Культурно-художнього і просвітницького центру (формування рефлексивного компоненту ПЕК)
Науково-освітній центр гендерних досліджень	Тренінгова практика: «Він-вона»; «Гендерний менеджмент»; «Управління та керівництва з урахуванням гендерного компоненту» (формування мотиваційно-ціннісного, функційно-діяльнісного та рефлексивного компонентів ПЕК)
Служба психологічної підтримки	Участь у тренінгах особистісного зростання, спілкування, вирішення конфліктів (формування мотиваційно-ціннісного та рефлексивного компонентів ПЕК)
Студрада університету	Зустрічі з випускниками факультету, участь у волонтерському русі, відвідування дитячого притулку (формування усіх компонентів ПЕК)
Науково-практичні студентські конференції	Підготовка наукових доповідей (формування когнітивного компоненту)

Отже, інтеграція змісту гуманітарних дисциплін і позанавчальних заходів у технічному університеті є засобами створення етичного середовища, яке сприяє забезпеченню умов розвитку компонентів професійно-етичної компетентності.

**Список використаних джерел:**

1. Иванов А. В. Культурная среда современной школы / А. В. Иванов // Педагогика. – 2006. – №10. – с.50-51
2. Хоружа Л. Л. Стан і перспективи формування етичного середовища сучасної школи / Л. Л. Хоружа // Психолого-педагогічні проблеми сільської

школи : зб. наук. пр. / Уман. держ. пед. ун-т ім. П. Тичини ; редкол.: Побірченко Н. С. [та ін.]. — Умань, 2007. — Вип. 22. — С. 164–170.

3. Ясвин В. А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию / В. А. Ясвин. – М. : Смысл, 2001. – 336 с.

С. О. Хілько

*старший викладач кафедри загальної та практичної психології, аспірант, ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ*

## **ФОРМУВАННЯ ФАСИЛІТАЦІЙНОЇ ПОЗИЦІЇ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА В ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ У ВНЗ**

При розбудові демократичної Української держави та виході її на рівень високо розвинутої європейської країни необхідним стає наукове обґрунтування трансформації національної системи вищої освіти у напрямку її адаптації до сфери професійної діяльності майбутніх фахівців на гуманістичних засадах, яка ставить у центр своєї методології особистість людини як унікальну цілісну систему. Актуальним є доцільність підвищення якості професійної підготовки майбутніх психологів завдяки ідеям самоцінності особистості, доброзичливості, відкритості, самовдосконалення, саморозвитку, що є сутнісними для фасилітації освітнього процесу, фасилітаційної позиції суб'єктів процесу навчання у ВНЗ.

Формування фасилітаційної позиції у майбутніх психологів в процесі навчання у ВНЗ може здійснюватися за умови недирективної позиції викладача-фасилітатора, що сприяє становленню самостійної суб'єктивної активності майбутніх психологів у вирішенні психолого-педагогічних проблем. Дана взаємодія викладача-фасилітатора і майбутніх психологів, створюватиме умови для особистісного і професійного зростання усіх учасників психолого-педагогічного процесу.

*Метою роботи* є розгляд умов формування фасилітаційної позиції майбутнього психолога в процесі навчання у ВНЗ.

У психолого-педагогічну теорію і практику термін «фасилітація» ввів американський психотерапевт і педагог К. Роджерс, тому підґрунтям фасилітативного підходу слугують його праці з концепції вільного розвитку людини. Також феномен фасилітації розглядали у своїх роботах А. Адлер, Л. Виготський, А. Маслоу, В. Соловйов, В. Франкл, Е. Фромм та ін.

В Україні до широкого вжитку термін «фасилітація» увійшов тільки в останнє десятиріччя ХХІ ст. Так, проблема фасилітації в освіті згадувалась у працях В. Кременя; фасилітація як нова функція післядипломної педагогічної освіти, відображена у наукових працях Т. Сорочан; в світлі екофасилітативного підходу П. Лушин розглядав механізми особистісного змінювання як переходу до нової ідентичності; О. Кондрашихіна розглядала проблеми формування здатності до фасилітаційних впливів у майбутніх психологів; І. Авдєєва аналізувала відповідність методологічних ідей і методичних підходів короткострокової позитивної психотерапії цільовим установкам і завданням педагогічної фасилітації.

Російські науковці присвячують роботи проблемам педагогічної фасилітації, встановлюють її особливості і психотехнології розвитку в навчальному процесі (Е. Зеєр, Р. Дімухаметов, Є. Борисенко, Л. Куликова, Є. Врублевська та ін.). Так, Р. Дімухаметов розглядає роль педагогічної практики у формуванні фасилітаційної компетентності майбутнього педагога, як домінуючий принцип соціалізації майбутніх бакалаврів, як компонент професійно-педагогічної культури. Є. Борисенко розглядає питання впровадження форм і методів роботи з фасилітації, становлення екзистенціальної спрямованості особистості учнів. Л. Куликова і Є. Врублевська розглядають фасилітацію спілкування як вид педагогічної взаємодії, що сприяє усвідомленому й продуктивному саморозвитку суб'єктів спілкування.

Фасилітація (від англ. *facilitate* – допомагати, полегшувати, сприяти) характеризується сукупністю навичок, спрямованих на ефективну організацію обговорення складної проблеми без втрат часу та за короткий термін виконати усі заплановані дії із максимальним залученням учасників процесу. Дана фасилітативна організація процесу групової роботи, що спрямована на

прояснення і досягнення групою поставлених цілей, сприятиме ефективній професійній підготовці майбутніх психологів. Фасилітатор, що керує процесом обговорення, під час проведення заняття, забезпечує успішну групову комунікацію, допомагає групі зрозуміти загальну мету і підтримує позитивну групову динаміку для досягнення цієї мети в процесі дискусії, не захищаючи при цьому одну з позицій або сторін.

Розглянемо сутність психологічної і педагогічної фасилітації, що відіграють важливу роль у формуванні фасилітаційної позиції майбутніх психологів. *Психологічна фасилітація* – процес управління і одночасно конструкції/реконструкції керованої системи. При цьому подальший процес є вірогіднісним, нелінійним та незворотним, що відповідає природі особистісної зміни. Психологічна фасилітація обумовлена парадоксальним контролем над процесом самореконструкції та самоорганізації відкритої динамічної системи особистості. *Педагогічна фасилітація* – вид педагогічної діяльності, який має за мету допомагати студентам/учням в усвідомленні себе як самоцінності, підтримувати їх прагнення до саморозвитку, самореалізації, самовдосконалення, сприяти особистісному зростанню, розкриттю здібностей, пізнавальних можливостей, актуалізовувати ціннісне ставлення до людей, природи, національної культури на основі організації гуманістичного, діалогічного, суб'єкт-суб'єктного спілкування, атмосфери безумовного прийняття, розуміння та довіри. Педагогічна фасилітація спрямована на саморозвиток і самореалізацією усіх учасників взаємодії.

Запропонований П. Лушиним [3] *екофасилітативний підхід* означає процес управління відкритою динамічною системою особистості з метою підтримання її у стані саморозвитку. Принцип *профіцитарності* в екофасилітації означає, що у освітньому просторі вже є всі можливості для успішного саморозвитку особистості та створення нею індивідуальної конкурентоздатної моделі власного фахового зростання.

Фасилітація, як багатофункціональна взаємодія, надає можливість викладачу-фасилітатору займати позицію помічника, стимулювати самоосвіту, ініціювати, заохочувати до саморозвитку і надавати допомогу майбутнім

психологам в процесі навчання у ВНЗ. Формування фасилітаційної позиції майбутніх психологів в процесі навчання полягає в отриманні практичного досвіду фасилітаційної взаємодії, де викладач-фасилітатор, по-перше, створює умови для професійного становлення майбутніх психологів, по-друге, демонструючи фасилітаційну позицію дає змогу майбутнім психологам отримати позитивний досвід від даної позиції, порівняти позиції викладача фасилітаційної взаємодії і традиційної, з домінантною позицією.

Фасилітаційна позиція викладача-фасилітатора полягає в тому, що він в процесі навчання майбутніх психологів: розглядає психолого-педагогічні проблеми, що виникають в процесі навчання, в контексті варіативності вирішення питань; акцентує на можливості позитивних змін щодо професійної діяльності майбутнього психолога в процесі навчання; орієнтується на внутрішній особистісний потенціал майбутнього психолога; інтегрує в навчальний простір усі смисли, події, життєві ситуації, наведені майбутніми психологами; демонструє методичну майстерність, застосовує фасилітативні технології в процесі підготовки майбутніх психологів; проявляє фасилітативну компетентність взаємодіючи з майбутніми психологами; опирається на особистий суб'єктивний досвід майбутніх психологів, використовуючи їх особистісний досвід як джерело вирішення проблемних питань; опирається на позитивну мотивацію і ситуацію успіху як на необхідні компоненти фасилітаційної взаємодії учасників освітнього процесу; орієнтується на інтерактивну взаємодію з учасниками навчального процесу [1, с. 11]; виявляє установку щодо здатності кожного майбутнього психолога до саморозвитку, самореалізації, самовдосконалення.

На формування фасилітаційної позиції майбутнього психолога впливають як внутрішні психологічні так і зовнішні психолого-педагогічні умови. До *внутрішніх умов* відносяться: розвинена ієрархія життєвих цінностей і духовних ціннісних орієнтацій; позитивна відкритість і прийняття людей; толерантність до думок інших, що відрізняються від власних та толерантність до невизначеності; розуміння взаємозв'язку та взаємовпливу людей; обережне ставлення до будь-яких особливих проявів особистості; відкритість пізнанню та постійне особистісне зростання; рефлексивність; усвідомлення власних психологічних



захистів; самоповага і самоприйняття, особистісна зрілість, конгруентність; особистісна свобода і відповідальність; здатність швидко реагувати на ситуацію, що змінилась; відсутність негативної стереотипізації; спостережливість і розуміння невербальної мови. До *зовнішніх психолого-педагогічних умов* формування фасилітаційної позиції відносяться: фасилітативна технологія, яку застосовує в освітньому середовищі викладач-фасилітатор, фасилітативна компетентність.

*Фасилітативна технологія* передбачає комплекс алгоритмів та прийомів організації суб'єкт-суб'єктної взаємодії між учасниками педагогічного процесу, що заснований на використанні їх особистого досвіду та спрямований на створення умов для розвитку суб'єктного досвіду, становлення здатності до творчості, самоактуалізації у навчальній та інших доступних сферах життєдіяльності [4, с. 261]. Фасилітативна технологія включає принципи діяльності викладача-фасилітатора і способи їх реалізації в освітній взаємодії.

*Фасилітативна компетентність* викладача розуміється як інтегративне особистісне утворення, що характеризується його готовністю і здатністю до створення умов для розвитку особистісного потенціалу майбутніх психологів за рахунок особливого стилю їх взаємодії. Фасилітативна компетентність має складну структуру і включає мотиваційну, когнітивну, операційно-діяльнісну і рефлексивну компетентності [4], які розглядаються як компоненти фасилітаційної позиції викладача-фасилітатора, що в свою чергу є зразком для формування фасилітаційної позиції майбутніх психологів.

Отже, *фасилітаційна позиція майбутнього психолога* це система ставлень, установок, мотивів, цінностей, де принципи позитивного відношення, поваги до гідності та розуму людини, віра у спроможність людини самостійно приймати рішення стають визначальними у статусно-рольовій структурі.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Авдєєва І. М. Фасилітаційна педагогічна взаємодія та короткострокова позитивна психотерапія: спільність підходів / І. М. Авдєєва // Актуальні проблеми психології. – 2009. – Т. 7. – Вип. 19. – С. 5-12.

2. Кондрашихіна О. О. Формування здатності до фасилітаційних впливів у майбутніх практичних психологів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: / О. О. Кондрашихіна. – К., 2004. – 20 с.

3. Лушин П. В. Личностные изменения как процесс: теория и практика: моногр. / П. В. Лушин. – Одесса.: Аспект, 2005. – 334 с.

4. Шевченко К. О. Педагогічна фасилітація у контексті професійної компетентності вчителя / К. О. Шевченко // Збірник наукових праць. – 2014. – Вип. 2.13 (109). – С. 258-263. – (Психологічні науки).

Т.В. Чаусова,  
кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри загальної та практичної психології,  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м. Київ

## **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА УСУНЕННЯ КОНФЛІКТІВ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ**

Професійна компетентність працівників закладів освіти у сфері попередження та усунення конфліктів, розв'язання конфліктів повинна ґрунтуватись на певних умовах, що допомагатимуть реалізовувати конструктивну стратегію під час подолання конфліктних явищ. Коротко подібні умови можна представити таким чином:

а) уявлення про проблемну ситуацію як про потенційно цілісну, завершену; разом з тим наявність в актуальній ситуації моменту незавершеності, недостатності певних умов;

б) уявлення про можливості завершення ситуації, надання їй цілісного характеру;

в) потреба, необхідність здійснювати дії для завершення, «зцілення» ситуації;

г) уявлення про багатогранність ситуації і одночасну наявність багатьох суперечливих моментів, «підводних течій»;

д) уявлення про різні ресурсні можливості, у тому числі і про недостатній ресурс, наявність вибору;

е) можливість оцінки різних «сценаріїв досягнення» і наявність інтеграції, синтезу різних сценаріїв, тобто не протиставлення їх, а співставлення.

Зазначені умови дозволяють організувати професійну діяльність працівників закладу освіти під час конфлікту як діяльність по розв'язанню і управлінню конфліктами.

Управління попередженням та усуненням конфліктів у закладах освіти потребує контролю багатьох чинників. Перш за все, учасники ділової комунікації повинні неупереджено ставитись до конфліктних ситуацій. Тобто, вони не повинні намагатись уникати конфліктів будь-якою ціною чи взагалі не звертати на конфлікти уваги, а повинні вміти знаходити можливості зробити непорозуміння продуктивними, такими, що спрямовуватимуться на користь колективу, на успішне виконання професійних завдань. Для цього потрібно змінювати наступні елементи групи (колективу певного закладу освіти) [1]: особистісні характеристики членів групи – установки, вміння і навички, звички, стилі спілкування і поведінки в цілому, складові професійної компетентності, гнучкість і комфортність особистості тощо; якість комунікативних процесів у групі (спілкування і взаємодії); взаємовідносини у групі; групову культуру – домінуючі точки зору і настрої, групові установки і традиції. Чим якісніші будуть зміни (у позитивний бік) у зазначених елементах групи, тим інтенсивнішим стане процес конструктивного розв'язання конфлікту.

У загальних рисах діяльність по управлінню усуненням конфліктів можна визначити як свідомий, цілеспрямований, обумовлений об'єктивними законами вплив на динаміку конфлікту в інтересах розвитку тієї соціальної системи, якої даний конфлікт стосується. Крім того, управління усуненням конфлікту являє собою складний і багатогранний процес, який передбачає виконання певного комплексу дій, що зводяться до наступних видів діяльності [3]:

- 1) прогнозування конфліктів і оцінка їх функціонального спрямування;
- 2) попередження або стимулювання конфлікту;
- 3) регулювання конфлікту;

#### 4) розв'язання конфлікту.

Прогнозування конфлікту – один з найважливіших видів діяльності керівника навчального закладу, воно спрямоване на з'ясування причин певного конфлікту у потенційному розвитку. При здійсненні прогнозування конфліктів вивчаються об'єктивні та суб'єктивні умови й фактори взаємодії у колективі працівників закладу освіти, а також індивідуально-психологічні особливості працівників навчального закладу. У закладах освіти такими умовами і факторами можуть бути: стиль керівництва; соціально-психологічний клімат; рівень соціальної напруженості; лідерство певних осіб у мікрогрупах всередині колективу тощо. Прогнозуючи конфлікт працівникам закладу освіти необхідно звертати увагу на так звані сигнали конфлікту – напруга і дискомфорт у стосунках, частота виникнення даної напруги, чи стимулюють конфлікт дискомфортні стосунки потенційно, при подальшій взаємодії. Подальший аналіз треба спрямовувати у бік того, чи існує проблема і яка вона (складна, чи підлягає розв'язанню). Треба також пам'ятати, що проблема існує тоді, коли існують протиріччя, неузгодженість чогось з чимось.

У прогнозуванні конфліктів особливу увагу привертає факт існування інциденту (зокрема, у чому його особливість, чи зможе інцидент стати детонатором конфлікту). Якщо інциденти повторюються часто, кількість учасників у них збільшується, використовуються різноманітні конфліктогени і поглиблюється ескалація, непорозуміння у стосунках державних педагогічних працівників, то можна говорити про конфлікт (навіть про деструктивний його розвиток).

Попередження конфлікту передбачає діяльність суб'єкта управління, яка спрямовується на недопущення виникнення конфлікту. Попередження конфліктів у діяльності працівників закладу освіти спирається на їх прогнозування. На основі інформації про причини можливого небажаного конфлікту працівниками закладу здійснюється активна діяльність по нейтралізації всього комплексу виявлених причин. Це так звана змушена форма попередження.

Конфлікти можна попереджати, здійснюючи загальне ефективне управління соціальною системою [2]. У такому випадку управління конфліктом (у тому числі

і попередження конфлікту) є складовою частиною загального процесу управління. Основними шляхами для реалізації процесу попередження конфлікту в закладі освіти можуть бути: постійна турбота про задоволення потреб і запитів співробітників установи чи організації; підбір і розстановка посадових осіб з урахуванням їх індивідуально-психологічних особливостей; дотримання принципу соціальної справедливості у будь-яких рішеннях, що стосуються інтересів колективу і особистості; формування чи підвищення рівня психолого-педагогічної культури спілкування співробітників тощо. Таку форму попередження конфліктів можна назвати превентивною.

Наступним видом діяльності працівників закладу освіти по усуненню конфліктом є регулювання конфлікту. Даний вид діяльності передбачає послаблення і обмеження конфлікту, забезпечення умов по його розв'язанню. Регулювання як складний процес передбачає ряд етапів, які важливо враховувати в управлінській діяльності. Перший етап – визнання реальності конфлікту сторонами, що конфліктують. Другий етап – легітимізація конфлікту, тобто досягнення угоди між конфліктуючими сторонами по визнанню і дотриманню встановлених норм й правил конфліктної взаємодії. І третій етап – інституціалізація конфлікту – створення відповідних органів, робочих груп по регулюванню конфліктної взаємодії.

Винагороди можна використовувати як метод управління конфліктною ситуацією, здійснюючи вплив на поведінку працівників закладу освіти, щоб уникнути дисфункціональних наслідків. Працівники, які роблять свій внесок у досягнення загальних комплексних цілей своєї навчальної установи, власним прикладом допомагають іншим працівникам установи і намагаються підійти до рішення проблеми комплексно, повинні винагороджуватися подякою, премією. Не менш важливо, щоб система винагород не заохочувала неконструктивну поведінку окремих працівників навчальної установи.

Що стосується міжособистісних стилів (методів) вирішення конфліктних ситуацій, то їх характеризують наступним чином [3]:

- уникнення – людина намагається піти від конфлікту, це своєрідна втеча від проблеми і відповідальності, проте іноді уникнення чи відстрочка можуть

бути досить придатною і конструктивною реакцією на конфліктну ситуацію;

- пристосування – характеризується стримуванням агресивної поведінки і негативних емоцій, при цьому відбувається нівелювання проблеми, яка спричиняє конфлікт, одна сторона повністю погоджується з вимогами іншої;
- конкуренція – у рамках цього стилю превалюють спроби змусити іншу конфліктуючою сторону прийняти свою точку зору за будь-яку ціну, це можливо при існуванні сильної влади у однієї із сторін, наприклад, коли керівник бере на себе повну відповідальність за наслідки подібного методу управління конфліктом;
- компроміс – характеризується прийняттям точки зору іншої сторони, але не повністю: за деякими пунктами, з певними винятками, які мають принциповий характер для однієї сторони, це задоволеність тим, що доступно;
- співпраця – характеризується визначенням розбіжності в думках та готовністю ознайомитись з іншими точками зору, щоб зрозуміти причини конфлікту й знайти курс дій, прийнятний для всіх сторін-учасниць конфлікту.

Для повного окреслення методів управління попередженням та усунення конфліктів слід додати внутрішньоособистісні методи, які передбачають регулювання власним внутрішнім станом особистості.

Важливим при управлінні усуненням конфліктів є його розв'язання – цей вид діяльності суб'єкта управління пов'язаний з завершенням конфлікту і являється заключним етапом процесу управління конфліктом. На практиці важливо враховувати існування певних передумов розв'язання конфліктів: достатня зрілість конфлікту – іноді для винайдення шляхів розв'язання конфлікту не вистачає часу і розуміння того, що назріли конструктивні дії; потреба суб'єктів конфлікту у його розв'язанні – така потреба безпосередньо впливає на ефективність й швидкість розв'язання конфлікту; наявність необхідних засобів й ресурсів для розв'язання конфлікту тощо.

*Список використаних джерел:*

1. Ложкин Г.В. Практическая психология конфликта./ Г.В. Ложкин, Н.И. Повякель – К.: МАУП, 2000. – 256 с.
2. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии./ С.М. Емельянов – СПб.: Питер, 2001. – 368 с.
3. Ситуационный анализ, или анатомия кейс–метода / Под. ред. Ю.П. Сурмина. – К.: Центр инноваций и развития, 2002. – 286 с.

# УКРАЇНСЬКА ПІСЛЯДИПЛОМНА ПЕДАГОГІЧНА ОСВІТА: ТРАДИЦІЇ, ІННОВАЦІЇ, ТРАНЗИТИ.

## ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ ЗАСОБАМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

O. I. Bondarchuk,  
*doctor of Science (psychology), professor,*  
*SHEI «University of Educational Management»,*  
*Kyiv, Ukraine*

### CRITICAL SITUATION BEHAVIORAL STRATEGIES AND ITS IMPROVEMENT IN MANAGERS OF UKRAINIAN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

Educational organizations head-and-staff interactions on the principles of partnership are essential for effective management of educational organizations. This study analyzes the distinctive characteristics of the educational organization heads' critical situation behavioral strategies and ways of its improvement.

There are key contradictions of the position of managers of Ukrainian educational organizations which can bring about destructive behavioral strategies in critical situation:

- between high positional requirements and actual educationists' status;
- between the profession's personality-related requirements and the principals' actual level of preparedness to perform professional functions;
- between typical system of educationists' training and creative character of work, etc.;
- between the necessity to educate a unique and independent personality capable of constructive acting under sustained socio-economic changes and a set of social norms and values peculiar to a given culture;
- between the necessity to make independent and innovative decisions and considerable limitations of independence by superiors;



- between the necessity to take an uncompromising stand for the institution to survive in a tough competition and to be tolerant, humane and ethical which can develop a dissonance between the principals' self-assessment of personal attributes, behaviors, activities, interactions and expectations of other people [1].

The investigation was done on a sample of 482 managers of educational organizations from different regions of Ukraine of whom 51.7% were females and 48.3% males.

The respondents were divided into four groups according to the length of their service: less than 5 years (22% of the respondents), 5-9 years (24.3%), 10-20 years (43.1%), over 20 years (10.4%).

The investigation aimed at finding out distinctive manifestations of principals' critical situations behavioral strategies (S. Hobfoll SACS) as well as emotional burnout (K. Maslach, S. Jackson). The obtained data were analyzed using the ANOVA, correlational, factorial and cluster analyses (SPSS-21.0).

At the first stage of the investigation the factorial analysis found key critical situation behavioral strategies using S. Hobfoll SACS.

Factor 1 (30.2% of the dispersion) which included *avoidance* (0.914), *asocial acts* (0.888), *aggressive acts* (0.803), and *indirect acts* (0.521) was interpreted as *avoidance or aggressiveness*.

Factor 2 (19.6% of the dispersion) included *assertive acts* (0.612) *social support seeking* (-0.873) which allowed to interpret it as *mainly assertive behavioral strategies*.

Factor 3 (16.4% of the dispersion) was named *impulsiveness* as it was made up of *impulsive acts* (0.524), *initiation of social contacts* (-0.621) and *cautious acts* (-0.730).

The cluster analysis which followed identified four clusters representing groups of the principals in accordance with their critical situation behaviors: a mere 18.0% of the respondents were mainly oriented toward assertive behaviors which combined with social resources (contacts) increases principals' stress-resistance and improves their performance. 42.9% of the respondents were found to be oriented toward cautious behaviors, social support seeking, etc. It should be noted that 22.7% of the respondents were oriented toward an impulsive strategy of coping and 16.4% toward avoidance or aggressiveness.

The investigation found weak statistically significant correlation ( $p < 0.01$ ) between the groups of principals with different critical situation behaviors and their length of service: the longer the service, the more cautious and social contacts- and support-oriented and the less assertive the principals become.

A similar tendency was found in relation to the respondents' age. Thus, among those aged over 55% practically there were no individuals with assertive behaviors. Instead, the number of cautious principals oriented toward social contacts and support went up from 31.2% of those younger than 35 years to 66.7% of those older than 55 years.

The investigation found interesting differences in respondents' critical situation behaviors in relation to their gender: males were found to be more assertiveness-oriented than males (20.95 and 14.8% of the respondents respectively), they were less impulsive (18.8% i 28.8%), but more avoidance- or aggressiveness-oriented (21.4% and 8.5% respectively).  $\phi = 0.215$  (Phi Cramer's V,  $p < 0.01$ ). Instead, there were more cautious and social contacts- and support-oriented women than men (48.7% against 38.9%).

At the second stage of the investigation high and average levels of burnout were found in 27.8% and 40.5% of the respondents respectively. Only 31.7% of the principals had low levels of burnout. 35.6% of the respondents had high levels of emotional exhaustion, 23.8% high levels of depersonalization and 14.3% high levels of reduction of personal accomplishments.

The obtained data confirmed the ANOVA results which found correlations between levels of burnout and the principals' critical situation behavioral strategies: the least burnt out were the principals with mainly assertive behaviors, whereas the most burnt out were those oriented toward avoidance or aggressiveness ( $p < 0.01$ ).

So, the investigation found that only a fifth of the respondents were mainly oriented toward assertive behaviors in critical situation, over a half of the principals had high levels of burnout. The least burnt out were the respondents with assertive behaviors whereas the most burnt out were those oriented toward avoiding or aggressive behavioral strategies.

In view of this it is advisable to encourage managers' development in order to improve their behavioral strategies. This can be effectively done in the system of post-graduate pedagogical training, in particular in refresher training using a special training course. The research findings can be used in managers' training at the institutions of post-graduate education.

### ***References:***

1. Психологічна підготовка керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін : посібник ; за наук. ред. О. І. Бондарчук — К., 2014. — 194 с.

М. В. Жук,  
кандидат філософських наук, доцент,  
завідувач кафедри соціально-гуманітарної освіти  
Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти,  
м. Суми

## **УКРАЇНСЬКА ОСВІТА: ВІДПОВІДНІСТЬ СВІТОВИМ ТРЕНДАМ, ІННОВАЦІЯМ, ТРАНЗИТАМ (2015-2020)**

Однією з особливостей ХХІ століття є великий простір змін, що охоплюють всі сфери сучасного суспільного життя. Ті країни, що хочуть бути в тренді, орієнтуються на інтеграцію змін та можливостей, визначають чіткі пріоритети розбудови суспільства знань, інноваційного суспільства, що мають структуру дорожніх карт та чітко визначений часовий вимір реалізації. Провідною темою Всесвітнього економічного форуму (Давос-2016) став аналіз суспільних викликів, трендів, змін, що пов'язані із входженням світу в четверту промислову революцію. Ось як визначила її сутність головний економіст форуму Дженніфер Бланке: «Те, що ми спостерігаємо зараз, – це четверта індустріальна революція, використання дивовижних нових винаходів – біотехнологій, штучного інтелекту, 3Д-друку – тих цікавих речей які з'являються нині» [8].

Пріоритетами розвитку ЄС є чіткий часовий вимір 2010 - 2020 рр. та структуровані в часі програми розвитку. На сьогодні це три основні програми

розвитку ЄС – «Європа 2020», «Болонський процес 2020», «Горизонти 2020». В Програмі «Європа 2020» визначено три основні мега цілі. Поступове зростання (розвиток економіки, що базується на знаннях та інноваціях), стале зростання (створення економіки, що базується на доцільності використання ресурсів, екології та конкуренції), всебічне зростання (сприяння збільшенню рівня зайнятості, досягнення соціального та територіального узгодження проблем розвитку) [2;12]. Метою другого етапу Болонського процесу 2020 є перетворення освіти в ключовий фактор розбудови інноваційної Європи знань [3]. Наукова програма «Горизонти 2020» визначає місце науки в розвитку інноваційного суспільства в Європейському Союзі [1]. При цьому слід зауважити, що в преамбулі програми «Європа 2020» чітко визначено, що «у той час як Європа має вирішити свої власні структурні недоліки, світ змінюється швидко і до кінця наступного десятиліття буде сильно відрізнятися» [2;12].

Все це змінює вимоги до якостей людського капіталу. Його формат сьогодні повинен не тільки сприяти адаптації до змін, а і формувати навички реалізації власних інновацій в економіці, політиці, соціумі, культурі, соціальних відносинах. Ці задачі сьогодні переважно зосереджені в розвитку в освіті, її сучасності, практичної спрямованості, інноваційності. На нашу думку, дуже цікавою є позиція Мітіо Каку, який висловив думку, що «в новому вимірі освіта вже не буде базуватись на запам'ятовуванні. Щоб досягнути успіху потрібно буде розвивати ті якості, які не недоступні роботам: креативність, уяву, ініціативу, лідерські спроможності. Суспільство переходить від товарної економіки до інтелектуально-творчої» [10].

Дуже важливою складовою розуміння сучасних процесів в освіті є розробка прогностичних дорожніх карт, які дозволяють зрозуміти куди рухається сучасна освіта в розвинутих країнах. Прикладом таких досліджень є щорічні доповіді, що готуються Консорціумом Нью Медіа (New Media Consortium – міжнародне співтовариство експертів у галузі освітніх технологій) у співпраці з Освітнім проектом Educause (Educause Learning Initiative – співтовариство інститутів вищої освіти, які досліджують інноваційні технології у навчанні) [12]. Дуже цікава сама модель прогнозування. Наприклад в доповідях по розвитку вищої освіти у 2015

та 2016 рр. чітко відслідковується часовий вимір – коротко тривалий (до 3 років), середньо тривалий (до 4 років), довготривалий (до 5 років і більше). При цьому дорожня карта охоплює як основні проблеми, основні технології так і основні тренди (тенденції), які чітко визначаються в цьому часовому вимірі. Доповіді англійською розміщені на сайті сайті проекту NMC Horizon. New media consorcium – <http://www.nmc.org/nmc-horizon/>. Український дайжест доповіді за 2016 рік розміщено на сайті проекту «Освітні тренди»[7].

В українських дослідженнях розвитку освіти та українських освітніх реформам сьогодні потрібно виходити не з пріоритетності наших досягнень та традицій, а з реального виміру показників розвитку світових трендів, практик, проблем. Україна на сьогодні не є розвинутою країною, але вона має значний потенціал для розвитку. Питання в тому наскільки вона зможе зробити ефективні трансфери та транзити сучасного досвіду в своїх реформах та розробити і втілити потенціал власних інновацій [6].

Дуже важливим стає пошук відповідей на виклики розвитку освіти XXI століття.

- Швидкі зміни на ринку праці, поява нових професій, зміна вимог до традиційних професій. Іншими словами мова йде про адекватність підготовки фахівців вимогам на ринку праці.
- Інформаційна революція. Проблема швидкого нарощування інформації та швидке старіння накопиченої інформації. Збільшення вимог до практичного спрямування освітньої діяльності («освітній конструктивізм», трикутних знань»), пошуку ефективних моделей навчального процесу («колабораційне навчання», «перегорнутий клас»).
- Віртуалізація суспільства та віртуалізація освіти. Вихід освіти за межі класичного трикутника «час- аудиторія - викладач» та її переорієнтація на масові відкриті он-лайн курси (МООС), відкриті освітні ресурси (OER), змішане навчання, взаємодія формальної та неформальної освіти, освіти а е-освіти.

Особливість українського суспільства полягає в тому, що воно є трансформаційним, перехідним [5]. Основним викликом його розвитку є рівень

змін [13]. При цьому головною загрозою є те, що наші реформи можуть Орієнтація наших реформ тільки на вітчизняні поточні показники розвитку перетворюється на загрозу глобального випадіння України із розвитку на платформі суспільства знань та інновацій, як і відсутність відображення в наших реформах темпів змін в тих же країнах ЄС. Наприклад, українська дорожня карта освітніх реформ планується в вимірі 2025, в той час як європейський і світовий вимір освітньої діяльності спрямований на 2020. Це створює певну загрозу стратегічного відставання України в розвитку основного фактору успішності XXI ст. – освіти. Бо за період 2020-2025 рр. освітні зміни та реформи в розвинутих країнах, та країнах що розвиваються шляхом прискореного формування інноваційної економіки та освіти вийдуть на новий рівень проблем, рішень, перспектив, а наша країна може залишитись за межами цих процесів, що відобразиться на визначені місця України в геоeкономічному та геополітичному світі та її глобального рейтингу розвитку. В освіті це перш за все формування розвитку конкуренції через партнерство, активний пошук сучасних моделей освітньої діяльності в напрямку змішаного навчання, інтеграції формальної та неформальної освіти, формування конкретних проектів та їх практичної реалізації, формування сучасної е-освіти. Автором спільно з керівником стартап-центру «New generation» СумДУ А.Г. Півнем апробовано форму міжнародних EDU WorkShop (On-Line) [9]. Сьогодні українська освіта потребує перезавантаження у відповідності до сучасних освітніх викликів і трендів.

#### ***Список використаних джерел:***

1. «Горизонти 2020» (наукове забезпечення розвитку інноваційної Європи). [Електронний ресурс] Режим доступу вільний: мова – українська. Горизонт 2020. [https://uk.wikipedia.org/wiki/Горизонт\\_2020](https://uk.wikipedia.org/wiki/Горизонт_2020).
2. ЄВРОПЕЙСЬКА КОМІСІЯ Брюссель, 03.03.2010. СОМ(2010)2020 остаточна версія ЄВРОПА 2020 Стратегія для розумного, сталого та всеохоплюючого зростання. [Електронний ресурс] Режим доступу вільний: мова українська –<http://old.minjust.gov.ua/file/31493>

3. Європейський простір вищої освіти у новому десятилітті Комюніке конференції європейських міністрів вищої освіти, Льовен та Лювен-ля-Ньов, 28-29 квітня 2009 року. [Електронний ресурс] Режим доступу вільний: мова – українська: <http://www.nmu.edu.ua/files/bolon/12.pdf>

4. Жук М.В. Свобода. Трансформація. Освіта// Наукові записки НаУКМА (Політичні науки). - 2015. Том 173. - С. 22-25.

5. Жук М.В. Трансформаційні процеси у сфері освіти України// Трансформаційні процеси сучасного суспільства: кол. монографія /за редакцією С. Терепишого, О. Яремчука, Р. Кордоницького, К. Сигідуса – К.: НПУ імені Драгоманова, 2015 – С 39-53

6. Жук М.В. Транзитні та трансферні складові освітніх реформ//Освітня політика. Портал громадських експертів. Опубліковано 05.11.2015 [електронний ресурс]. – Режим доступу вільний: мова – українська. <http://education-ua.org/ua/articles/512-tranzitni-ta-transferni-skladovi-osvitnikh-reform>

7. Сацик В. Нові тенденції і прогнози розвитку освітніх технологій у світі на наступні п'ять років (Доповідь NMC Горизонт: Вища освіта – 2016). [електронний ресурс]. – Режим доступу вільний: мова – українська. <http://www.edu-trends.info/education-news-january-2016/>.

8. У Давосі відкривається Світовий економічний форум [електронний ресурс]. – Режим доступу: мова – українська. <http://ua.euronews.com/2016/01/19/what-is-the-4th-industrial-revolution/>

9. EDU WorkShop (On-Line) «Иновационное мышление в измерении междисциплинарной аналитики» [електронний ресурс]. – Режим доступу вільний: мова – російська. <https://www.youtube.com/watch?v=ef8EqJcHE88>

10. Учеба уже не будет базироваться на запоминании. Профессор теоретической физики Митио Каку о будущем школ и университетов через 100 лет. Интервью Татьяны Громовой, 28 августа 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу вільний: мова – російська. <http://www.dsnews.ua/society/mitio-kaku-ucheba-uzhe-ne-budet-bazirovatsya-na-zapominanii-28082014231600>

11. EUROPEAN COMMISSION. Brussels, 3.3.2010. COM(2010) 2020 final COMMUNICATION FROM THE COMMISSION EUROPE 2020. A strategy for

smart, sustainable and inclusive growth EUROPE 2020 STRATEGY EXECUTIVE SUMMARY. [електронний ресурс]. – Режим доступу вільний: мова – англійська.

<http://eur->

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF](http://lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF).

12.NMC Horizon. New media consorcium. [електронний ресурс]. – Режим доступу вільний: мова – англійська. <http://www.nmc.org/nmc-horizon/>.

13.Zhuk M. Lifelong learning/ T.Finikov, O. Sharov/ International Charity Foundation «International Foundation for Education Policy Research/ T. Finikov, O. Sharov (general editors). The authors gratefully acknowledge the support of research from I. Slobodyanyk and the International Fund for Cooperation and Partnership of the Black Sea and Caspian Sea. © International Charity Foundation «International Foundation for Education Policy Research», ISBN 978-966-7128-89-0 (Engl.) © T. Finikov, O. Sharov, 2014. – Chapter 6. P. 96-111.

Н.А. Зінчук,  
кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри державної служби  
та менеджменту освіти ЦППО  
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м. Київ

## **РОЗВИТОК ЕКОНОМІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ЗАСОБАМИ ВОРКШОПУ**

Проблема державного управління вітчизняною економікою в сучасних умовах є надзвичайно важливою з точки зору професійної компетентності тих осіб, які приймають управлінські рішення такого напрямку і рівня. Саме тому у вищих навчальних закладах, які здійснюють магістерську підготовку державних службовців, питанню економічної грамотності здобувачів освіти приділяється особлива увага.



В умовах запровадженого у вищій освіті компетентнісного підходу актуальним, на наш погляд, є виокремлення змісту економічної компетентності державних службовців та обґрунтування ефективних педагогічних засобів досягнення високого рівня цієї професійної якості. За цим підходом оцінювання професіоналізму державного службовця здійснюється за рівнем прояву ознак економічної компетентності, яка, у свою чергу, може бути конкретизована у напрямках і видах професійних загальнодержавних або регіональних цільових завдань.

На важливість забезпечення якісного змісту економічної складової професійної компетентності державного службовця постійно вказують у своїх роботах такі сучасні науковці, як В. Г. Бодров, В. О. Гусєв, Н. Г. Діденко, С. А. Дяченко, І. В. Лопаткіна, О. М. Сафронова та багато інших. Крім того, сучасними педагогами та психологами постійно ведуться наукові розробки з приводу визначення найбільш дієвих педагогічних засобів формування економічного мислення державного службовця, набуття ним сучасних та ефективних знань управління економічними процесами, формування навичок застосування системного підходу у розробці стратегії економічного розвитку країни або окремих місцевих громад. Досвід автора статті переконує у доцільності застосування такого методу як «воркшоп» при формуванні та розвитку економічної компетентності майбутніх державних службовців у процесі магістерської підготовки вищих закладів освіти.

Поняття «воркшопу» у сучасній педагогіці є достатньо новим, хоча елементи цього педагогічного засобу постійно впроваджуються викладачами, що працюють у вищій та післядипломній освіті. Проблемним питанням є розробка методології проведення заняття у формі воркшопу; поки що відсутні науково обґрунтовані та апробовані методики застосування цієї форми в андрагогіці. Крім того, не виділені специфічні характеристики воркшопу, що вирізняє цю форму серед багатьох інших (тренінг, семінар, дискусія, форум, конференція тощо).

Отже «воркшоп» (з англ. workshop – цех, майстерня) – це «інтенсивна форма навчання, що передбачає активну участь тих, хто зібралися разом, в освітньому процесі (аналогічна тренінгам та діловим іграм)» [1, С. 280].

За К. Фопелем, воркшоп являє собою:

- «учбову групу, що допомагає усім учасникам стати по закінченню навчання більш компетентними, ніж на початку;
- освітній процес, у якому кожен учасник бере активну участь;
- тренінг, результати якого залежать перш за все від вкладу учасників і в меншому ступені – від знань ведучого;
- освітній процес, протягом якого в центрі уваги – переживання учасників, а не компетентність ведучого;
- можливість відкрити для себе те, що знаєш і вмієш більше, ніж уявляв до цього, та навчитися чомусь від осіб, від яких цього не очікував» [2, С. 15-16].

Беручи до уваги важливість формування економічної компетентності фахівців у сучасних змінних соціально-економічних умовах, ми пропонуємо таку тематику воркшопів з економічної проблематики для магістрів державної служби:

*Макроекономічна теорія у практиці державного управління. Моделі змішаної економіки. Їх переваги та недоліки. Тіньова економіка в Україні. Передумови виникнення. Сучасні засоби боротьби. Основні економічні цілі та особливості їх реалізації в економіці сучасної України. Обмеженість яких ресурсів стримує можливості економічного розвитку України? Сучасний стан розвитку підприємницьких структур в економіці України. Взаємозв'язок між динамікою реального ВВП та економічним добробутом населення. Основні умови забезпечення ефективності вітчизняної економіки. Основні чинники дестабілізації ринку праці України. Які заходи уряду можуть зменшити інфляційні процеси в Україні? Які засоби подолання безробіття використовуються урядом у сучасних умовах України, їх ефективність? Взаємозв'язок державного регулювання з ринковим саморегулюванням.*

*Сучасні аспекти економічної політики державного (регіонального) рівня. Ефективність державної регуляторної політики в Україні. Які заходи органів державної влади могли б забезпечити створення сприятливих умов ведення бізнесу в сучасних умовах господарювання? Які основні засоби і методи реалізації державного регулювання підприємницької діяльності*

використовуються в сучасних ринкових системах господарювання? Порівняльна характеристика економічного потенціалу регіонів України. Стратегічні орієнтири державної регіональної політики. Проблеми соціального захисту населення в регіоні та шляхи їх вирішення. Шляхи розв'язання проблем економічного розвитку регіону. Особливості реалізації сучасної зовнішньоекономічної політики України. Чи корисний протекціонізм чи вільна торгівля? Ефективні заходи щодо реалізації основних напрямів системи забезпечення економічної безпеки на сучасному етапі.

*Фіскальна та монетарна економічна політика держави.* Сучасний фінансовий механізм держави. Напрями та завдання податкової політики України в умовах децентралізації. Власне бачення удосконалення податкової системи України. Які заходи застосовуються в Україні з метою фінансового вирівнювання регіонів? Власне бачення вартості та ліквідності грошей у сучасній вітчизняній економіці. Практичні механізми дії політики «дешевих» та «дорогих» грошей. Сучасний грошовий ринок України. Які заходи в економіці сприяють приборканню інфляції та фінансово-бюджетній стабілізації? Які дискусії розгортаються в Україні щодо логіки та відповідності сучасної монетарної політики? Сучасні стратегічні цілі грошово-кредитної політики України. Основні засади монетарної політики України на поточний рік. Доларизація: причини та наслідки для економіки України.

Отже, як підсумок, можемо зазначити, що в умовах економічних реалій вітчизняної економіки на сьогодні проблема забезпечення ґрунтовної економічної освіти державних службовців є достатньо актуальною, а тому нові вимоги, що висуває до них система державного управління та освітній ринок, повинні бути адекватно підкріплені достатніми та новітніми знаннями і вміннями з управління економічними процесами.

У процесі набуття економічної компетентності магістрів державної служби важливо використовувати активні педагогічні засоби проведення аудиторних занять, наприклад, воркшоп. Ця форма дозволяє залучити усіх магістрантів до активної діяльності, збагатити знання з економічних проблем загальнодержавного

або регіонального рівня та виробити ефективний стиль державного управління у нових соціально-економічних умовах.

***Список використаних джерел:***

1. Самый новейший толковый словарь русского языка XXI века. – М.: АСТ, 2014. – 639 с.
2. Фопель К. Эффективный воркшоп. Динамическое обучение. Пер. с нем. / К. Фопель. – М.: Генезис, 2003. – 368 с.

В. В. Іванова,  
*доктор економічних наук, професор,  
Полтавський університет економіки і торгівлі,  
м. Полтава*

**ВИКОРИСТАННЯ ІКТ ДЛЯ РЕАЛІЗАЦІЇ КОМПЕТЕНТІСНОГО  
ПІДХОДУ У ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ**

В сучасних умовах конкурентоспроможність країн залежить від наявності в них висококваліфікованих кадрів, причому значення людських та інформаційних ресурсів буде постійно зростати. В цьому аспекті освіта стає джерелом таких стратегічних ресурсів як інформація та знання, а також людського капіталу, що буде визначати ступінь розвитку економіки.

Необхідність розвитку економіки України потребує вдосконалення системи освіти для гармонійного розвитку людини та підвищення рівня її професійних здібностей.

Основною технологією освітянського процесу є передача інформації, осмислення та усвідомлення якої студентами забезпечує формування їх знанневого потенціалу як основи професійних компетенцій.

Компетентісний підхід акцентує увагу на посиленні прикладного, практичного характеру всієї системи освіти, тобто здатності майбутніх фахівців

застосовувати набуті знання для вирішення проблем, що виникають у життєвих ситуаціях.

Розвиток інформаційно-комп'ютерних технологій (ІКТ є одним з ключових чинників становлення сучасної освітньої системи. Застосування їх в освіті розглядається як стратегічне рішення, орієнтоване на формування і розвиток нової освітньої системи.

Актуальність впровадження ІКТ в навчальному курсі пояснюється тим, що одночасно використовуються різні системи: традиційна, яка передбачає навчання «обличчя до обличчя» із застосуванням друкованих матеріалів, система, яка базується на ІКТ. Їх використання призводить до підвищення ефективності освіти внаслідок виникнення синергічних ефектів.

Використання нових технологій в навчальному процесі обумовлюють розвиток нових педагогічних методів, прийомів і стилю роботи викладачів. Сучасні комунікаційні технології відкривають безліч нових способів надання навчального матеріалу, вибір якого залежить від його змісту.

Проте ефективність освіти, що базується на сучасних ІКТ, залежить не тільки від типу технологій, що застосовуються, а й від якості педагогічної роботи із застосуванням цих технологій для вирішення освітніх завдань

На нинішньому етапі українська вища школа прагне стати повноправним учасником світового ринку освітніх послуг. Це вимагає від неї вирішення питань про відповідність рівнів освіти, зміст навчальних програм, перехід між рівнями освіти, умови здійснення студентської мобільності, можливості зміни освітньої траєкторії, системи оцінювання знань.

Мета вищої освіти – підготовка висококваліфікованих компетентних фахівців. Вищі навчальні заклади, з огляду на трансформаційні процеси в економіці, повинні спрямовувати свої зусилля на зацікавленість молодих фахівців у самостійній роботі,.

Дистанційна освіта саме і є самостійною формою отримання освіти, що все активніше використовується вищими навчальними закладами для освітянського процесу завдяки ІКТ. Особливо широко й ефективно можна застосовувати дистанційні технології навчання у системах підвищення кваліфікації

співробітників на підприємствах. Воно передбачає високу активність інформаційних потоків, пов'язаних із процесами навчання.

Специфіка дистанційних технологій освіти саме у тому, що студент навчається самостійно у інформаційно-освітньому середовищі за відсутності викладача, але під його керівництвом, що сприяє саморозвитку особистості.

Дистанційні технології навчання передбачають більш високу активність, самомотивацію та самоконтроль, що відрізняє його поміж інших форм, де таке підсилення мотивації не спостерігається.

Активізація самостійності у навчанні сприятиме результативності реалізації компетентнісного підходу до отримання бажаного студентом фаху.

Використання медіатехнологій, що також ґрунтується на використанні ІКТ, є новою тактикою педагогічної діяльності, що дозволяє збільшити обсяг освітньої інформації, значно глибше вивчити та краще зрозуміти навчальний матеріал.

Медіатехнології останнім часом частіше використовуються в освітній діяльності, але переважно для візуалізації певної частини теоретичного навчального матеріалу, а значить роль і місце студента у його засвоєнні є пасивною. При використанні медіатехнологій потрібно активніше запроваджувати діалог студентів і викладача; самостійне опрацювання студентами медіаматеріалів із подальшим письмовим викладенням своєї думки (виконанням творчих завдань), що може бути запропонована для обговорення на практичному занятті.

Таким чином, застосування сучасних комп'ютерних технологій в сфері освіти викликає суттєві зміни у викладацькій діяльності, місці та ролі викладача в навчальному процесі, його основних функціях.

Я. Л. Катюк,  
кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри філософії і освіти дорослих,  
ЦППО ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м. Київ

## **ПІДГОТОВКА ОФІЦЕРІВ-ВИХОВАТЕЛІВ ЛІЦЕЇВ ДО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ КАДЕТІВ ЛІЦЕЇВ З ПОСИЛЕНОЮ ВІЙСЬКОВО-ФІЗИЧНОЮ ПІДГОТОВКОЮ**

Навчання в ліцях з посиленою військовою та фізичною підготовкою для сучасної молоді є одним з найважливіших періодів життєдіяльності, особистісного зростання і становлення висококваліфікованого спеціаліста. Максимум сил і знань офіцерський склад ліцею віддає справі плекання майбутніх керівних кадрів Збройних сил України, вихованню їхнього патріотизму і відданості нашій державі.

Більшість курсантів, які вступили до ліцею, як правило, стикаються з низкою проблем, серед яких чільне місце посідає проблема адаптації. Аналіз наукової літератури свідчать, що проблема соціально-психологічної адаптації завжди була і залишається актуальною в психолого-педагогічній теорії і практиці, проте недостатньо вивчені її окремі аспекти.

Отож *мета* нашого дослідження полягала в розробці програми підготовки офіцерів-вихователів ліцеїв до роботи з курсантами із соціально-психологічної адаптації.

Дослідження проводилось в ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» під час навчання на курсах підвищення кваліфікації офіцерів-вихователів ліцеїв з посиленою військово-фізичною підготовкою (усього 19 осіб), які навчались упродовж шести місяців, у тому числі й на дистанційному етапі (у віртуальному веб-середовищі). Основними методами дослідження були: активні методи та форми навчання і метод опитування.

Результати дослідження. Базуючись на підходах західних та вітчизняних дослідників, нами було розроблено спецкурс «Соціально-психологічна адаптація кадетів в умовах складних суспільно-політичних подій».

Запропонований спецкурс розрахований на 12 год. (6 год. – очно, 6 год. – дистанційно). Спецкурс розроблено в контексті технологічного підходу, який запроваджено Л.М.Карамушкою. Включає три компоненти: інформаційний, діагностичний, корекційно-розвивальний.

Зміст спецкурсу представлено такими темами: поняття соціально-психологічної адаптації дітей у психолого-педагогічній літературі; проблеми соціально-психологічної адаптації учнів ліцеїв з посиленою військово-фізичною підготовкою, попередження та профілактика девіантної форми адаптації, зниження рівня стигми та дискримінації, розвиток толерантності, розвиток емпатії з метою зміни поведінки.

Апробація спецкурсу із підготовки офіцерів-вихователів ліцеїв з посиленою військово-фізичною підготовкою з проблем соціально-психологічної адаптації учнів засвідчила доцільність її використання для підвищення кваліфікації офіцерів-вихователів. Це дає підстави рекомендувати його до використання на курсах підвищення кваліфікації офіцерів-вихователів ліцеїв зокрема та в системі післядипломної педагогічної освіти зокрема.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Адаптация организма подростков к учебной нагрузке / [Под ред. Д.В. Колесова.] – М: Педагогика, 1987. – 152 с.
2. Карамушка Л.М. Психологічні основи управління змінами в освітніх організаціях: Навч.-метод. посіб. / Л.М. Карамушка. – Біла Церква: КОІПОПК, 2008. – 76 с.
3. Корольчук М. С. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я / М.С. Корльчук, С.В. Кинелев, В.М. Крайнюк, А.Ф. Косенко; [Навчальний посібник. / Заг. ред. М. С. Корольчука]. – К.: «ІНКОС», 2002. – 272 с.
4. Короткевич О.А. Роль куратора учебной группы в повышении эффективности адаптации студентов-первокурсников. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/3.\\_KAND\\_2007/Pedagogica/18630.djc.htm](http://www.rusnauka.com/3._KAND_2007/Pedagogica/18630.djc.htm)



5. Соціальна робота з молоддю в Україні : Збірник інформаційно – методичних матеріалів / За заг. ред. І.Д.Зверєвої. – К.: АТ «Видавництво «Столиця», 2001. – 88с.

Л. З. Мінда,  
*аспірантка кафедри філософії та освіти дорослих  
ЦППО ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»  
м. Київ*

*Науковий керівник – Є. Р. Чернишова, доктор педагогічних наук, професор*

## **НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВИХОВАТЕЛІВ ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ**

Дошкільна ланка найперша у структурі неперервної освіти та найвизначальніша у плані гармонійного розвитку особистості. Діяльність вихователя дошкільного навчального закладу (далі – ДНЗ), ключової фігури в житті дитини на етапі дошкільного віку, є функціонально багатогранною та передбачає усвідомлену реалізацію мети, завдань розвитку дітей відповідно до їх вікових можливостей, програмових вимог; якісну організацію навчально-виховного процесу (різних видів та форм діяльності) з дошкільниками у створеному розвивальному середовищі; добір змісту, форм, методів, засобів навчання і виховання, забезпечення охорони життя і зміцнення здоров'я дітей; налагодження контактів з родинами вихованців; здійснення просвітницької діяльності. Широкий спектр навчально-виховних завдань щоразу доповнюється викликами, пов'язаними із появою чисельних інновацій в галузі дошкільної освіти; зміною сучасних запитів суспільства, потреб самих дошкільників і вимагає від педагога здобуття необхідних нових компетенцій, розширення знань, удосконалення умінь та навиків, необхідних для якісного виконання ним поставлених професійних завдань. Усе це актуалізує проблему професійного розвитку вихователів ДНЗ у системі післядипломної освіти.

Поняття «професійний розвиток» вітчизняними та зарубіжними науковцями розглядається як процес, якому властиві такі характеристики: систематичність та безперервність; активність особи, яка навчається (результат залежить передусім від власних зусиль педагога); інтерактивність (необхідність взаємодії з учасниками освітнього процесу); контекстність (найефективніше проходить в умовах щоденної професійної діяльності); результативність (поява прийнятних для педагога моделей розвитку та набуття нових компетенцій) [6, с. 100].

У сучасній енциклопедії освіти професійний розвиток трактується як процес формування суб'єкта професійної діяльності ... в умовах неперервної професійної освіти, самовиховання та здійснення професійної діяльності [2, с. 733].

На основі існуючих тлумачень *професійний розвиток вихователя ДНЗ* постає перед нами як процес прогресивного його поступу у визначеній сфері діяльності (обраній професії), що дозволяє повною мірою реалізувати власні професійні можливості на основі наявних фахових знань, умінь, навичок, особистісних якостей та супроводжується безперервним саморозвитком педагога для задоволення існуючих суспільних та особистісних вимог.

Безперервний професійний розвиток в системі післядипломного навчання охоплює підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації фахівця. Центральне місце у цьому процесі відводиться підвищенню кваліфікації, що відповідно до Закону «Про професійний розвиток працівників» покладається на роботодавця й передбачає як формальне (зазвичай при обласних інститутах післядипломної педагогічної освіти – далі ОППО), так і неформальне (на робочому місці) навчання.

Формальне навчання вихователів ДНЗ відбувається у процесі цілеспрямованого проходження педагогами (не рідше 1 разу на 5 років) курсів підвищення кваліфікації при ОППО та сприяє поглибленню, розширенню й оновленню їх загальнопрофесійних, фахових знань. До змісту навчальних програм вводиться найактуальніша тематика, що розкриває сучасні освітні тенденції, прогресивні підходи до організації роботи з дошкільниками, а сама форма навчання дорослих передбачає активне їх включення в процес навчання на андрагогічних засадах.

Сучасний ринок освітніх послуг для дорослих, представлений й альтернативними провайдерами (від англ. provider – постачальник), зокрема: тренінговими центрами, медіа компаніями, корпоративними університетами, авторськими школами тощо. Працюючи в реальному часі, чи існуючи у віртуальному просторі вони залучають дорослих до різноманітних освітніх проєктів (здебільшого на комерційній основі), розширюючи тим самим шляхи професійного розвитку вихователів ДНЗ.

Водночас практика показує, що найдоступнішим та найрезультативнішим механізмом професійного розвитку фахівців дошкільної галузі є їх участь у різноманітних методичних заходах (обласного, районного/міського рівнів, чи на базі конкретного ДНЗ) у міжкурсний період за умови забезпечення методичними працівниками зазначених рівнів якісного науково-методичного супроводу процесу розвитку.

Поняття «супровід» у буквальному розумінні означає «те, що супроводить яку-небудь дію, явище» [1, с. 879].

Різні аспекти проблеми науково-методичного супроводу фахівців досліджували Н. Островерхова, Л. Даниленко, Л. Карамушка, В. Пуцов, Т. Сорочан та ін. За трактуванням Т. Сорочан під «науково-методичним супроводом» слід розуміти професійну взаємодію суб'єктів педагогічної діяльності, що базується на засадах демократичності (врахування думки кожного, колегіальний підхід до прийняття рішень), свідомого вибору (завдяки варіативності програм, технологій тощо), самореалізації та співтворчості [7, с. 34–35].

М. Поташнік, О. Ситнік у науково-методичному супроводі педагога вбачають низку цілеспрямованих дій з метою підвищення його кваліфікації та надання допомоги у вирішенні професійних задач впродовж усієї професійної діяльності.

Функціями науково-методичного супроводу є: навчальна (збагачення знань та удосконалення навичок професійної діяльності), інформаційна (надання інформації щодо сучасних освітніх тенденцій, оновлення програм, технологій тощо), консультативна (допомога педагогу у вирішенні конкретної проблеми за

його запитом, чи спрямування у певне русло діяльності з огляду на наявні можливості професійного розвитку), діагностична (вивчення реального стану професійної діяльності педагога з метою з'ясування конкретних проблем та на основі цього планування подальшої взаємодії), психотерапевтична (спрямована на забезпечення сприятливих умов професійної діяльності), адаптаційна (співвіднесення спроможностей педагога із запитами «ззовні»), корекційна (зміна чи внесення коректив у практичну діяльність з метою підвищення її ефективності), проектна, спрямовуюча [5, с. 325–326].

Одним із завдань діяльності вихователя ДНЗ на сучасному етапі є пошук та впровадження в навчально-виховний процес з дошкільниками ефективних педагогічних ідей, технологій, методик тощо. Науково-методичний супровід у даному випадку має полягати в наданні працівниками методичних служб усіх рівнів підтримки та допомоги педагогу в освоєнні й упровадженні інновації. Розглянемо, до прикладу, зміст діяльності методичних служб у контексті поетапного науково-методичного супроводу упровадження інновацій, що реалізувався в системі методичної роботи Івано-Франківського ОППО з працівниками дошкільної галузі області та спрямовувався на підвищення інноваційної культури педагогів (координатори – О. Мариновська, доктор педагогічних наук, професор та Л. Мінда, методист з дошкільної освіти Івано-Франківського ОППО). Розроблена О. Мариновською технологія поетапного науково-методичного супроводу упровадження інновацій [4] включала 4 етапи (рис. 1).

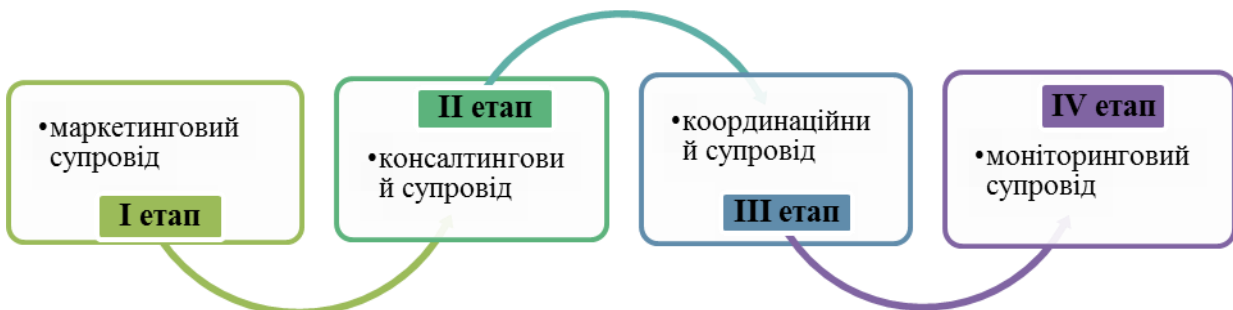


Рис. 1. Технологія поетапного науково-методичного супроводу упровадження інновацій

На етапі маркетингового супроводу діяльність учасників процесу полягала у виявленні та пропагуванні кращих педагогічних практик, а також створенні сприятливих умов для їх упровадження. Центрами маркетингових послуг стали опорні навчальні заклади з інноваційної діяльності, зокрема у місті Івано-Франківську такими закладами є ДНЗ №18 «Зернятко» (з упровадження технології психолого-педагогічного проектування (П<sup>3</sup>) Т. Піроженко – завідувач Т. Кузьменко), ДНЗ №1 «Калинонька» (з упровадження програми особистісно орієнтованої освіти «Крок за кроком» – завідувач Т. Голей) та ДНЗ №10 «Катруся» (комплексне упровадження інноваційних технологій з метою підготовки дітей до школи – завідувач Н. Завойська). На базі даних закладів шляхом циклу практичних форм роботи з педагогами (майстер-класів, тренінгів, семінарів-практикумів) відбувався продуктивний обмін досвідом упровадження конкретної інновації з метою її поширення в практику роботи інших навчальних закладів.

На II етапі (консалтинговий супровід) забезпечувалось системне науково-методичне консультування у різних формах (в телефонному режимі, он-лайн по Skype зв'язку, очно при безпосередньому спілкуванні, шляхом електронного листування тощо). Коуч-консультантами були методисти ОППО, районних/міських методичних кабінетів/інформаційно-методичних центрів, вихователі-методисти, керівники опорних закладів, педагоги-практики ДНЗ, що мали досвід упровадження даної інновації. Цей етап став практичною апробацією освоюваної педагогами інновації в умовах власного професійного середовища.

III етап – координаційний супровід – передбачав налагодження комунікаційних зв'язків між педагогами задля обміну набутим досвідом з упровадження інновації та пропагування кращих надбань. Основною формою взаємодії тут стало проведення педагогічних мостів, днів педагогічної майстерності, ярмарок педагогічних ідей та знахідок, аукціонів педагогічних інновацій тощо.

Завершувався процес моніторинговим супроводом, що полягав у цілеспрямованому зборі, аналізі даних про результативність інновації, підготовці практичних рекомендацій щодо оптимізації діяльності опорних закладів

інноваційної діяльності. На спільних заходах з педагогами (у форматі конференції, круглого столу) обговорювалися підсумки роботи впродовж заданого періоду, сильні та слабкі сторони процесу впровадження інновації та, з урахуванням набутого досвіду, прогнозувалися подальші дії щодо роботи над проблемою. Результати роботи оприлюднювалися перед батьківською та педагогічною громадськістю, у засобах масової інформації. На сьогоднішній день технологія поетапного науково-методичного супроводу знайшла поширення у роботі багатьох методичних служб, а також зазнала певної модифікації у результаті апробації педагогами-практиками.

Таким чином, аналіз сучасної теорії та практики potwierджує доцільність якісного науково-методичного супроводу педагогів ДНЗ в період масштабних освітніх перетворень як умови їх успішного професійного розвитку.

### *Список використаних джерел:*

1. Академічний тлумачний словник української мови: в 11 томах. – Том 9, 1978. – С. 879
2. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; [ гол. ред. В.Г. Кремень ]. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
3. Закон України «Про професійний розвиток працівників» (від 12.01.2012 р. № 4312-VI) // Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
4. Мариновська О. Теорія і практика впровадження інновацій у післядипломній освіті: розвиток професійної компетентності вчителя // Обрії. – №1 (35), 2013. [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://www.ippo.if.ua/images/stories/Obrii\\_2013/Marinovska.pdf](http://www.ippo.if.ua/images/stories/Obrii_2013/Marinovska.pdf)
5. Муромець В.Г. Науково-методичний супровід формування превентивного виховного середовища загальноосвітнього навчального закладу / В.Г. Муромець // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/2843/1/Muromec.pdf>

6. Пуховська Л. Теоретичні засади професійного розвитку вчителів: рух до концептуальної карти / Л. Пуховська // Порівняльна професійна педагогіка. – № 1, 2011. – С. 97 – 106.

7. Сорочан Т. Співтворчість – одна з ознак технології науково-методичного супроводу / Т. Сорочан // Матер. науково-практичної конф. «Активізація творчого потенціалу учнівської молоді в контексті глобалізації освіти», 2012 р.– С. 34-40.

Т. В. Мотуз,  
*КВНЗ «Дніпропетровський обласний інститут  
післядипломної педагогічної освіти»,  
м. Дніпропетровськ*

## **РОЛЬ ТА МІСЦЕ ТОЛЕРАНТНОСТІ У СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**

Концепт «толерантність» увійшов до наукового, у тому числі педагогічного дискурсу порівняно недавно, – наприкінці ХХ століття. Це пов'язано передовсім з прийняттям Декларації принципів толерантності (резолуція Генеральної асамблеї ЮНЕСКО № 5.61 від 16.11.1995 р.) та ратифікацією даного документу Україною. Починаючи з 90-х років ХХ ст. законодавчі та нормативні акти у сфері освіти, прийняті на рівні держави, наголошують на необхідності дотримання принципів гуманізму, взаємоповаги, співробітництва, демократії, толерантності. Перш за все це Національна доктрина розвитку освіти (2002 р.), Закони України «Про освіту» (1991 р.), «Про загальну середню освіту» (1999 р.), «Положення про класного керівника навчального закладу системи загальної середньої освіти» (2000 р.) та ін. Хоча сам термін «толерантність» у даних документах не зустрічається, ідеологія толерантності та основні принципи чітко простежуються. Згідно з вищеназваними документами одними із важливих завдань освіти у державі є: «<...> виховання в учнів (вихованців) поваги прав і свобод людини і громадянина, <...> реалізація права учнів (вихованців) на вільне формування політичних і світоглядних

переконань, виховання поваги до народних традицій і звичаїв, державної мови, регіональних мов або мов меншин та рідної мови, національних цінностей Українського народу та інших народів і націй» [1].

Все частіше результатом виховного впливу на учнівську молодь, а також важливим виховним завданням школи держава, науковці та педагоги-практики хочуть бачити гуманну, толерантну особистість з егалітарним світоглядом. Свідченням цього є поява у кінці ХХ – на початку ХХІ ст. низки наукових досліджень вітчизняних педагогів з питань виховання / формування толерантності учнівської та студентської молоді, майбутніх вчителів. Починаючи з 2003 року в Україні захищаються дисертаційні роботи з проблем толерантності. Дисертація, особливо докторська, є значним внеском у розвиток наукового знання. За період з 2003 по 2015 рік захищено близько 40 кандидатських дисертацій щодо втілення ідеології толерантності у освітньо-виховний процес навчальних закладів різних типів. Якщо проаналізувати дані роботи за напрямками досліджень, то отримаємо такий розподіл за кількістю: 13.00.07 (теорія і методика виховання) – 18 робіт; 13.00.04 (теорія і методика професійної освіти) – 11 робіт; 13.00.01 (загальна педагогіка, історія педагогіки), 13.00.05 (соціальна педагогіка) – по 2 роботи; 13.00.08 (дошкільна педагогіка), 13.00.02 (теорія та методика навчання) – по 1 роботі. Наведені дані свідчать про зосередження уваги науковців переважно на формуванні толерантності учнівської та студентської молоді у процесі виховної роботи, а також професійній підготовці майбутніх учителів до формування толерантності учнів. Майже кожен автор роботи у процесі дослідження впроваджував у практику роботи загальноосвітніх, дошкільних, вищих навчальних закладів програми спецкурсів, курсів за вибором з проблем толерантності.

Толерантність як моральна якість особистості і як основа спілкування вчителя та учня є однією з важливих категорій сучасної педагогічної науки. Педагогічні дослідження переконують, що толерантність може бути вихована, тільки для цього потрібні спеціальні педагогічні умови і методично грамотно реалізовані методики і виховні технології. Проте, проаналізувавши тематику та зміст дисертаційних досліджень, ми бачимо, що роль і місце толерантності у



системі післядипломної педагогічної освіти досі не стали предметом розгляду сучасних науковців. Лише частково висвітлюється питання толерантності у післядипломній освіті як необхідна особистісна риса викладачів системи післядипломної педагогічної освіти.

Міністерством освіти і науки України розроблено проект Положення про післядипломну освіту у сфері вищої освіти України (2015 р.), згідно з яким серед основних завдань післядипломної освіти є: «<...> сприяння інноваційному розвитку особистості, її здатності адаптуватись до умов стрімкозмінного суспільства; <...> орієнтації особи на збереження та примноження гуманістичних суспільних цінностей; сприяння формуванню громадянської позиції особи, здатності до життя в умовах сучасної цивілізації, демократичного розвитку суспільства» [2]. Вважаємо, що серед важливих гуманістичних цінностей суспільства в умовах стрімкого розвитку демократії та євроінтеграційних процесів усередині держави, чільне місце посідає толерантність. Відповідно толерантність розглядаємо як невід'ємну складову професійної компетентності сучасного вчителя, адже лише вчитель, наділений рисами толерантності і такий, що дотримується ідеології толерантності, може сформувати / виховати дану особистісну якість у підростаючого покоління.

Як уже було наголошено раніше, сам термін «толерантність» та його похідні для вітчизняної педагогіки порівняно нові, і тому не дивно, що вчителі, які отримали вищу педагогічну освіту у 70-х, 80-х, 90-х роках не мали можливості вивчати у курсах з педагогіки або як окремі спеціальні дисципліни (наприклад, з методики виховної роботи) зміст, форми, методи організації освітнього процесу з виховання / формування толерантності учнівської молоді. Якщо у вищих педагогічних навчальних закладах зараз хоча б частково вивчаються подібні курси, то у системі післядипломної освіти вони майже не представлені. Тому зараз велика кількість педагогічних працівників відчуває труднощі при організації як навчальної, так і виховної роботи у школі, адже серед контингенту учнівства є молодь національних меншин, різних віросповідань, діти з особливими потребами, мігранти, переселенці та ін., а створення сприятливого мікроклімату в

учнівському колективі, налагодження партнерських взаємовідносин на засадах поваги та толерантності лягає на плечі вчителя.

Вирішення зазначених проблем бачимо у впровадженні до програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників спеціальних модулів з питань педагогіки толерантності, які б передбачали оволодіння знаннями про сутність та основні складові феномену «толерантність» та її видів, підготовку до ефективного вирішення професійних педагогічних завдань, пов'язаних з проблемами конфліктності, толерантної свідомості і поведінки в умовах різноманітного та багатогранного середовища на основі міждисциплінарного наукового знання і сучасних гуманітарних технологій. Важливе значення слід надати нормативно-правовій базі впровадження ідеї толерантності в освітньо-виховний процес та педагогічним технологіям виховання толерантності.

Важливо сформувати у слухачів методичні підходи до організації навчальної діяльності з урахуванням теорії, а також систему знань про основи педагогіки толерантності. Під час курсів підвищення кваліфікації доречно розглядати поняття і сутність стереотипів і упереджень та їх значення в процесі міжкультурної комунікації, аналізувати основні види інтолерантності (екстремізм, ксенофобія, расизм, сексизм та ін.) та заходи з їх профілактики і попередження, застосовуючи при цьому різноманітні методи, форми та прийоми спільної діяльності викладачів і слухачів: елементи тренінгу, сюжетно-рольові і ділові ігри, бесіди, індивідуальну і групову рефлексію, метод дилем, використання художньої літератури та матеріалів преси, дискусії та діалоги, розбір конфліктних ситуацій та ін.

Впроваджувати ідеологію толерантності у суспільне життя країни потрібно починати з головного інституту виховання та соціалізації особистості – школи. Зрозуміло, що без толерантної особистості вчителя неможливо сформувати / виховати толерантні установки в учнівській молоді, оскільки одним з тих, хто може впливати на формування у школярів толерантної свідомості, виступає компетентний вчитель. Відповідно проблема підготовки педагогічних кадрів та підвищення кваліфікації уже практикуючих вчителів має першочергове значення у системі роботи з формування толерантного суспільства.

### **Список використаних джерел:**

1. Закон України «Про загальну середню освіту» (№ 651-XIV від 13 05 1999 р.) [Електронний ресурс] / Офіційний веб-сайт Міністерства освіти та науки України. – Режим доступу: <http://mon.gov.ua/activity/education/zagalna-serednya/normativno-pravova-baza1.html>
2. Проект Положення про післядипломну освіту у сфері вищої освіти України [Електронний ресурс] / Офіційний веб-сайт Міністерства освіти та науки України. – Режим доступу: <http://old.mon.gov.ua/ua/prviddil/1312/1421144886/1428566485/>

В. В. Олійник,  
кандидат педагогічних наук, доцент,  
заступник директора  
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м. Київ

## **ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ**

Формування ринкових відносин, розвиток в Україні демократичної держави зумовлюють зміну цільових установок вищої освіти як соціальної системи і елемента інфраструктури ринку праці: не забезпечення потреб держави у спеціалістах різних професій і рівнів кваліфікації, а задоволення різноманітних освітніх потреб особистості для її розвитку, самореалізації, забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці.

Сучасна післядипломна освіта передбачає систему навчання та розвитку фахівців з вищою освітою, що спрямована на приведення їхнього професійного рівня у відповідність до світових стандартів, вимог часу, індивідуально-особистісних та виробничих потреб; удосконалення наукового та загальнокультурного потенціалу особистості, яке реалізується через діяльність спеціалізованих державних або приватних навчальних закладів та засобами самоосвіти і керується державними стандартами відповідно до фаху певних рівнів

кваліфікації згідно з вимогами суспільно-економічного та науково-технічного прогресу [2].

В ході структурно-функціонального дослідження системи післядипломної освіти можливо виділити значну кількість різних процесів, які являють собою певну сукупність послідовних дій, спрямованих на досягнення результату. В післядипломній освіті зазначені процеси мають власну специфіку. За своїми масштабами вони у решті решт можуть бути віднесені до таких глобальних процесів як функціонування й розвиток.

Стосовно суб'єктності розвитку у широкому філософському контексті, то це означає, що сам суб'єкт, який розвивається, виступає суб'єктом власного розвитку. Тому із зовні розвиток не можливо нав'язати. Його потрібно ініціювати, створюючи для цього необхідні умови. Стосовно системи післядипломної освіти це означає, що її кадри, (спеціалісти, керівництво) безпосередньо впливають на хід вказаних процесів. Резюмуючи викладене, можливо визначити розвиток системи післядипломної освіти як макропроцес цілеспрямованих, прогресивних, взаємопов'язаних змін, спрямований на нарощування та підвищення ефективності використання її ресурсного забезпечення. При цьому ресурсне забезпечення має бути спрямоване не на консервацію системи, а на її ефективне оновлення. Адже консервувати навіть те, що колись було найкращим у світі, – значить, свідомо гарантувати відставання [3].

Характерною особливістю функціонування системи післядипломної освіти на сучасному етапі соціально-економічного розвитку стало суттєве підвищення суспільних вимог до її якості та формування у цьому зв'язку певної державної політики. Особливого поштовху цьому у сфері якості освіти надали євроінтеграційні процеси, зокрема, підписання Україною Болонської декларації. За таких умов актуалізується завдання забезпечення конкурентоспроможності вітчизняної освіти, її зорієнтованості як у напрямку імпортозаміщення, так й у напрямку експорту освітніх послуг.

При опрацюванні проблеми управління якістю післядипломної освіти необхідно зосередити увагу й на потенціалі значної кількості концепцій управління якістю, що існують у сучасній теорії й практиці.

Необхідно звернути увагу на те, що загальнодержавна стратегія у сфері якості післядипломної освіти в Україні розроблена недостатньо чітко. Її принципи не наповнені конкретним змістом щодо підвищення якості післядипломної освіти. Державна політика у сфері якості післядипломної освіти з урахуванням її специфіки має бути зорієнтована на неперервне її покращення, вдосконалення ключових процесів, що її забезпечують, а також на підтримку позитивного образу сучасної післядипломної освіти у суспільстві.

### *Список використаних джерел*

1. Джордж С. Всеобщее управление качеством: стратегии и технологии, применяемые сегодня в самых успешных компаниях / С. Джордж, А. Ваймерскирх. – СПб., Виктория плюс, 2002. – 256 с.
2. Коваленко В.П. Теоретичні засади розробки механізму державного управління якістю післядипломної освіти / В.П. Коваленко // Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України / За заг. ред. В.І.Лугового, В.М.Князева. – К.: Вид-во НАДУ, – 2004. Вип. 1. – С. 232-245.
3. Сиченко В.В. Механізми регулювання системи освіти: сучасний стан та перспективи розвитку : монографія / В.В. Сиченко. – Донецьк : Юго-Восток, 2010. – 400 с.

*А. В. Опольська,  
старший викладач кафедри управління  
та моніторингу якості освіти  
Переяслав-Хмельницький державний  
педагогічний університет імені Григорія Сковороди  
м. Переяслав-Хмельницький*

*Науковий керівник – Л.Є.Сігаєва, доктор педагогічних наук, професор, завідувач  
кафедри управління та моніторингу якості освіти Переяслав-Хмельницького  
державного педагогічного університету імені Григорія Сковороди*

**РОЗВИТОК ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ:  
ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ**

Неперервна освіта стає провідною ідеєю, необхідною умовою для успішного розвитку будь якої сучасної людини. Починаючи з останньої чверті ХХ ст. неперервна освіта визнана основним принципом, рушійною силою реформ освітньої галузі в усіх країнах світу. Головні ідеї неперервної освіти проголошують створення сприятливих умов для задоволення потреб особистості у пізнавальному, загальноосвітньому, професійному, культурному розвитку протягом усього життя. Особливого значення неперервна освіта, або освіта протягом усього життя набуває для педагогічних працівників, які виступають найбільш цінним ресурсом країни, адже від їхніх особистісних і професійних характеристик залежить ефективність навчання і виховання підростаючого покоління, втілення у життя освітньої стратегії, яка покликана сприяти розвитку суспільства в цілому і окремої особистості зокрема.

Необхідність постійного професійного розвитку фахівців обумовлена як динамікою соціального і науково-технічного прогресу, змінами в змісті і характері праці і суспільної діяльності людей, збільшенням вільного часу і можливостей його раціонального використання, так й запитами ринку праці, головними вимогами якого стають компетентність і професіоналізм. Ця обставина привела до виникнення у багатьох дорослих потреби в перепідготовці і отриманні нових навичок, оскільки фахівці масових професій не були конкурентноздатними через свою недостатню підготовку.

Одним з наслідків науково-технічної революції ХХ ст. став прискорений процес знецінення і застарівання знань і умінь фахівців, потреба в постійному поповненні знань через систему, яка відповідала запитам фахівців. В Україні такою системою є післядипломна освіта, яка сприяє розвитку особистості завдяки появі нових інформаційних технологій, удосконаленню методик, дистанційного навчання та ін. Більшість вчених дотримуються думки, що отримання спеціальності вчителя в університеті – це лише перша сходинка на шляху до опанування професії. Важливу роль (якщо не вирішальну) у професійному становленні відіграє післядипломна педагогічна освіта, яка є необхідною для постійного професійного розвитку фахівця.

Концептуальні положення, які розкривають мету, завдання, зміст, форми і організацію післядипломної педагогічної освіти, висвітлені у Конституції України, Законі України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», Концепції розвитку неперервної педагогічної освіти, Положенні «Про післядипломну освіту» та інших актів законодавства, що регламентують законодавчу та нормативну діяльність у сфері освіти України. Метою післядипломної педагогічної освіти є задоволення індивідуальних потреб фахівців у особистісному і професійному зростанні, підвищення їх конкурентноспроможності відповідно до суспільних потреб, а також забезпечення держави у кваліфікованих кадрах високого рівня професіоналізму та культури, здатних компетентно і відповідально виконувати фахові функції, впроваджувати у свою професійну діяльність нові технології, сприяти подальшому соціально-економічному розвитку суспільства. Характерною особливістю сучасної вітчизняної післядипломної освіти, як однієї з ланок неперервної освіти, є її зверненість до людини, задоволення її життєвих потреб, поетапного зростання і вдосконалення професійних знань і умінь, забезпечення конкурентноспроможності на ринку праці. Але такому стану післядипломної освіти педагогічних працівників передував великий шлях від зародження, виокремлення у окрему галузь знань, накопичення великого теоретичного і практичного досвіду, удосконалення змісту і форм надання освіти вчителю у відповідності зі зміною вимог до його професійної компетентності.

Проблемам теорії і практики, організації і вдосконалення післядипломної педагогічної освіти присвячені праці вітчизняних вчених. Серед них: В.Бондар, Л.Даниленко, Г.Єльнікова, І.Зязюн, В.Маслов, Н.Ничкало, В.Олійник, В.Пуцов та ін.

Україна обрала новий шлях соціально-економічного розвитку – приєднання до Європейського Союзу. Для успішного виконання намічених цілей держава повинна реформувати та удосконалити роботу усіх галузей господарчої діяльності. Освітня галузь потребує особливої уваги, оскільки від якісної підготовки фахівців залежить майбутнє країни.

Прагнення багатьох країн побудувати освіту у відповідності з міжнародними стандартами, змушує українських дослідників повертатися до проблем післядипломної педагогічної освіти, основними завданнями якої є:

- поєднання світового досвіду організації навчання, новітніх освітніх технологій з найкращими надбаннями традиційної системи навчання;
- інтеграція рівнів, видів, змісту освіти, навчальних потреб самих педагогів і держави, суміжних галузей;
- гнучкість у реагуванні на суспільні зміни і прогностичність;
- розвиток ключових компетентностей та навичок XXI століття;
- інноваційність та використання нових інформаційних технологій та ін.

### *Список використаних джерел*

1. Про затвердження галузевої Концепції розвитку неперервної педагогічної освіти. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://osvita.ua/legislation/Ser\\_osv/36816/](http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/36816/)

В.В. Раус,  
методист відділу освіти Попільнянської РДА,  
аспірант кафедри філософії та освіти дорослих  
ЦППО ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м. Київ

Науковий керівник – Т.М. Сорочан, доктор педагогічних наук, професор, завідувач  
кафедри філософії та освіти дорослих ЦППО ДВНЗ «Університет  
менеджменту освіти», м. Київ

## **ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕДАГОГІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЗАСОБАМИ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ**

В умовах сучасних економічних відносин, розвитку різних форм господарювання, впровадження новітніх інформаційних технологій виникає потреба відповідного кадрового забезпечення, значного підвищення рівня



професійної підготовки фахівців, уміння виконувати професійні обов'язки на високому рівні, використовувати сучасні комп'ютерні технології, швидко знаходити необхідну інформацію та приймати необхідні рішення.

Важливим є той факт, що постійне оновлення і розвиток знань роблять неможливим забезпечення вчителя знаннями та вміннями, яких буде достатньо для його професійної діяльності протягом тривалого часу. Звідси слідує, що професійна освіта і підвищення кваліфікаційного рівня вчителів повинні мати неперервний характер і відповідати новим стратегіям і цілям освіти. Як зазначає В.В.Маслова, освіта дорослих – це складова частина системи освіти, її відносно відособлений підрозділ, основним завданням якого є сприяння всебічному розвитку людини у період її самостійного життя[1]. Отже освіта дорослих являється рівнозначною складовою національної системи освіти.

Саме тому проблема забезпечення педагогічної самоорганізації вчителя і його професійного самовдосконалення, враховуючи інтеграційні процеси в освіті, стає основною в процесі організації неформальної післядипломної освіти. Виникає потреба створення альтернативної, інтегрованої моделі педагогічної післядипломної освіти та безперервного професійного розвитку педагогів-практиків. У змісті роботи такої моделі має досягатися динамічна єдність стабільних (базові знання з педагогіки, психології і філософії освіти) і варіативних (інноваційність, творчість, особливості профілю наукової підготовки, особисті інтереси і схильності) складників професійної підготовки.

У порівнянні із досвідом зарубіжних країн в Україні здебільшого реалізовується особистісно-зорієнтований підхід до організації самоосвітньої роботи педагогів [4]. У кожному районі здійснюється науково-методичний супровід навчально-виховного процесу через методичну установу. Працівники методичної служби створюють цілісну систему взаємопов'язаних заходів, які ґрунтуються на досягненнях психолого-педагогічної науки, передового педагогічного досвіду і спрямовані на підвищення фахової компетентності педагогів, їхнього творчого потенціалу з метою підвищення ефективності навчально-виховного процесу. Ця система заходів допомагає як молодому

спеціалісту у професійному становленні так і досвідченому педагогу в розповсюдженні власного досвіду та в опануванні нових компетентностей.

На етапі змін та трансформацій у освіті виникає потреба вдосконалення роботи методичної служби, а саме створення нової моделі організації роботи, яка буде задовольняти самоосвітні потреби кожного педагога та відповідатиме запитам держави і суспільства щодо підготовки фахівців[3].

Пропонується організація самоосвітньої роботи вчителів завдяки таким методичним осередкам як:

- Школа молодого вчителя;
- Творчі групи з окремих питань;
- Школа передового педагогічного досвіду;
- Постійнодіючі семінари-практикуми;
- Педагогічні читання;
- Консультпункти з проблемних питань;
- Організація науково-теоретичних та практичних семінарів;
- Педагогічні дискусії із проблемних питань за круглим столом;
- Постійно діючий психолого-педагогічний семінар.

Результати самоосвітньої роботи педагога фіксують у власних порт фоліо, а працівник методичної служби створює картотеку успіхів кожного вчителя. Для кращої координації роботи створюється сайт методичного осередку і результати та напрацювання будуть доступні не лише освітянам а й громадськості.

При злагодженій роботі всіх елементів такої моделі виникає потреба створення мережевої комунікації педагогів. Головним завданням такої мережі є внутрішній обмін практичним досвідом, накопиченим вчителями протягом своєї педагогічної діяльності. Ці напрацювання можуть бути доступними для інших вчителів лише у ситуації реальної співпраці. М.Фуллан називає цей процес інтерактивним професійним розвитком. Мережева співпраця дає такі переваги, як зменшення ізоляваності у роботі вчителів, професійний розвиток, знаходження спільних рішень для схожих педагогічних ситуацій, обмін досвідом, прискорення обміну знаннями серед вчителів.

Важливим фактором є те, що результати такої діяльності методичної установи повністю віддзеркалюють реальну картину навчально-виховної діяльності навчальних закладів, показують потреби у самоосвіті педагогів, готують їх до чергової курсової перепідготовки.

Запропонована модель організації науково-методичної роботи освітнього округу надає можливості для розвитку професійних компетентностей кожного вчителя, показує перспективи подальшого саморозвитку педагогів і можливості реалізації сформованих компетентностей та досвіду у власній педагогічній діяльності. При такій організації роботи вчитель створить власну самобутню систему роботи, свідомо буде працювати над саморозвитком і самоосвітою та сформує свій професійний імідж. Мудрий вибір технологій неформальної освіти полегшить методисту організацію роботи та значно покращить результативність. І, що не мало важливо, навчальні заклади та освітній округ матимуть свій власний імідж, віднайдуть свою «родзинку».

#### ***Список використаних джерел:***

1. Маслова В.В. Основы андрогогики. Терминологический словарь-справочник [для студ.соц.-гуманитарн.спец.] /Сост. В.В. Маслова.- Мариуполь, 2004.-19с.
2. Олійник В.В. Освіта впродовж життя: як і чому вчити дорослих? [Електронний ресурс] / В.В. Олійник.- Академія педагогічних наук України, 2007.- Режим доступу: <http://www.apsu.org.ua/ua/informatation/press/956784>.
3. Сорочан Т.М. Безперервна освіта педагогів: управлінський аспект. [Електронний ресурс] / Режим доступу: [sorochantm.blogspot.com/2015/07/blog-post\\_40.html](http://sorochantm.blogspot.com/2015/07/blog-post_40.html)
4. Boateng S.K. Significant country differences in adult learning / S.K. Boateng // Population and social conditions.- Eurostat: Statistics in focus.- 2009 - №44.-12p.

О.М. Самойленко,  
доктор педагогічних наук, професор,  
професор кафедри відкритих освітніх систем та,  
інформаційно-комунікаційних технологій  
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м. Київ

## ЄДИНЕ ІНФОРМАЦІЙНЕ СЕРЕДОВИЩЕ КОНСОРЦІУМУ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

В сучасному світі динаміка технологічного прогресу вимагає належні вимоги до освітнього процесу, зокрема в післядипломній педагогічній освіті. Освітні процеси мають розвиватись в умовах єдиного інформаційного середовища. Мобільні та планшетні технології, зручні портативні та вбудовані проекторні засоби розширюють можливості застосування такого середовища в системі освіти. Функціонування такого середовища передбачає інтеграцію з хмарними технологіями. В єдине інформаційне середовище входять всі інститути післядипломної педагогічної освіти, які є членами консорціуму. На базі цього середовища створюється два основних сервіс-центри – методичний та технічний. Розглянемо функції кожного з них.

*Методичний сервіс-центр* представляє собою відділ, який відповідає за методичні аспекти функціонування єдиного інформаційного середовища та навчання методикам використання цього середовища інших членів консорціуму. До структурних одиниць методичного сервіс-центру відносяться сервіс-центри змішаного та масового навчання, англомовний сервіс-центр та інші.

*Сервіс-центр змішаного навчання* передбачає методичну роботу по інтегруванню очних форм підвищення кваліфікації та використанню у єдиному інформаційному середовищі. *Сервіс-центр масового навчання* надає організаційно-методичні послуги по підборі, технологіям навчання та управлінню власним освітнім процесом в умовах масових відкритих дистанційних курсах. *Англомовний сервіс-центр* надає методичні послуги по розробці підготовчих курсів для фахівців різних категорій для отримання рівня B<sub>2</sub>, для допомоги у

підвищенні кваліфікації фахівців закордоном та впровадженні зарубіжних англомовних курсів, зокрема масових.

*Технічний сервіс-центр* складається з таких структурних одиниць, як сервіс-центр по роботі з інструментарієм Microsoft Office 365, сервіс-центр інформаційної бази даних LMS + Edx, сервіс-центр системного адміністрування та інші.

*Сервіс-центр по роботі з інструментарієм Microsoft Office 365* забезпечує коректну експлуатацію хмарних технологій та контролює стан систематизації та упорядкованості навчальних матеріалів в системі. *Сервіс-центр інформаційної бази даних LMS + Edx* забезпечує коректну експлуатацію освітніх платформ та контролює стан систематизації та упорядкованості навчальних матеріалів в системі. *Сервіс-центр системного адміністрування* забезпечує захист та конфіденціальність у роботі систем LMS, збереження даних, від зовнішніх факторів, безпечність використання LMS та стабільність у роботі, захист від кібератак, адаптацію роботи LMS на мобільних пристроях та конфіденційність передання даних по зашифрованому каналу.

Розглянемо структуру підвищення кваліфікації слухача в умовах єдиного інформаційного середовища LMS в системі функціонування консорціуму (рис. 1).

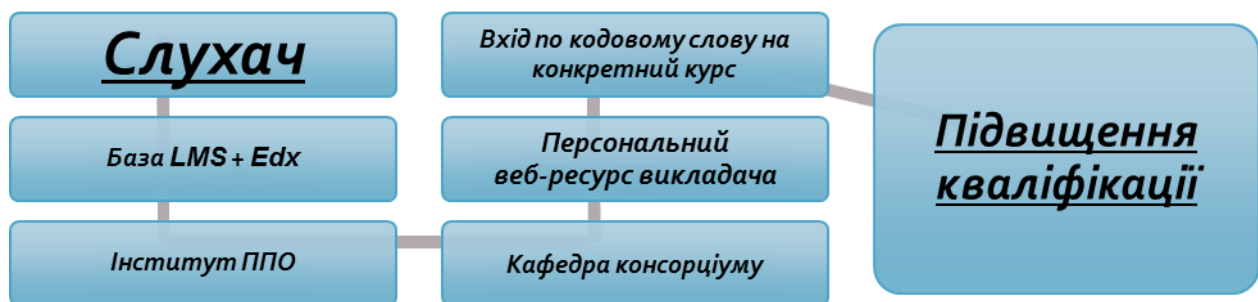


Рис.1. Структура підвищення кваліфікації слухача в умовах єдиного інформаційного середовища LMS в системі функціонування консорціуму

Слухач звертається до єдиного інформаційного середовища – бази LMS + Edx та потрапляє до віртуального інституту післядипломної педагогічної освіти. Наступним кроком є переадресація слухача на відповідну віртуальну кафедру консорціуму, яка розподіляє слухачів на відповідні персональні веб-ресурсу

викладачів закладів консорціуму. Слухач здійснює вхід по кодовому слову на конкретний курс та підвищує кваліфікацію. Створення таких курсів здійснюється по інтегрованим планам та навчальним програмам.

Інтегровані навчальні плани та програми включають в себе навчальні модулі провідних фахівців України та зарубіжжя, окремі тематичні лекції та майстер-класи провідних фахівців України та Зарубіжжя, навчання та моніторинг на LMS+Edx як в умовах єдиного навчального середовища, застосування хмарних технологій та масового навчання.

Окреслені сервіс-центри не обмежують роботу консорціуму. У єдиному інформаційному середовищі можуть функціонувати і інші відділи, наприклад маркетингу, єдиний електронний навчальний відділ, методично-дизайнерський, експертний, консультаційні центри на місцях для слухачів, відділ глобальних комунікацій та зв'язку. Розглянемо напрямки роботи кожного із зазначених відділів.

Напрямки роботи відділу маркетингу:

- первинна обробка вхідної інформації,
- фіксація вхідної інформації (кількість навчальних закладів, кількість викладачів),
- формування контингенту слухачів та виявлення їх освітніх потреб,
- реєстрація усіх учасників (формування бази даних),
- контроль за дотриманням термінів виконання індивідуальних навчальних планів слухачами,
- видача сертифікатів.

Напрямки роботи єдиного електронного навчального відділу:

- розробка індивідуальних навчальних планів підвищення кваліфікації відповідно до освітніх потреб кожного окремого слухача,
- оголошення конкурсу на відповідні індивідуальним планам електронні навчальні модуль,
- розподіл навчального навантаження персонально для кожного викладача,
- фіксація навчальних досягнень слухачів,

- моніторинг виконання індивідуальних навчальних планів підвищення кваліфікації.

Напрямки роботи відділу методично-дизайнерського відділу:

- оформлення (дизайн) електронних навчальних модулів та їх розміщення у веб-просторі,
- підготовки та проведення вебінарів,
- консультування професорсько-викладацького складу з питань електронного навчання.

Напрямки роботи експертного відділу:

- створення бази даних професорсько-викладацького складу за відповідними напрямками,
- моніторинг напрямів розвитку відкритих систем післядипломної освіти,
- глибокий аналіз актуальності та необхідності вивчення запропонованих професорсько-викладацьким складом навчальних модулів,
- контроль за якістю контенту навчальних модулів.

Напрямок роботи консультаційних центрів у районах представляє собою наступне. Після підтвердження експертним відділом якості електронних модулів, навчальний відділ погоджує індивідуальний навчальний план підвищення кваліфікації з консультаційними центрами в районах та з слухачами.

Робочі місця слухачів адаптовані для виконання індивідуального навчального плану по такому логічному ланцюжку: розробка індивідуального плану – виконання індивідуального навчального плану – підбір та налаштування технологічних засобів, таких як комп'ютер, мікрофон, навушники – планування часу на навчання – виконання завдань.

Таким чином, єдине інформаційне середовище консорціуму післядипломної педагогічної освіти може функціонувати за наявності єдиного інформаційного простору та систем електронного управління освітнім процесом. Таке середовище передбачає роботу з сучасними хмарними технологіями, зокрема з Microsoft Office 365 та впровадження масових відкритих дистанційних курсів на провідних українських та закордонних платформах. Така система роботи консорціуму може покращити якість післядипломної педагогічної освіти.

Л. М. Сергеева,  
*доктор педагогічних наук, професор,  
професор кафедри державної служби  
та менеджменту освіти ЦППО  
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
м. Київ*

## **ІВЕНТИВНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛІННІ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОГО НАЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Маркетинг у сфері освіти є явищем перспективним і унікальним, тому варто досліджувати його вплив на підвищення конкурентоздатності та розвиток навчальних закладів, у тому числі професійних. На даний час існує думка про те, що у майбутньому учасники ринку освітніх послуг у фінансуванні своєї діяльності будуть все більше залежати від диференціації і диверсифікації пропонованих послуг. Маркетингова діяльність здійснюється в тісному переплетенні з такою специфічною формою сучасного управління, як менеджмент.

Менеджмент – це не просто управлінські технології у сфері ринкового виробництва, а широка соціокультурна діяльність, що спирається на соціально обґрунтовані ідеї управління, з яких виростають спосіб управління, його політика, цілі, стратегія. Сучасний менеджмент включає в себе управління інтелектуальними, фінансовими, сировинними ресурсами з метою найефективнішої виробничої діяльності. Керівників професійних навчальних закладів (далі – ПНЗ) можна назвати менеджерами через ряд умов: по-перше, вони керують інтелектуальними, фінансовими ресурсами у межах своєї компетенції; по-друге, для них характерні ті ж функції, що й для менеджера (планування, організація, контроль тощо); по-третє, у практику діяльності вже увійшли такі поняття, як структура управління, функції управління, коли дається кваліфікаційна характеристика керівника чи аналізується його діяльність. [3]

Бурхливий розвиток ринку і відповідної йому сфери освітніх послуг професійної освіти, кардинальні зміни в організаційно-економічних та соціально-педагогічних умовах функціонування та розвитку ПНЗ все більшої актуальності



набуває процес встановлення ефективних комунікацій зі стейкхолдерами навчального закладу та створення цілісного позитивного професійного іміджу ПНЗ, який полягає, передусім, у засвоєнні та репродукції особистістю досвіду суспільного життя. Саме event-менеджмент є універсальною технологією реалізації стратегічних цілей професійного навчального закладу.

У вітчизняній теорії і практиці івент-менеджменту відомі праці І. Антоненко, О. Власенко, Л. Зеленська, Н. Коваль, О. Назарова, А. Смірної та ін. Зарубіжні дослідники та практики Р. Близняк, Д. Гетц (D. Getz), Е. Йеттінгер (E. Yettinger), Л. Картер (L. Carter), Б. Кнаусе (B. Knaus), Р. Мозер (R. Moser), Б. Перрі (B. Parry), У. О'Тул (W. O'Toole), Д. Тасіопулос (D. Tassiopoulos), А. Шон (A. Shone), П. Ніколайтіс (P. Mikolaitis), А. Романцов, М. Целл (M. Zell), У. Хальцбаур (W. Haltsbaur), А. Шумович та ін. приділяють увагу події, як певному смислому комплексу, що утворює єдність і представляє в людській свідомості певну практичну схему, яка дозволяє людині переміщатися в просторі та діяти в ньому.

Зарубіжні дослідники А. Шон і Б. Перрі відзначають такі найважливіші характеристики event як унікальність і вихід за рамки буденності [6]. На думку Дж. Там, П. Нортон, Дж. Нева, «івент» унікальний, адже саме ця властивість вирізняє event-заходи і ставить унікальну в кожному окремому випадку задачу перед менеджером [7]. Д. Гетц доповнює теорію івент і вводить термін «planned events» – «сплановані заходи» [4]. Р. Близняк досліджує подієвий менеджмент у галузі електоральних комунікацій [2].

Навчальні заклади-лідери професійної освіти все активніше починають використовувати такий інструмент управління як івент-менеджмент («event-менеджмент»), що включає два основних аспекти: використання спеціальних заходів для досягнення різних корпоративних і суспільних цілей; методи і прийоми управління унікальними подіями, які розглядаються як окремі проекти. У сучасних умовах розвитку ринкової економіки України, коли для учасників ринку праці головним є утримання своїх конкурентних позицій, центральне місце в їх діяльності займає просування його бренду засобами івентивного менеджменту.

Під поняттям «event» в загальному розумінні слова мають на увазі будь-які зібрання людей з певною метою [1]. Термін «event» запозичений з англійської мови і вживається українськими фахівцями в незмінному вигляді, або у вигляді транслітерації «івент» чи «івентивний».

В українській мові йому найбільше відповідають два поняття: подія і захід. Тлумачний словник української мови визначає подію як «те, що порушує усталений, звичний хід життя; що-небудь важливе, видатне», а захід – як «сукупність дій або засобів для досягнення, здійснення чого-небудь». Отже, в Україні використовується дослівний переклад англійського терміну «event management» – подієвий менеджмент. Як впливає з назви, в основі подієвого менеджменту лежить подія, комплекс спеціальних заходів, організованих для просування товару або послуги. Спеціальна подія – це форма залучення людини в культуру бренду, до корпоративної або іншої спільності через організацію його дій і переживань. Цілі івентивного менеджменту можна визначити як те, чого хоче досягти організатор у результаті проведення заходу. Це глобальні стратегічні досягнення, заради яких проводяться заходи.

Ще можна сказати, що «подієвий менеджмент» – це здатність проявити належну реакцію на несподівані зміни (явища), що виникають в конкретних ситуаціях як з метою їх нейтралізації, так і використання в своїх інтересах для підвищення ефективності власної діяльності [2].

Таким чином, в дефініції «подія» акцент робиться на неординарність явища, а в терміні «захід» – на його усвідомлену підготовку.

Першим прикладом івент-менеджменту можна вважати Олімпійські ігри у Стародавній Греції. У 1885 році з'явилася Міжнародна Асоціація Виставок (IAFE), тоді як вже в 1928 році була заснована Національна Асоціація Експозицій. Ці організації вперше стали представляти інтереси менеджерів виставок та експозицій. У 2005 році відзначила своє 50-річчя Міжнародна Івентивна Асоціація, мета діяльності якої є відзначення ювілеїв та святкувань. У 1972 році була зареєстрована Спілка Міжнародних Професіоналів, яка є самопроголошеною провідною організацією глобального характеру, що формує та визначає певні окремі напрями івентивної індустрії та індустрії гостинності.

У 1987 році було засновано Міжнародне Спеціальне Івент Товариство (The International Special Events Society, ISEC), що охопило івент дизайнерів, певну кількість їхніх постачальників, а також різного роду культурні та спортивні асоціації, карнавали різної специфіки, що функціонують на локальних, національних або ж на міжнародних рівнях. У Великій Британії в 2004 році була заснована Асоціація Освіти Івент Менеджменту (АЕМЕ) з метою підтримки та розвитку різних напрямів та профілів дисциплін івентивного менеджменту через поєднання освіти та найкращої практики.

Багато нових видів діяльності, нові професії сучасного суспільства народилися і отримали значний розвиток спочатку в США, пізніше в Західній Європі і далі – у всьому світі. Також й івент-менеджмент став індустрією спочатку в США, де вже давно існують професійні асоціації, література, визнані стандарти галузі. Івент-менеджмент стає усе більш популярним, і все більше компаній бажають організовувати заходи, реалізуючи свою менеджментову стратегію. Це один з дієвих інструментів формування відношення до компанії або її продукту

Event-менеджмент розуміють як впровадження методів управління проектами – project management в практику проведення подій, [5] наголошується на необхідності формалізованого проектного підходу до організації заходів. Event-менеджмент є цікавою галуззю, що розвивається та дає можливість кар'єрного росту для всіх, хто захоплюється організацією та плануванням заходів. Цей вид діяльності включає вивчення бренду, цільової аудиторії, розробку концепції заходу, планування логістики та координацію технічних аспектів перед безпосереднім виконанням умов заходу. Event-менеджмент, по суті, є програмою управління заходом, яка залежно від поставлених цілей передбачає виконання event-менеджером різнопланових дій – побудову логістики, драматургії, сценографії заходу. Організація заходу – це кожного разу новий проект, а заплановані події – це просторово-часовий феномен, кожен з них унікальний в наслідок взаємодії інституційному середовищі професійного навчального закладу, учасників, системи управління, включаючи розробку окремих елементів і програм. Івент-менеджмент – це прикладна галузь вивчення простору професійної

практики, що включає планування, проведення та управління спеціальними заходами, такими як: фестивалі, виставки, ярмарки-професій, зустрічі, наради, круглі столи тощо.

Інші події плануються задля підвищення конкурентоспроможності, розваги, досягнення певних соціальних цілей. Як правило менеджмент івентами вимагає певного роду технічних і фінансових засобів, а також способів і механізмів управління цими засобами (наприклад торгові та розважальні центри та спортивні арени) з метою проведення спеціальних подій. З такого плану подіями, у першу чергу пов'язані професійні асоціації та інші спілки.

Для ПНЗ На даний момент event-менеджмент – один з найдинамічніших інструментів в управлінні розвитком та на ринку освітніх послуг. Особливості проведення заходів у навчальних закладах визначаються спонтанністю та відсутністю пунктуальності, обов'язковості та чіткого виконання завдань більшістю учасників, нав'язування участі у них. Крім цілей важливою є інформація про кількість учасників, вікову категорію аудиторії, процентне співвідношення чоловіків та жінок, що необхідно враховувати при виборі музики, артистів, тематики заходу, інтерактивних розваг. На основі даної інформації і розробляється концепція заходу, яка перш за все передбачає необхідність чітко сформулювати ціль заходу для того, щоб провести якісне його планування та організацію. Проведення заходу без конкретно поставлених цілей може перетворитись у безрезультатне проведення часу. Окрім того, для успішної організації події важливим є вдалий вибір місця проведення, програми, учасників та підрядників.

### ***Список використаних джерел:***

1. Антоненко І.Я. Особливості розвитку та застосування івент-менеджменту в Україні. Електронний документ. – Режим доступу: <http://me.fem.sumdu.edu.ua/docs/d001.pdf>
2. Близняк Р.З. Основные понятия событийного менеджмента. /Р.З. Близняк. //Теория и практика международного развития: Междун. науч. журн.,

2010. – № 4, Електронний документ, – Режим доступу: <http://teoria-practica.ru/vipusk-4-2010/> – Заголовок з екрану.

3. Мельниченко В. В. Особливості менеджменту у професійно-технічній освіті: Навч. посібн. – Миколаїв: Вид-во «КВІТ», 2006. – 240 с

4. Getz D. Event Studies: Theory, Research and Policy for Planned Events. – Butterworth-Heinemann, 2007. – P. 18.

5. Carter L. Event Planning. – AuthorHouse, 2007. – P. 3.

6. Shone A., Parry B. Successful event management: a practical handbook. – Cengage Learning EMEA, 2004. – P. 13.

7. Tum J., Norton P., Wright Nevan J. Management of Event Operations. – Elsevier Butterworth-Heinemann, 2006.

Л.Є. Сігаєва,

*доктор педагогічних наук, професор,*

*завідувач кафедри управління та*

*моніторингу якості освіти*

*ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький ДПУ імені Григорія Сковороди»,*

*м. Переяслав-Хмельницький*

Т.І. Білобровко,

*кандидат філософських наук,*

*доцент кафедри управління та*

*моніторингу якості освіти,*

*завідувач відділенням післядипломної освіти*

*ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький ДПУ імені Григорія Сковороди»,*

*м. Переяслав-Хмельницький*

## **ПРОБЛЕМИ ЯКОСТІ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ: ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ**

У сучасному світі, коли незалежність України стала незаперечним фактом, а освіта – власною справою українського народу, розбудова системи освіти та її докорінне реформування мають стати основою відтворення інтелектуального, духовного потенціалу народу, виходу вітчизняної науки і техніки на світовий рівень, інтеграції України у світовий культурний та економічний простір.

Саме від рівня інтелектуального розвитку людини більшою мірою залежатиме успіх не лише будь-якої виробничої діяльності, але й взагалі будь-якої сфери життєдіяльності. Якщо ж урахувати зростання тенденції глобалізації, яка з-посеред іншого означає небувале раніше загострення конкуренції між державами-націями, набуває характеру й охоплює, окрім економіки, інші сфери, то стає очевидним, що лише країна, яка забезпечить адекватний вимогам часу розвиток освіти та науки, може сподіватися на гідне місце у світовому співтоваристві.

Вища освіта згідно Державної Національної програми «Освіта (Україна XXI століття)» спрямована на забезпечення фундаментальної наукової, загальнокультурної та професійної підготовки фахівців, має визначати рівень науково-культурного прогресу українського суспільства, інтелектуального потенціалу нації та всебічний розвиток особистості як найвищої цінності суспільства [1].

В сучасних умовах розвиток освіти визначається певними тенденціями:

- прагнення до демократичної системи освіти, тобто доступність освіти усьому населенню, доступність її ступенів, рівнів, надання автономності вищим навчальним закладам;
- забезпечення права на освіту всім бажаючим, надання можливості і рівних шансів для кожної людини на отримання освіти у вищому навчальному закладі, незалежно від національної і расової належності, віку та статі;
- розвиток системи дистанційної освіти, одним з завдань якої є надання можливості отримати освіту людям з обмеженими фізичними можливостями (інвалідам), молоді з віддалених регіонів, сільської і гірської місцевості, військовослужбовцям та іншим категоріям громадян;
- збільшення навчально-виховних закладів, спрямованих на забезпечення різноманітних освітніх запитів, розвиток здібностей молодого людини;
- розростання ринку освітніх послуг.

Сталий майбутній розвиток людства забезпечується тоді і тільки тоді, коли задовольняються вимоги закону випереджаючого розвитку якості людини, якості освітніх систем в суспільстві і якості суспільного інтелекту, як базової умови забезпечення динамічної соціоприродної гармонії. Необхідно зазначити, що

якість стає центральною категорією в системі тенденцій розвитку неперервної освіти як в українському, так і в загальноєвропейському (там воно отримало назву «освіта через усе життя»), так і в світовому масштабах [3].

Якість неперервної освіти і якість суспільного інтелекту (або якість інтелектуальних ресурсів) перетворилася на предмет геополітичної конкуренції і, отже, в основу національної безпеки нашої країни. Зрозуміло, що якість вищої освіти є основою сталого і випереджаючого розвитку всієї системи неперервної освіти. Щоб вижити, людина повинна навчитися вчитися впродовж життя. Професіоналізм набуває характеру динамічною змінності і циклічності. Тому відбувається посилення ролі якості післядипломної освіти, яка повинна мати неперервний характер.

Якість неперервної освіти - основа якості життя людини в «світі змін». Вона включає в себе два головних «вимірювання»: *інституційне* (наскільки мережу освітніх установ забезпечує неперервна освіта, його доступність і ефективність; *особистісно-орієнтоване* (наскільки особистість набула інтелектуальні вміння до неперервної формі навчання - «навчання через все життя»; наскільки особистість прийняла культуру неперервної освіти; наскільки особистість набула мотивацію до неперервної освіти) [2].

На нашу думку, поняття «якість людини» і «якість життя» можна об'єднати. Тоді освіта (і її якість) стає базисним їх механізмом. У самому понятті «якість неперервної освіти» закладено складне смислове поле, в якому інтегруються смисли категорій «якість», «неперервність», «освіта».

Останнім часом зусилля наукової та освітянської громадськості й урядів країн Європи спрямовані на істотне підвищення конкурентоспроможності європейської вищої освіти та науки у світовому вимірі, а також на підвищення ролі цієї системи в соціальних перетвореннях. Адже важливість освіти й освітньої співпраці в розвитку та зміцненні стійких, мирних і демократичних суспільств універсальна і вважається першочерговою.

Реальні зміни, які відбуваються на теренах Європи та світу, зумовлені процесами глобалізації, становленням інформаційного суспільства, посиленням міграційних процесів, мобільності ринку праці, міжкультурних обмінів, а головне

– об’єктивно сформованою потребою навчитися «жити разом», зберігаючи власну етнічну, культурну, релігійну та іншу самобутність і різноманітність. Лідером об’єднавчого освітнього процесу має стати система післядипломної освіти, яка повинна мати неперервний характер.

### ***Список використаних джерел:***

1. Національна Доктрина розвитку освіти України // Всеукр. з’їзд працівників освіти 7–9 жовтня 2001 року. – К., 2001. – С. 137-155.
2. Законодательство в сфере образования взрослых: проблемы и перспективы развития: материалы науч.-практ. семинара, 14 дек. 2001 г. – СПб. : ИОВ РАО, 2002. – 52 с.
3. Субетто А. И. Качество непрерывного образования: логика развития и проблемы. – [електронный ресурс]. – Режим доступа: <http://refdb.ru/look/1404372-pall.html>

Г. О. Штомпель,  
*доктор філософії, доцент*

## **ПІДПРИЄМНИЦЬКИЙ ЗМІСТ УДОСКОНАЛЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ФАХІВЦІВ ВИКЛАДАННЯ**

Забезпечення «інклюзивної й справедливої якості освіти» та активізація «для всіх можливості учіння впродовж життя» є, проголошується в Ічхонській декларації, всеосяжною метою освіти за цілями стратегічного розвитку (SDG-4) до 2030 р. Завдання 4.4 конкретизує цю мету: «перед усіма країнами стоїть потреба вдосконалювати знання людей, вміння і компетенції для пристойної роботи, підприємництва й життя» [4, с. 16].

Орієнтація на підприємництво, насамперед на соціальне й інтрабізнесменство [5, с. 24-26], породжує інноваційність і упереджувальність дій, збільшує спеціалізований людський капітал (ЛК), підвищуючи конкурентну спроможність країни у глобальних перегонах. На шляху до цього, як засвідчують



обстеження у Євросоюзі (ЄС), майже чверть (23%) респондентів брали участь у діяльності або курсах з *підприємництва*, що сприяло розробленню власного проекту та виникненню інновацій [6, с. 9-10].

У першому десятиріччі цього століття офіційно поглиблюється у ЄС політика сприяння *підприємству*, де взаємодія освіти, досліджень та інновацій (знаннєвий трикутник 2009 р.) є найвагомим положенням. Одним із завдань цієї політики є формування підприємливості й (ЛК) працівників знань, серед яких найчисельнішими є *фахівці викладання* (teaching professionals). Так на початок 2015/16 навчального року до сфери управління Міністерством освіти і науки України належить 994437 студентів ВНЗ III-IV рівня акредитації від їх загальної кількості 1375160 [2, с. 25]. За напрямом *освіта/педагогічна освіта* вчиться на молодшого спеціаліста (3284/2624 особи), бакалавра (18651/11335 осіб), спеціаліста (11782/9126 осіб) й магістра (5076/3134 особи) [2, с. 122, 129, 134 та 144].

Більшість педагогів у ЄС (91.2 %) завершили обов'язкову первинну освіту: бакалаврську - у 15 країнах, магістерську - у 17 [8, с. 9-10]. За чинною Міжнародною стандартною класифікацією трудових занять (ISCO-08) *фахівці викладання* поділяються на тих, хто працює у ВНЗ (231), профтехосвіті (232), середній освіті (233), дошкільній і початковій освіті (234) та інших закладах і установах (235). Фахівці викладання як суб'єкти постдипломних кваліфікацій можуть у своїй кар'єрі просуватися до посад керівників організацій, зокрема освітніх (1345 education managers), виконавчих директорів, вищих офіційних осіб, законодавців тощо [8, с. 87-168].

У функціонуванні знаннєвого трикутника *підприємство* є складником, який проявляється в соціально-економічному поєднанні дослідницько-інноваційно-освітніх результатів. *Підприємницька освіта* «стосується тих, хто вчиться і розвиває вміння й ставлення, щоб перетворювати креативні думки в підприємницькі дії. Це ключова компетенція для всіх, хто вчиться і підтримує особистий розвиток, активне громадянство, соціальну інклюзію та зайнятість. Вона є актуальною для процесу учіння впродовж життя, всіх дисциплін, що вивчаються, та всіх форм освіти й підготовки (формальної, неформальної та

неофіційної), що формують підприємницький дух або поведінку, без або з комерційною метою» [6, с. 21].

Підприємницький зміст освіти збагачується науковими пошуками І. В. Гой, А. Кодурас Мартінез, І. Комаркової, М. Лакеуса, К. Моберга, Т. П. Смелянської та інших. Стислий підприємницький курикулум може обіймати: *підприємницькі знання* (оцінка переваг продуктів і послуг на місцевому рівні; пояснення ролі підприємців у суспільстві; розуміння причин і кар'єрних перспектив соціального й бізнес-підприємництва) та *вміння* (породжувати ідеї для розв'язання проблем і створення можливостей; розробляти цілі й завдання та втілювати їх у плани проєктів; розуміти фінансові звіти й кошториси для ціноутворення, використовуючи цифрові технології; організовувати наявні ресурси для створення додаткової вартості; визначати ризики та брати відповідальність за бізнес-рішення; досягати цілей підприємництва, розбудовуючи ефективні стосунки). Однак набуті знання і вміння без таких *підприємницьких якостей*, як упевненість у власних цінностях і високих устремліннях, а також ініціативності в розв'язанні проблем, втрачають свою потрібність.

Традиційним є розгляд професійного вдосконалення як освіти, що потребує вмінь вищих (III-IV) рівнів за ISCO-08 і втілюється в особистих і колективних перемінах фахівців і керівників на краще, їхньому рості, розвитку та зростанні у спрямованому на довершеність русі. Окрім того, освітня спеціалізація потрібна не лише для фахівців викладання. Опис вимог до фахівців передбачає, що вони «збільшують наявний корпус знань; застосовують наукові або художні поняття і теорії; викладають їх систематичним способом; або поєднують ці види діяльності» [8, с. 109]. Звідси випливає, що освітня спеціалізація є також ознакою професійно-посадової діяльності фахівців науки та техніки; охорони здоров'я; бізнесу й адміністрування; інформаційно-комунікативних технологій, а також правової, соціальної та культурної галузей. Всі категорії суб'єктів постдипломних кваліфікацій можуть долучатися до курсового навчання в Університеті менеджменту освіти та інших національних центрах. Отже, освітня спеціалізація стосується всіх фахівців і керівників, так само як і відповідність їхньої роботи вимогам постдипломної діяльності [3].

Вихід за межі традиційного підвищення кваліфікації вимагає комплементарної реалізації підприємницького змісту в післядипломній освіті. На додаток, своєрідність підприємництва і постдипломної діяльності зумовлює оперативну й більш значущу роль *освітньо-розвивальних і культурно-стосункових способів* створення спеціалізованого ЛК [1, с. 63-64]. Будь-який спосіб досягнення окресленої мети формування спеціалізованого (ЛК) суб'єктів постдипломних кваліфікацій характеризується спрямуванням динаміки змін змісту, зосібна підприємницького, як метод професійного вдосконалення.

*Підприємницька освіта* є обов'язковою із зважанням на автономію ВНЗ у первинній едукації майбутніх фахівців викладання Данії, Естонії, Латвії, Сербії, Словачії, Турції та Чорногорії, що є стрижнем формування спеціалізованого (ЛК) в постдипломному професійному розвитку. Досконалий фахівець викладання має використовувати проекти, міждисциплінарний підхід, коучинг, монографічні випадки (кейси) на додаток до підручника та керувати груповими процесами й міжгруповою взаємодією [6, с. 72 та інші]. Означені підприємницькі риси викладання містяться в національних рекомендаціях 13 країн ЄС.

Перехід і вступ до педагогічної професії є важливим у створенні практично-дієвої *підприємницької* складової спеціалізованого (ЛК) фахівців викладання. Це передбачає постдипломну підготовку на робочому місці на зразок піврічної практики «work placement» (призначення на роботу), річної інтернатури (internship) або введення у професію (induction) та інших форм після здобуття диплому перед одержанням ліцензії для набуття належного статусу фахівця викладання, як це має місце у Сполученому Королівстві, Греції, Італії, Люксембурзі, Німеччині, США, Франції та інших країнах.

Безперервний професійний розвиток фахівців викладання, що охоплює підприємницький зміст, відбувається у їхніх спільнотах і об'єднаннях, науково-методичних мережах, самоосвіті, школах, на міжступеневих курсах, у міжкурсовому періоді і таке інше. У Польщі підтримка *підприємницької освіти*, зокрема курсів «Будь підприємливим», «Економіка в школі», здійснюється Центрами підготовки вчителів у Познані й Любліні. До них долучаються педагогічні бібліотеки, Центр громадянської освіти, який здійснює деякі проекти з

*підприємницької освіти* та надає навчальні матеріали [<http://www.ceo.org.pl/pl/biblioteka-materialow/przedsiębiorczosc-i-ekonomia>].

Позитивним є вплив *підприємницької освіти* на ініціативність і впевненість у собі її учасників, що, в кінцевому рахунку, корелює з інноваційністю малих і середніх підприємств, створенням ними зайнятості та доданої вартості (ЛК). Стають поширеними розроблені інструменти вимірювання такого впливу за п'ятьма аспектами [7, с. 42-47]. По-перше, вимірюються когнітивні та некогнітивні підприємницькі вміння, що потрібні на різних стадіях організації бізнесу: креативність – під час розвідки; планувальна і фінансова грамотність – під час оцінювання; впорядкування ресурсів, усунення двозначності та командна робота – під час експлуатації. По-друге, підприємницька налаштованість оцінюється за допомогою тестів на самоефективність, локус контролю і самооцінку. По-третє, підприємницькі знання – на підставі самозвітів і тестування. По-чверте, пов'язаність з освітою – через стосунки того, хто вчиться, з тими, хто викладає. По-п'яте, зв'язок з кар'єрою – через оцінювання підприємницької діяльності тих, хто вчиться; їхнього трудового досвіду; надання переваги навчальним завданням підприємницького характеру та намірам розпочати бізнес.

### ***Список використаних джерел***

1. Олійник В.В. Транснаціональні теоретичні конструкти післядипломної освіти / В.В. Олійник, Г.О. Штомпель // Вища освіта України. – 2014. – № 3. – Додаток 1. – С. 59-65.
2. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2015/16 навчального року. Статистичний бюллетень. Вих. № 05.4-107/25-16 від 21.01.2016 / Вик. О.О. Сенік, К.М. Винова. – Київ : Державна служба статистики України, 2016. – 170 с.
3. Штомпель Г.О. Постдипломна діяльність у стратегії поступу країни / Г.О.Штомпель // Педагогіка і психологія. – 2015. – № 4. – С. 61-69.

4. Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action: Towards inclusive and equitable quality education and lifelong learning for all. – Incheon, Republic of Korea : UNESCO, 2016. – 51 p.

5. Entrepreneurship Competence: An Overview of Existing Concepts, Policies and Initiatives. Final Report ; ed. by M.Bacigalupo, P.Kampylis, and Y.Punie / I.Komarkova, D.Gagliardi, J.Conrads, A.Collado. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2015. – 158 p.

6. Entrepreneurship Education at School in Europe. Eurydice Report. European Commission/EACEA/Eurydice. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2016. – 234 p.

7. How to assess and evaluate the influence of entrepreneurship education. A report of the Assessment Tools and Indicators for Entrepreneurship Education project with a user guide to the tools ; ed. by K.Moberg, L.Vestergaard, S.K.Christiansen. – Ireland : ASTEE, 2014. – 47 p.

8. International Standard Classification of Occupations: ISCO-08. – Vol. 1. Structure, Group definitions and correspondence tables. – Geneva : ILO, 2012. – 420 p.

9. The Teaching Profession in Europe: Practices, Perceptions, and Policies. Eurydice Report. - Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. – 134 p.