

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



Електронне науково-практичне видання

СТУДЕНТСЬКИЙ АЛЬМАНАХ

ЗБІРНИК ТЕЗ

Всеукраїнської науково-практичної конференції
здобувачів вищої освіти і молодих учених

НАУКА І МОЛОДЬ 2018: ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

ВИПУСК 3

Київ
18 травня 2018 р.

Збірник затверджено рішенням вченої ради Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» Протокол № 3 від 14.06.2018 року

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

Збірник містить матеріали за такими тематичними напрямками:

- Конкурентоспроможність персоналу, робіт та послуг: теорія, методологія, практика;
- Особистісний розвиток та психологічна допомога в сучасних умовах;
- Механізми формування та удосконалення системи управління проектами економічного та соціального спрямування в Україні;
- Підготовка конкурентноспроможних фахівців в умовах освітніх змін;
- Інклюзивна освіта в Україні: проблеми та перспективи розвитку.

Наука і молодь 2018: пріоритетні напрями глобалізаційних змін: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених 18 травня 2018 р. – К.: Навчально-науковий інститут менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2018. – електрон. опт. диск. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp>

Матеріали подано в авторській редакції Висловлені у виданні думки належать виключно авторам Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір і точність наведених фактів, цитат, статистичних даних та інших відомостей

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1.

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ, РОБІТ ТА ПОСЛУГ: ТЕОРІЯ, МЕТОДОЛОГІЯ, ПРАКТИКА

Анастасія Богатиренко	Управління персоналом на підприємстві	4
Вікторія Вислоцька	Аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства	8
Наталія Волошенюк	Управління персоналом на підприємстві	10
Марина Горб	Управління необоротними активами підприємства	14
Андрій Дроздович	Удосконалення методів адаптації персоналу компанії landiq	17
Інна Магеровська	Антикризове фінансове управління на підприємстві	20
Валентина Посенко	Управління та формування прибутку на торговельному підприємстві	25
Василь Сапіга	Управління маркетинговою діяльністю на підприємствах	29
Андрій Семененко	Лідерство як складова сучасного менеджера	33
Олена Середюк	Аналіз і шляхи поліпшення умов праці на виробництві	36
Дмитро Ткачук	Антикризове управління персоналом підприємства	39
Юлія Шуть	Формування кадрової політики підприємства	44
Сергій Ярусевич	Формування і розподіл прибутку на підприємстві	48
Ольга Коваль	Управління персоналом на підприємстві	50
Олександр Найдено	Мотивація праці менеджерів середньої та нижчої ланок управління	55
Аліна Оркуша	Працездатність менеджера та вимоги до її підтримки	57
Наталія Петровська	Проблеми морально – етичних цінностей в трудовому колективі	60

СЕКЦІЯ 2.

ПІДГОТОВКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ОСВІТНІХ ЗМІН

Тетяна Лазарюк	Управління соціально - психологічним кліматом у педагогічному колективі закладів загальної середньої освіти	66
Ірина Мосякова	Стан кадрового забезпечення управління діяльністю закладу позашкільної освіти	69
Світлана Мотько	Особливості управління сільською школою в умовах реформування	73
Наталія Сохань	Сутність інноваційного інструментарію процесу формування партнерських відносин у закладах освіти	76
Ольга Мукосєєва	Управління розвитком професійного потенціалу педагогів в сучасних умовах	79

Любов Власова	Інклюзивно-ресурсний центр – нова установа в системі освіти України	82
Людмила Волинець	Управління профорієнтаційною діяльністю в сучасних закладах професійно-технічної освіти	85
Сітлана Заїка	Організація планування в установах та закладах освіти на основі проектування навчально-виховного процесу	89
Ірина Башкова	Формування іміджу сучасного закладу загальної середньої освіти: теоретичний аспект	92
Олена Куліш	Наукові аспекти культури спілкування в християнському закладі освіти	95
Наталія Лісова	Управління інформаційно-комунікаційним середовищем навчального закладу	97
Катерина Олійник	Управління методичною роботою в закладі дошкільної освіти	101
Людмила Пікуль	Стратегічне планування сучасного закладу освіти	103
Ольга Роман	Інноваційні методи управління виховною діяльністю закладів загальної середньої освіти	106
Сергій Коршунов	Формування та управління закладом загальної середньої освіти	109
Тетяна Гуменюк	Управління системою підготовки педагогічних кадрів для закладів професійно-технічної (професійної) освіти	112
Дар'я Карюк-Виноградова	Психологічні особливості управлінської діяльності менеджера в умовах соціально-економічних змін	116
Кристина Левченко	Специфіка діяльності навчальних закладів у сфері зв'язків з громадськістю	118
Тамара Павлусенко	Управління процесом виховання в закладі загальної середньої освіти в сучасних умовах	120
Наталія Садовнікова	Теоретичні основи внутрішньошкільного контролю як складової професійної компетентності керівника закладу загальної середньої освіти	123
Олена Телегіна	Формування стратегії розвитку закладу дошкільної освіти	126
Наталія Харченко	Теоретичні аспекти розвитку лідерства в управлінні закладом освіти	130
Уляна Браголя	Вплив феномену «Християнська етика» на школярів як частини морального виховання	133
Олена Гуменюк	Використання сайту та соціальних мереж для позиціонування навчального закладу на ринку освітніх послуг	136
Анастасія Хитряк	Підготовка педагогів до виховання дітей на християнських засадах в умовах дошкільного навчального закладу	138

Юлія Клочкова	Теоретичні основи управління впровадженням інноваційних технологій у навчально – виховний процес дошкільного навчального закладу	140
Віта Кондратюк	Роль керівника навчального закладу як менеджера освіти в оновленні сучасної школи	142
Вікторія Леванзова	Позиціонування закладу загальної середньої освіти на ринку освітніх послуг засобами інтернет	146
Діана Мельник	Створення та розвиток освітнього середовища в умовах нової української школи	148
Юлія Миткаленна	Розвиток позитивного іміджу закладу загальної середньої освіти	152
Олеся Піголь	Організація духовно-морального виховання в сучасній школі	155
Ірина Приймаченко	Стратегічне планування розвитку закладу дошкільної освіти	157
Алла Рябуха	Розвиток учнівського самоврядування як невід'ємна складова демократизації середньої освіти	160
Тамара Шумило	Комунікативна діяльність педагога закладу позашкільної освіти	163
Світлана Кардаш	Наступність діяльності співпраці дошкільних навчальних закладів та початкової школи	166
А. Остапенко	Методична компетентність учителя технологій як основа його конкурентноспроможності в умовах освітніх змін	168
Л. Пархомчук	Типи освоєння педагогом інноваційних технологій	172
Олена Землянська	Організація проектної діяльності студентів роль викладача вищої школи	174
Ірина Веред	Фактори впливу на формування сприятливого соціально-психологічного клімату в інклюзивному класі	178
Алла Шаповал, Валентина Сорочан	Проблеми взаємодії та партнерства педагогічних працівників з батьками дітей з особливими освітніми потребами	181 185

СЕКЦІЯ 1

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ, РОБІТ ТА ПОСЛУГ: ТЕОРІЯ, МЕТОДОЛОГІЯ, ПРАКТИКА

Анастасія Богатиренко,

*здобувач вищої освіти, спеціальності «Менеджмент»,
МОБМ-16-Г1 Навчально-наукового інституту
менеджменту та психології ДВНЗ «Університет
менеджменту освіти»*

Науковий керівник:

Ольга Брусенцева,

*кандидат економічних наук, ст. викладач кафедри
економіки, підприємництва та менеджменту
Навчально-наукового інституту менеджменту та
психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»*

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ефективність економіки в першу чергу визначається якістю наявних трудових ресурсів та способом їх включення у виробництво, адже основною продуктивною силою є люди з їхніми здібностями та можливостями.

Якісне відтворення людських ресурсів, формування трудового потенціалу та раціональне його використання - все це залежить від управління людськими ресурсами на всіх рівнях.

У зв'язку з цим існує необхідність удосконалення методів управління персоналом, що зумовлює актуальність управління персоналом організації. Управління персоналом організації є необхідним тому, що процеси трансформації, в які залучена організація, неможливі без зміни вимог до співробітників. Ці зміни повинні стосуватися інноваційних здібностей, здібностей до вирішення конфліктів, уміння створювати згуртовану команду та організовувати групову роботу.

У зв'язку з цим необхідно переглянути існуючі методи управління персоналом, що зумовлює актуальність теми дослідження.

Аналіз наукової літератури з проблем удосконалення управління персоналом показав, що велика кількість наукових праць таких вчених як О. Бугуцький, А. Гальчинський, А. Дмитренко, С. Драгомарецький, Т. Завгородня, Т. Кир'ян, А. Колот, О. Кузьмін, Г. Куліков, Н. Кучеренко, В. Лагутін, Т. Ландіна, М. Малік, В. Новіков, Н. Павловська, В. Пинзеник, С. Покропивний, Т. Самборська, Л. Соколова, І. Сорока, К. Тітова, О. Турецький, О. Уманський присвячена удосконаленню системи управління персоналом на підприємстві.

Метою дослідження є виявлення сучасних тенденцій щодо управління персоналом організації та розробка пропозицій щодо його удосконалення.

Саме персонал стає сьогодні довгостроковим чинником

конкурентоспроможності і виживання підприємства. Одним з найбільш складних, але в той же час життєво важливих і необхідних завдань є завдання забезпечення ефективного управління персоналом. Впродовж останніх 100 років місце управління персоналом в системі менеджменту багато разів змінювалося. Разом з цим переглядалися погляди, підходи і теоретичні базиси учених і практиків, що працювали в цій сфері. Вдосконалення виробничих, інформаційних і управлінських технологій, а також глобальна переоцінка індивідуальних і загальнолюдських цінностей дозволили найближче підійти до рішення центральної проблеми людства: подоланню суперечності між людиною і організацією, оскільки сила організації, перш за все в людському капіталі. Проте з позицій управління не можна говорити про людину взагалі, оскільки всі люди різні. Люди поведуться по-різному, у них різні здібності, різне відношення до своєї справи, до організації, до своїх обов'язків; люди мають різні потреби, їх мотиви до діяльності можуть істотно відрізнятися. Все це говорить про те, що управління людиною в організації виключно складна, але в той же час відповідальна і важлива для організації справа.

Управління людьми – головна задача менеджменту організації. Воно завжди ґрунтується на сукупності основних теоретичних та емпіричних передумов, які формують систему управління організації [1]. В теорії та практиці менеджменту відбулася зміна ряду парадигм. При різноманітності точок зору на визначення кількості точок зору та їх періодизації найчастіше зустрічається виділення чотирьох концепцій кадрових функцій в організаціях, що розвивалися у рамках трьох парадигм. Ці концепції можуть бути представлені таким чином:

- використання трудових ресурсів (кінець XIX ст. – 60-ті рр. XX ст.);
- управління персоналом (початок розвитку припадає на 20-ті рр. XX ст.);
- управління людськими ресурсами (початок розвитку – 50-ті рр. XX ст.);
- управління людиною (з 60-х рр. XX ст. і дотепер) [1].

Трудові ресурси підприємства – це сукупність працівників різних професійно-кваліфікаційних груп, зайнятих на підприємстві, що входять у його обліковий склад [33, с. 88]. До облікового складу включаються всі працівники, прийняті на роботу як на основне місце роботи, так і за сумісництвом.

Відмінність трудових ресурсів від інших видів ресурсів підприємства полягає в тому, що кожен найманий робітник може відмовитися від запропонованих йому умов, зажадати зміни умов праці і модифікації прийнятих, з його погляду, робіт, перенавчання професіям і спеціальностям, може, нарешті, звільнитися з підприємства за власним бажанням.

Управління трудовими ресурсами – це управління різними видами діяльності людей, що дозволяє підвищити ефективність роботи організації при досягненні поставлених цілей [2].

Трудові ресурси підприємства – це сукупність працівників різних професійно-кваліфікаційних груп, зайнятих на підприємстві, що входять у його обліковий склад [1]. До облікового складу включаються всі працівники, прийняті на роботу як на основне місце роботи, так і за сумісництвом.

Відмінність трудових ресурсів від інших видів ресурсів підприємства полягає в тому, що кожен найманий робітник може відмовитися від запропонованих йому умов, зажадати зміни умов праці і модифікації прийнятних, з його погляду, робіт, перенавчання професіям і спеціальностям, може, нарешті, звільнитися з підприємства за власним бажанням.

Управління трудовими ресурсами – це управління різними видами діяльності людей, що дозволяє підвищити ефективність роботи організації при досягненні поставлених цілей [3].

Таким чином, для ефективного управління людськими активами необхідно перш за все розробити кадрову політику організації, яка має відповідати сучасним вимогам. Кадрова політика формується керівництвом організацій, установ та виражається у сукупності адміністративних і моральних норм поведінки персоналу на робочому місці, від її демократичної спрямованості залежить нагромадження та розвиток людського капіталу – основного організаційного ресурсу.

Список використаної літератури:

1. Дмитренко Г.А. Людиноцентризм освіти в контексті підвищення якості трудового потенціалу / Дмитренко Г. А., Ріктор Т. Л. – Київ: Дорада, 2011. – 296 с.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова – Москва: ИНФРА-М, 2010. – 301 с.
3. Татарников А. А. Управление кадрами в корпорациях США, Японии, Германии. / А. А. Татарников. – Москва: ИНЭ, 2012. – 102 с.

Вікторія Вислоцька,

здобувач вищої освіти, спеціальності «Менеджмент», МОБМ-16-ГІ Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Олександр Мурашко,

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, підприємництва та менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

АНАЛІЗ ФІНАНСОВО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В економіці вивчення певного складного явища чи об'єкта за допомогою аналізу відбувається шляхом розподілу його на складові елементи. Так, щоб зрозуміти сутність прибутку, що є фактично головною метою діяльності

підприємства, необхідно знати, з яких джерел формується прибуток, від чого залежить його розмір, які фактори впливають на це тощо.

Аналіз господарської діяльності – це економічний аналіз результатів діяльності підприємства, при якому комплексно оцінюється її відповідність поставленим меті і завданням [2]. Такий аналіз є необхідним елементом управління. Він спрямований на виявлення величини і зміни у часі економічних показників, які характеризують виробництво, обіг, споживання продукції, товарів, послуг, ефективність використання ресурсів, якість вироблюваного продукту. В ході аналізу виявляються причини і можливі наслідки дії факторів, які спостерігаються і вивчаються.

Для того, щоб оцінити поточний і прогнозний фінансовий стан підприємства, необхідно провести економічний аналіз. Він є методом оцінки і прогнозування фінансового стану підприємства на підставі даних бухгалтерського обліку і звітності. Завдання аналізу – оцінити фінансовий стан, з'ясувати можливості підвищення ефективності роботи підприємства за допомогою раціональної економічної і фінансової політики; оцінити напрями розвитку підприємства, виходячи з потреби у фінансових ресурсах.

Головною метою фінансового аналізу є своєчасне з'ясування і виправлення недоліків у господарській і фінансовій діяльності підприємства та знаходження резервів для підвищення ефективності, покращення фінансового стану підприємства і його платоспроможності.

При цьому необхідно розв'язати наступні завдання:

- на підставі вивчення взаємозв'язку між різними показниками діяльності дати оцінку виконанню плану з надходження фінансових ресурсів та їх використанню з метою покращення фінансового стану підприємства;
- надати прогноз щодо можливих фінансових результатів, економічної рентабельності, виходячи з реальних умов господарювання і наявності власних та позикових засобів;
- розробити конкретні заходи, спрямовані на більш ефективне використання трудових, матеріальних і фінансових ресурсів та зміцнення фінансового стану підприємства [3].

Аналізом фінансових звітів займаються не лише керівники і відповідні служби підприємства, але і його засновники та інвестори з метою вивчення ефективності використання ресурсів, а також банки – для оцінки умов кредитування та визначення ступеню ризику, податкові органи – для виконання плану надходження коштів до бюджету, органи статистики тощо.

Відповідно до цього аналіз поділяється на внутрішній та зовнішній.

Виходячи з цього, звітні дані являють інтерес для широкого кола користувачів і відповідно аналіз поділяється на внутрішній та зовнішній.

Внутрішній аналіз проводиться службами підприємства і його результати використовуються для планування, контролю і прогнозування фінансового стану підприємства.

Основним змістом внутрішнього аналізу фінансового стану підприємства є:

- а) аналіз динаміки прибутку та рентабельності підприємства;
- б) аналіз кредитоспроможності підприємства;
- в) оцінка використання майна і вкладеного капіталу;
- г) аналіз власних фінансових ресурсів;
- д) аналіз ліквідності і платоспроможності;

Зовнішній аналіз здійснюється інвесторами, постачальниками матеріальних і фінансових ресурсів, органами контролю на основі оприлюдненої звітності. Основним змістом зовнішнього фінансового аналізу є: аналіз показників прибутку і рентабельності, фінансового стану підприємства, його стабільності. На підставі цього робиться економічна діагностика фінансового стану підприємства.

Слід зазначити, що аналіз фінансової звітності не дозволяє робити категоричні висновки і тільки орієнтує користувача інформації в оцінці фінансового стану підприємства та визначенні його слабких місць.

Список використаних джерел:

1. Бланк І.А. Управління прибутком – К.: «НІКА», 2008р. – 324с.
2. Бухгалтерський управлінський облік Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів спеціальності 7.050106. „Облік і аудит”. За ред. проф. Ф. Ф. Бутинця. - Житомир: ПП «Рута», 2007. – 438 с.
3. Горбатюк М.І. Економічний аналіз: навч. посіб. / М. І. Горбатюк - К. : КНЕУ, 2008. – 540 с.
4. Друри К. «Управленческий и производственный учёт», М. «Юнити», 2007 – 1423с.
5. Економічна енциклопедія. – К.: Видавничий центр «Академія». - 2007. у 3-х томах.
6. Пушкар М.С., Пушкар Р.М. Контролінг – інформаційна підсистема стратегічного менеджменту: Монографія. – Тернопіль: Карт-бланш, 2004. – 370 с.

Наталія Волошенюк,

здобувач вищої освіти, спеціальності «Менеджмент», МОБМ-16-ГІ Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Людмила Савчук,

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, підприємництва та менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Персонал являється головною рушійною силою підприємства, яка виступає в якості трудових ресурсів і є одночасно сполучною ланкою між технічними та економічними чинниками виробничого процесу. Сьогодні ефективно грамотне управління персоналом стає однією з ключових умов успішної економічної політики. [7, с.14] Ще зовсім недавно конкурентна боротьба була зосереджена в галузі розвитку технологій, технічних інновацій, вдосконалення організаційних структур, маркетингу, а тепер орієнтована на якісний персонал та управління ним. Вже практично ніхто із фахівців в галузі менеджменту не сумнівається, що основним аспектом успішної діяльності будь-якого підприємства є якісне управління кадрами. Тому несприятливим фактором для керівника може стати недооцінка значення людського фактора, його місця у виробничому процесі, а також нехтування психологічними і соціологічними методами роботи, враховуючи до того ж той факт, що сучасний HR-менеджмент має величезну методологічну базу, що дозволяє підбір та управління кадрами зробити максимально ефективними. Кадрове забезпечення є ключовим моментом, що застосовується для оцінки організації в цілому її можливостей для виконання певного виду робіт, доцільності інвестування, вибору надійного партнера. Дійсно саме від кваліфікації й досвіду персоналу організації, соціально-психологічного клімату в колективі, винахідливості окремих співробітників залежить якість виконаних робіт, ефективність прийнятих управлінських рішень, а отже і кінцеві результати діяльності підприємства.

Тема управління персоналом на підприємстві цікавила дуже багатьох учених. Проблеми теорії, методології та практики управління персоналом вивчали С. Дзюба, П. Журавель, Д. Іванцевич, В. Колпаков, А. Лобанов, Л.Савчук, В. Адамчук, Е. Уткін, Ф. Поклонський, М. Рак, Л. Савчук, Д. Синк, Г. Скударь, А. Томпсон, С. Шекшня та багато інших вітчизняних та зарубіжних науковців.

Метою тез є обґрунтування методичних рекомендацій та розробка пропозицій щодо підвищення ефективності управління персоналом на підприємствах.

Ефективність функціонування системи управління персоналом визначається її внеском у досягнення організаційних цілей, оскільки пронизує всі аспекти діяльності організації і впливає на ефективність роботи інших систем управління. Управління персоналом ефективно на стільки наскільки успішно співробітники організації використовують свій потенціал для реалізації поставлених перед нею цілей; тобто наскільки успішно досягається ця мета. Затвердження цього положення в якості однієї з базисних цінностей організації є найбільш важливою умовою створення ефективної системи управління персоналом. Зовнішнє середовище, у якій діє організація, перебуває в постійному русі, змінюються техніка і технологія, клієнти, конкуренти. Змінюються самі люди - дійсні і потенційні працівники організації [29, с.77]. Провісниками прийдешніх змін служать значні технологічні нововведення, соціальні і політичні зміни. Індикаторами необхідності змін (тобто фактичної невідповідності системи управління персоналом стану зовнішнього середовища) є: збільшення плинності, зниження продуктивності, виникнення конфліктів співробітників з адміністрацією, і організації з державними органами [79, с.18].

Оскільки люди є найбільш важливим ресурсом, керівник повинен приділяти основну частину свого часу саме керуванню персоналом. Але так відбувається далеко не у всіх сучасних організаціях, особливо на нижчих поверхах ієрархії. Це помітно знижує ефективність організації в цілому, оскільки керівники є найважливішим інструментом перетворення в життя методів управління персоналом, і недостатня увага з їх боку до цих питань трансформується в низькі результати організації. Керівництво персоналом як функція управління покликана поєднувати, координувати і інтегрувати всі інші функції в єдине ціле.

Функція керівництва – це мозок усього управління, його центральна нервова система. Чим складніше система функцій управління, тим гостріше перед керівництвом постає задача постійного удосконалювання управління як у середині кожної функції, так і в міжфункціональному аспекті. У результаті від функції керівництва все частіше формується своя специфічна функція.

Удосконалювання підприємства як самостійна функція [89, с.11]. Найважливішими принципами керівництва персоналом є: покладання відповідальності на кожного працівника за його роботу; кожен працівник повинний знати, кому саме він підлеглий і від кого одержує вказівки. Система управління, що складається з ієрархії різних рівнів (ланок), припускає закріплення різних етапів управління за окремими керівниками чи органами (апаратом) управління. Ці керівники мають різні ранги. Так, при розвинутій ієрархії управління вищий керівник не зайнятий якою-небудь однією функцією управління [13, с.13]. Головною задачею вищого керівництва є процес управління в цілому: координація різних функцій, їхнє ув'язування й узгодження: підбір керівників відповідних служб і підрозділів; організація ієрархії керуючої системи в цілому.

Технологія управління персоналом припускає організацію наймання, відбору, прийому персоналу, його ділову оцінку, профорієнтацію і адаптацію, навчання, управління його діловою кар'єрою і службово-фаховим просуванням, мотивацію та організацію праці, управління конфліктами і стресами, забезпечення соціального розвитку організації, звільнення персоналу та ін. Сюди ж варто віднести питання взаємодії керівників організації з профспілками і службами зайнятості, управління безпекою персоналу. У ряді організацій формуються системи управління персоналом, що об'єднують під єдиним керівництвом заступника директора по управлінню персоналом усі підрозділи, що мають відношення до роботи з кадрами [3, с.119].

Принципи управління персоналом – правила, основні положення і норми, яким повинні слідувати керівники і фахівці в процесі управління персоналом. Пізнаючи принципи, люди відкривають закономірності, принципи управління персоналом відбивають вимоги діючих економічних законів і закономірностей [48, с.521]. Таких принципів безліч, але при всіх умовах управління персоналом здійснюється на основі наступних традиційно затвердилися у вітчизняних організаціях принципів: науковості, демократичного централізму, плановості, перші особи, єдності розпорядництва; відбору, добору та розстановки кадрів; поєднання єдиноначальності і колегіальності, централізації і децентралізації; лінійного,

функціонального і цільового управління, контролю виконання рішень [122, с.58].

Таким чином, система управління персоналом являє собою комплекс цілей, задач і основних напрямків діяльності, а також різноманітних видів, форм, методів і відповідного механізму управління, спрямованих на підвищення продуктивності праці і якості роботи. Управління персоналом являє собою особливу сферу управління у зв'язку зі специфікою його об'єкта – людини, в основі якої лежать принципи самооцінки і самоорганізації, організації роботи підлеглих, вибір оптимальних елементів роботи з підлеглим персоналом, а також принципи потенційних імітацій, економічності, прогресивності, перспективності, комплексності, оперативності, простоти, ієрархічності, науковості, багатоаспектності, стійкості, ритмічності, спеціалізації, адаптивності, безперервності, концентрації.

Оволодіння основами кадрової роботи, її основними принципами і методами украй важливо для організаторів виробництва, командирів промисловості і будівництва. Навчання керівників основам кадрової політики, вмикання в програми їх підготування і підвищення кваліфікації питань організації управління персоналом сприяють формуванню в них уваги важливості правильної, науково обґрунтованої роботи з людьми, підвищенню престижу кадрових служб і в остаточному підсумку – підвищенню ефективності використання людського фактору на виробництві.

Основним структурним підрозділом по управлінню кадрами в організації є відділ кадрів, на який покладені функції по прийому і звільненню кадрів, а також з організації навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів. Для виконання останніх функцій нерідко створюються відділи підготування кадрів або відділи навчання [96, с.7]. Відділи кадрів не є ні методичним, ні інформаційним, ні координуючими центрами кадрової роботи [55, с.60]. Вони структурно роз'єднані з відділами організації праці і заробітної плати, відділами охорони праці і техніки безпеки, юридичними відділами та іншими підрозділами, що виконують функції управління кадрами. Для рішення соціальних проблем в організаціях створюються служби соціального дослідження та обслуговування.

Правильне управління персоналом являється система теоретико-методологічних поглядів на розуміння і визначення сутності, утримання, цілей, задач, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, а також організаційно-практичних підходів до формування механізму її реалізації в конкретних умовах функціонування організацій [44, с.57].

Сучасний бізнес передовсім базується на управлінні. Якщо люди – це основа виробництва, то управління ними відіграє головну роль в діяльності підприємства. Як організує керівник управління персоналом, так і буде працювати підприємство. Ефективне управління приведе до бажаних успіхів та до досягнення головної місії підприємства – це максимальне отримання прибутку.

Управління персоналом – це сукупність цілеспрямованих дій керівного складу, організації і структурних підрозділів з керівництва підлеглими, спрямованих на досягнення поставлених загальних і специфічних цілей фірми.

Якщо підприємець ефективно мислить, має стратегічне бачення, не боїться змін і вчасно реагує на проблеми кожного члена трудового колективу, як головного складового елемента підприємства, то підприємство функціонує та розвивається. У цьому випадку на перший план виходить стратегічний розвиток організації і персоналу.

Список використаної літератури:

1. Гаркавенко С. С. Маркетинг : підручник / Гаркавенко С. С. – К. : Лібра, 2012. – с.14.
2. Ликсон Ч. Конфликт / Ликсон Ч. – СПб. : Пите Паблишинг, 2017. –ст.77.
3. Василенко В.О. Антикризове управління підприємством: Навч. Посібник для студ. вищ. навч. закл. – К.: ЦУЛ, 2003. – 504 с.
4. Астрід Коль. Експрес-курс Робота з мас-медіа / Коль Астрід - К.: Академія Української Преси, 2005. — ст.111
5. Геращенко, Г. Джумандурдиев // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2014.ст.13
6. Боронова Г. Х. Психология управления персоналом предприятия : конспект лекций / Г. Х. Боронова, Н. В. Прусова. – М. : Эксмо, 2018. –ст.119
7. Мороз О.Н. Система показателей фундаментальной диагностики кризиса организации ст.58
8. Жигун Л.А. Теория менеджмента: теория организации. Учебное пособие / Л.А. Жигун — М.: «НИЦ Инфра-М» , 2014. Ст.7
9. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие / Л. Г. Почебут, В. А. Чичер. – СПб. : Речь, 2002. –ст.57

Марина Горб,

здобувач вищої освіти, спеціальності «Менеджмент», МОБМ-16-Г1 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Анатолій Михайлов,

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, підприємництва та менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

УПРАВЛІННЯ НЕОБОРОТНИМИ АКТИВАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасний період розвитку економіки характеризується впровадженням нових технологій і випуском наукоємної продукції, що потребує більш глибоких знань і вмінь практичного використання досвіду та кваліфікації працівників, організаційної культури, здатності продуктивно перетворювати та оцінювати інформацію. Саме тому необоротні активи стають найважливішою складовою активів підприємства.

У зв'язку з цим питання управління має велике наукове і практичне значення. Особливо це стосується підприємств України, які працюють в умовах жорсткої конкуренції з боку іноземних компаній, мають всесвітньо відомі торгові марки та бренди. Тому, управління необоротними активами для підприємств є ключовим ресурсом стабільного розвитку і конкурентоспроможності, а також підвищення їх ринкової вартості.

Методологічні основи наукового аналізу категорії «необоротні активи» закладені у працях відомих зарубіжних та вітчизняних економістів: Д.Андриссена, В. Астахова, В. Бочарова, Е. Божко, О. Бутнік-Сіверського, В. Гавви, Л.Едвінсона, Р.Каплана, А.Клименка, Б.Лева, В.Леонтьєва, Д.Нортон, О.Олексика, Н.Пузині, Р.Рейлі, І.Репіної, Г.Савіної, П.Салівана, О.Святоцького, В.Тесакова, Р.Тиссена, О.Федоніна, Г.Цибульова, Р.Швайса. Разом з цим, вивчення і аналіз опублікованих за даною тематикою робіт дозволили зробити висновок про те, що питання формування теоретичних та методичних підходів щодо вирішення завдання ефективного управління необоротними активами підприємства за умов трансформаційної економіки не достатньо розроблені як у науковому так і в організаційно-практичному аспектах. Подальше поглиблення наукових досліджень пов'язано з удосконаленням таких напрямів як: система управління необоротними активами на підприємстві, сучасна класифікація НМА (необоротних активів), методи і моделі оцінки стану розвитку НМА.

Розробка пропозицій щодо підвищення ефективності управління необоротними активами на підприємствах.

Під необоротними активами розуміємо сукупність майнових цінностей, які багаторазово беруть участь у процесі господарської діяльності підприємства. Як правило, до них належать засоби тривалістю використання більше одного року (або операційного циклу, якщо він довший за рік). До необоротних господарських засобів підприємства належать: основні засоби, капітальні інвестиції, інші необоротні матеріальні активи, нематеріальні активи, довгострокові фінансові інвестиції, довгострокова дебіторська заборгованість, інші необоротні активи. Необоротні активи багато важать у підвищенні конкурентоспроможності діючих підприємств. За умов насиченості ринку різноманітними товарами підприємство-виробник повинно вдосконалювати можливості пропонування, просування та реалізації своїх товарів або послуг. Дійовим інструментом конкуренції у цьому разі може бути використання необоротних активів. Відтак необхідною умовою успішного функціонування будь-якого підприємства в ринковій економіці є ефективне використання його власних так званих необоротних активів. Основна мета управління необоротними активами полягає у забезпеченні їх своєчасного оновлення

та ефективного використання. У процесі управління необоротними активами вирішуються такі комплекси управлінських завдань: обґрунтування можливих форм оновлення основних виробничих засобів, визначення потреби в їх нарощенні та можливих способів розширення, формування необхідних фінансових ресурсів, підвищення ефективності використання введених в дію основних засобів. Нові підходи щодо управління необоротними активами на макро- та мікрорівнях є умовою для розвитку економіки. Ефективне управління забезпечує інтеграцію всіх економічних процесів на підприємствах, підсилює їх адаптивність і конкурентоспроможність. У цьому контексті значним і суттєвим є підвищення ефективності управління необоротними активами загалом.

Ефективне використання необоротних активів – це досягнення максимальної економії використання необоротних активів при існуючому рівні розвитку техніки та технології і одночасному зниженні техногенного впливу на навколишнє природне середовище.

Діяльність з пошуку шляхів підвищення ефективності використання необоротних активів на підприємстві охоплює всі сторони життя, всі етапи діяльності організації. На етапі підвищення ефективності використання необоротних активів визначаються всі необхідні параметри досягнення цілей – час, потреби у трудових, матеріально-технічних і фінансових ресурсах, терміни постачання сировини, матеріалів, обладнання. Прийняті в плані рішення забезпечують досягнення цілей управління в запланований термін з мінімальними витратами при необхідній якості. Основна позначка планування – інтеграція всіх членів організації для рішення комплексу задач і виконання робіт, що забезпечують ефективне досягнення кінцевих результатів.

Під час аналізу забезпеченості підприємства необоротними активами насамперед перевіряється якість плану матеріально-технічного постачання. Перевірку реальності плану починають з вивчення норм і нормативів, які лежать в основі розрахунку потреби підприємства в необоротних активах. Потім перевіряється відповідність плану постачання потребам виробництва продукції і утворення необхідних запасів, виходячи з прогресивних норм витрат матеріалів.

Список використаної літератури

1. Білик М. Д., Павловська О. В., Притуляк Н. М., Невмержицька Н. Ю. Фінансовий аналіз: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2010. — 592 с.
2. Білик Т.О. Теоретичні аспекти прибутку, // Формування ринкових відносин в Україні , 2010. - № 8, с.8-13.
3. Кругла Н.М. Особливості визначення та обґрунтування оцінки економічних результатів діяльності підприємств // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 5. – с. 104-109.
4. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1. «Загальні вимоги до фінансової звітності»: Затв. наказом Міністерства фінансів України від 31 березня 1999 р. № 87
5. Чумаченка М.Г. Економічний аналіз: Навч. посібник. 2-е вид., перероб. і доп. – К.: КНЕУ, 2003. 556 с..

Андрій Дроздович,
здобувач вищої освіти, спеціальності
«Менеджмент», МОБМ-16-Г1 Навчально-
наукового інституту менеджменту та
психології ДВНЗ «Університет менеджменту
освіти»

Науковий керівник:
Оксана Ануфрієва,
кандидат педагогічних наук, доцент, доцент
кафедри економіки, підприємництва та
менеджменту Навчально-наукового інституту
менеджменту та психології ДВНЗ
«Університет менеджменту освіти»

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ КОМПАНІЇ LANDIQ

Компанія, трудовий колектив зацікавлені у швидкому включенні нового працівника у професійну діяльність, освоєнні ним, у повному обсязі, своїх професійних функцій, встановленні нормальних особистісних стосунків із трудовим колективом. Прискорення процесу адаптації, своєю чергою, збігається з інтересами самого працівника, що адаптується. Воно дає йому змогу швидше освоїти свої професійні обов'язки і виконання виробничих завдань, завоювати повагу товаришів по роботі, відчувати внутрішнє задоволення новим місцем роботи. В результаті це веде до підвищення соціального статусу особистості, зменшення психічної напруженості, властивої початковому періодові адаптації.

Система адаптації персоналу – це не тільки пакет документів, що регламентують порядок заходів щодо адаптації нового співробітника. Це, перш за все, люди, які ці заходи здійснюють, і це ті інструменти, які вони використовують в своїй роботі [3].

Безцінним інструментом адаптації персоналу слугує коучинг. Коучинг (coaching) – термін, який з'явився на початку 90-х років минулого століття у Великобританії. В короткому оксфордському словнику слово coaching визначається як «наставляти, тренувати, надихати» [4].

Коучинг спрямований не стільки на безпосереднє навчання, скільки на те, щоб максимально повно розкрити потенціал нового співробітника і добитися від нього повної віддачі в роботі. Коучинг базується на визнанні того, що кожна людина володіє набагато більшими здібностями, ніж вони зазвичай проявляють. І коуч в своїй роботі спирається не стільки на поточні показники співробітника, скільки на його потенціал, який прагне розкрити на благо компанії. Коуч або менеджер, що володіє навичками коучингу, не стільки дає вказівки і інструктує, скільки ставить питання.

Питання, що задаються коучем за певною схемою (їх ще називають, «ефективні питання»), дозволяють новачкові по-новому подивитися на свою роботу і на свої можливості. Технологія конструктивного зворотного зв'язку шляхом ефективних запитань дозволяє пояснювати пріоритети, вигоди і робити вибір; визначати наявні та необхідні ресурси, а також шляхи їх одержання; досягати результату, приймаючи більш зважені й конструктивні рішення.

З іншого боку, керівникові коучинг чудово показує реальний професійний рівень нового співробітника на даний момент і дозволяє спланувати свою роботу з його розвитку [5].

Ще одним способом реалізації професійної адаптації є використання професіограми.

Професіограма – опис соціально-економічних, виробничо-технічних, санітарно-гігієнічних, психологічних й інших особливостей професії та її спеціальностей.

По-перше, орієнтація на результати професіограми дає змогу швидко визначити рівень професійної придатності окремого працівника, завдяки чому прогноуються успішність його професійної адаптації та необхідні заходи з її підтримки. По-друге, професіограма дозволяє чітко діагностувати ту ділянку професійної адаптації працівника, яка потребує інтенсивнішої підтримки. Інакше кажучи, професійна адаптація стає концентрованою і звужує коло витрат на її проведення [2].

Окрім зазначених методів, компанії варто використовувати також зарубіжний досвід адаптації співробітників. Buddying (Баддинг) – найбільш соціальний метод адаптації співробітників до роботи. Полягає у взаємнопідтримці, взаємодопомозі між співробітниками в досягненні їх цілей. Переваги цього методу такі: командні почуття співробітників зміцнюються, покращуються стосунки всередині колективу; співробітники дістають можливість передавати один одному отриману інформацію і досвід; з'являються можливості для особистого зростання працівників. Цей метод допомагає перемогти розшарування кадрів, невимушено підводячи їх до роботи на єдину мету – мету компанії.

Шедоунг. Назва говорить саме за себе. Співробітник стає «тінню» іншого працівника або керівника відділу. При цьому прекрасно видно, яким чином виконуються службові обов'язки. Наставник і його «тінь» знаходяться в рівних умовах. Варто відмітити, що недосвідчений співробітник не отримує ніякої оплати, але має можливість вибрати будь-яке робоче місце і посаду для такого дослідження. Цей метод може розвиватися по трьох напрямках: новачок не має досвіду і спостерігає за роботою досвідченого співробітника; новачок має досвід роботи і може брати участь в обговореннях і роботі; новачок має високі професійні навички і працює самостійно. В цьому випадку «тінню» є досвідчений співробітник, який спостерігає за роботою і вносить корективи в міру необхідності [1].

Цей метод має одну безперечну перевагу перед наставництвом і buddying – досвідчений фахівець не зайнятий безпосередньо навчанням учня, тому він може продовжувати ефективно працювати і приносити дохід компанії.

Занурення – ще один метод, при якому новачок відразу приступає до виконання своїх робочих обов’язків і адаптується в компанії у міру своєї діяльності. Такий підхід може бути вибраний тільки відносно досвідчених працівників і дозволяє звести витрати компанії на адаптацію до мінімуму

Процес адаптації має супроводжуватись системою документів. Значний обсяг інформації потребує узагальнюючого, стислого та універсального інструмента інформування. Ми пропонуємо таким інструментом зробити Книгу (довідник, посібник) адаптації нового працівника. У найпростіших випадках Книгу адаптації нового працівника розробляють фахівці служби управління персоналом і видається вона у формі яскраво оформленої брошури. Її примірники презентують новим працівникам після прийняття на роботу.

Структура Книги адаптації залежить від специфіки компанії. Пропонуємо приблизний перелік розділів цього документа: привітання керівника, вступ; опис структури компанії та специфіки конкретного підрозділу; основні положення кадрової політики та принципи корпоративної культури; відомості про корпоративну символіку; інформація, необхідна для роботи; додаткова інформація; додатки.

Гарною традицією є розміщення на початку Книги адаптації звертання керівника до нового працівника. Це позитивно мотивує та привертає увагу читача до змісту документа. Бажана форма викладення тексту – від першої особи.

У першому, вступному, розділі Книги доцільно навести стислу, не перенавантажену фактами історію компанії. Ця історична довідка має викликати в нового працівника почуття гордості від приналежності до компанії.

Основні положення кадрової політики та принципи корпоративної культури – стратегічно значимий розділ. Він надовго залишається в пам’яті працівників, а тому під час складання Книги потребує щонайпильнішої уваги: Кадрову політику компанії вичерпно характеризують слова: «Як ми піклуватимемося про персонал, так і персонал піклуватиметься про бізнес».

До розділу «Відомості про корпоративну символіку» вміщують ключову інформацію щодо застосування фірмового стилю (брендбука). Зокрема, пояснюють, як саме корпоративна символіка відбиває характер діяльності компанії. Утім, детально використання окремих елементів стилю не описують.

Розділ «Інформація, необхідна для роботи» містить визначення стратегічних цілей організації; стислий опис продукції (послуг); портрет клієнта; ключові показники ефективності тощо.

У розділі «Додаткова інформація» подають інформацію, яка дасть змогу новим працівникам уникнути незручностей через незнання побутових процедур..

До Книги адаптації як «Додатки» доцільно долучити: телефонний довідник; відповіді на найпоширеніші запитання; форми та зразки документів тощо.

Книга адаптації нового працівника – результат зусиль різних підрозділів. Вона вимагає творчого підходу та її значення у системі управління складно переоцінити.

Абсолютно очевидна важливість формування в будь-якій компанії ефективної системи адаптації та пріоритетна роль в організації цього процесу належить саме

фахівцям служби персоналу. Завжди необхідно пам'ятати, що, навіть якщо розроблені детальні схеми адаптації для різних категорій працівників, в будь-якому випадку потрібно застосовувати індивідуальний підхід до кожного новачка.

Слід зазначити, що успішне вирішення проблеми адаптації нових працівників вимагає серйозної методичної та організаційної роботи. Одного лише розуміння її важливості недостатньо. Успіх можливий лише при плануванні і координації цієї роботи в масштабах всієї організації.

Список використаних джерел

1. Беленченкова Т. В. Адаптация персонала в современной компании // Молодой ученый. – 2016. – №19. – С. 439–441.
2. Богомоллова І.П., Кривенко Є.І. Роль адаптації працівника в адаптивному розвитку підприємства на основі впровадження інновацій // Управління персоналом. – 2009. – № 10. – С. 41–49.
3. Ветчанова О. В. Розробка програми адаптації співробітників // Довідник керівника установи культури. – 2008. – № 9. – С. 100–107.
4. Котова Т.В. Програма адаптації кваліфікованого персоналу: досвід розробки // Управління персоналом. – 2009. – № 10. – С. 42–44.
5. Кочубей Р. В. Предпринимательские структуры в изменяющейся среде: проблемы адаптации: монографія – Суми: Університетська книга, – 2015. – 540 с.

Інна Магерівська,

здобувач вищої освіти, спеціальності «Менеджмент», МОБМ-16-ГІ Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Анатолій Михайлов,

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, підприємництва та менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

АНТИКРИЗОВЕ ФІНАНСОВЕ УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Необхідність оволодіння основами антикризового фінансового управління зумовлена тим, що в умовах ринкової економіки підприємства здійснюють свою фінансово-господарську діяльність, перебуваючи під постійним впливом несприятливих внутрішніх та зовнішніх чинників, які можуть призвести до фінансової кризи та банкрутства. Для нейтралізації кризових явищ, підприємства

переводяться на спеціальний режим антикризового управління із застосуванням специфічних методів та прийомів управління фінансами.

Антикризове управління – це керований процес чи запобігання подолання кризи, що відповідає цілям організації і відповідний об'єктивним тенденціям її розвитку. Антикризове управління можна представити як специфічне управління, здійснюване на різних стадіях банкрутства підприємства.

Антикризове фінансове управління підприємством слід розглядати в двох аспектах:

по-перше, це комплекс профілактичних заходів, спрямованих на попередження фінансової кризи: системний аналіз сильних та слабких сторін підприємства, оцінювання ймовірності банкрутства, управління ризиками (виявлення, оцінювання та нейтралізація), упровадження системи попереджувальних заходів;

по-друге, це система управління фінансами, спрямована на виведення підприємства з кризи, у тому числі проведенням санації чи реструктуризації суб'єкта господарювання [3,4,5].

Отже, під антикризовим управлінням фінансами слід розуміти особливий режим виконання функцій фінансового менеджменту, який полягає в організації фінансової роботи на підприємстві, з урахуванням необхідності профілактики та нейтралізації фінансової кризи. Головне завдання антикризового фінансового менеджменту полягає в ефективному використанні фінансового механізму, з метою запобігання банкрутству та забезпечення фінансового оздоровлення підприємства.

Питанням дослідження теоретичних, методологічних і практичних аспектів антикризового управління присвячено ряд робіт зарубіжних та вітчизняних вчених: М. Берест, І. Бланка, І. Булеєва, А. Градова, В. Гриньової, А. Грязнової, Е. Короткова, Кузіна, І. Ларіонова, Т. Лепейко, Л. Лігоненко, Р. Мюллера, В. Пономаренка, Н. Селюченко, О. Терещенка, А. Чернявського, М.І. Туган-Барановський, Н. Кондратьєв, К. Маркс, Дж. М. Кейнс, Й. Шумпетер, М. Фрідмен та ін. Узагальнення опублікованих за даною проблематикою робіт дало змогу зробити висновок, що питання формування теоретичних та методичних підходів до вибору стратегії в системі антикризового управління недостатньо розроблені як у науковому, так і прикладному аспектах.

Антикризове управління розглядається як самостійний вид професійної діяльності, спрямований на запобігання кризовим явищам та подолання їх у діяльності підприємства на підставі раціонального використання наявних ресурсів і потенціалу виживання, мінімізації матеріальних та фінансових витрат шляхом застосування відповідних витрат, принципів та методів роботи. Об'єктом антикризового управління є кризові явища, в діяльності підприємства (виникнення, розвиток, усунення та запобігання).

Дана тема особливо актуальна на сучасному етапі розвитку економіки України, у зв'язку з великим числом неплатоспроможних підприємств, на яких уже проводиться та чи інша судова процедура банкрутства, і з ще великим числом

підприємств, яким загрожує така небезпека. Саме для запобігання подібних несприятливих ситуацій і своєчасного розпізнання ознак банкрутства, що насувається, фінансовими службами підприємства повинна проводитися постійна діагностика його стану. І у випадку виявлення небезпечних симптомів, керівництвом підприємства на основі даних фінансового аналізу, розробляється антикризова програма.

Метою тез є вивчення науково-методологічних основ побудови системи антикризового управління підприємством, обґрунтування концептуальних засад і особливостей процесу антикризового управління в контексті економічного розвитку України.

Запобігання фінансової кризи підприємства, ефективне його подолання й ліквідація негативних його наслідків забезпечується в процесі особливої системи фінансового менеджменту, що одержала назву „антикризового фінансового управління підприємства”.

Антикризове фінансове управління являє собою систему принципів і методів розробки й реалізації комплексу спеціальних управлінських рішень, спрямованих на попередження й подолання фінансових криз підприємства, а також мінімізацію їх негативних фінансових наслідків [2].

Головною метою антикризового фінансового управління є відновлення фінансової рівноваги підприємства й мінімізація розмірів зниження його ринкової вартості, викликуваних фінансовими кризами.

У процесі реалізації своєї головної мети антикризове фінансове управління підприємством спрямоване на вирішення наступних основних завдань.

1. Своєчасне діагностування передкризового фінансового стану підприємства й прийняття необхідних превентивних заходів щодо попередження фінансової кризи. Це завдання реалізується шляхом здійснення постійного моніторингу фінансового стану підприємства й факторів зовнішнього фінансового середовища, що роблять найбільш істотний вплив на результати фінансової діяльності. Діагностика передкризового фінансового стану підприємства за результатами такого моніторингу в багатьох випадках дозволяє уникнути фінансової кризи за рахунок здійснення превентивних захисних мір або, щонайменше, істотно пом'якшити характер його наступного протікання. Прийняття превентивних мір щодо попередження фінансової кризи підприємства є найбільш економічним напрямком антикризового фінансового керування, що забезпечує найбільший ефект (у вигляді зниження майбутніх втрат) на одиницю витрачених у цих цілях фінансових ресурсів.

2. Усунення неплатоспроможності підприємства. Це завдання є найбільш невідкладною в системі завдань антикризового фінансового управління підприємством при діагностуванні будь-якої форми його фінансової кризи. У ряді випадків реалізація тільки цього завдання дозволяє припинити поглиблення фінансової кризи перед прийняттям, відновити його імідж серед господарських партнерів й одержати необхідний запас часу для реалізації інших антикризових

заходів. Разом з тим, необхідно пам'ятати, що порушення платоспроможності це лише один із зовнішніх симптомів прояву фінансових криз підприємства, тому усунення неплатоспроможності повинне здійснюватися не стільки за рахунок «латання дір», скільки шляхом усунення причин, що її генерують.

3. Відновлення фінансової стійкості підприємства. Це одне з основних завдань, що забезпечують реалізацію головної мети антикризового фінансового управління підприємством, що вимагають найбільших зусиль і витрат фінансових ресурсів. Реалізація цього завдання здійснюється шляхом поетапної структурної перебудови всієї фінансової діяльності підприємства.

У процесі такої фінансової реструктуризації підприємства в першу чергу повинна забезпечуватися оптимізація структури капіталу, оборотних активів і грошових потоків, а в окремих випадках знижуватися його інвестиційна активність.

4. Запобігання банкрутства й ліквідації підприємства. Таке завдання коштує перед антикризовим фінансовим керуванням перед прийняттям при діагностуванні глибокого або катастрофічного системного фінансової кризи. Як правило, внутрішні механізми фінансової стабілізації й обсяг власних ресурсів підприємства, виявляються недостатніми для подолання такої фінансової кризи. Тому для запобігання банкрутства й ліквідації перед прийняття в процесі антикризового фінансового керування, повинна забезпечуватися ефективна зовнішня його санація (з розробкою відповідного інвестиційного проекту санації).

5. Мінімізація негативних наслідків фінансової кризи підприємства. Це завдання реалізується шляхом закріплення позитивних результатів висновку підприємства зі стану фінансової кризи й стабілізації якісних структурних перетворень його фінансової діяльності, з обліком її довгострокової перспективи. Ефективність заходів щодо подолання негативних наслідків фінансового кризи оцінюється за критерієм мінімізації витрат ринкової вартості підприємства в зіставленні з до кризовим її рівнем.

Під принципами управління прийнято розуміти об'єктивні правила управлінської поведінки, що впливають з потреб об'єкта управління і повертаються до нього у вигляді наукового знання, за допомогою якого реалізуються завдання управління, забезпечується підвищення ефективності його потенціалу, більш досконала організація відносин об'єкта управління з середовищем [1].

Антикризове управління підприємством повинно здійснюватися з урахуванням системних та специфічних принципів [3,4].

До найбільш значущих системних принципів, які визначають загальні вимоги до проведення антикризового управління, належать:

- принцип об'єктивності, використання якого передбачає врахування суті та механізмів виникнення та поглиблення кризових явищ, орієнтацію управлінського впливу не тільки на зовнішні прояви кризи, але й на глибинні першопричини виникнення кризових явищ з метою їх локалізації (блокування) або усунення;

- принцип комплексності, який визначає необхідність системного мислення, розробку антикризових рішень з усіх напрямів діяльності підприємства, видів ресурсів, що використовуються, функціональних підсистем підприємства;
- принцип відповідності, суть якого полягає у вивченні та типізації умов функціонування конкретного підприємства-об'єкта антикризового управління, виявлення специфічних умов та тенденцій його розвитку, врахуванні стадії життєвого циклу і наявних конкурентних переваг підприємства, часових обмежень, притаманних антикризовому процесу, особливо на етапі поглиблення кризи, якомога ширшому охопленні усіх „за” і „проти” конкретного управлінського рішення з врахуванням реалій, які мають місце;
- принцип контролю, який передбачає здійснення постійного контролю за перебігом реалізації управлінських заходів, з метою її постійної адаптації до умов внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства, що змінюються в часі;
- принцип оптимальності, який передбачає оптимізацію методичного інструментарію дослідження проблем підприємства та діагностики загрози його банкрутства, оптимальне співвідношення оперативних, тактичних і профілактичних антикризових заходів з врахуванням стадії кризи, ймовірного терміну виникнення ситуації банкрутства, причин і факторів, що обумовили появу кризових явищ;
- принцип основної ланки, використання якого орієнтує на пошук та першочергове розв'язання основної проблеми (каталізатора кризи), посилення уваги до тієї сфери (напрямку) діяльності, яка обумовлює виникнення та поширення кризи або в якій подальше поглиблення кризи має найбільш негативний вплив на функціонування та життєздатність підприємства в цілому;
- принцип законності, який передбачає знання та використання в інтересах підприємства-об'єкта антикризового управління правових засад, що регламентують здійснення підприємницької діяльності, впровадження та розгляду справи про банкрутство, обумовлюють можливості фінансового оздоровлення та санації підприємств;
- принцип ефективності, сутність якого полягає у максимально можливому використанні потенціалу об'єкта та суб'єкта управління для формування обґрунтованої програми антикризових дій, мінімізації часових, матеріальних та фінансових витрат, пов'язаних з кризовим станом підприємства та (або) виходом з нього.

Успішне антикризове управління - це управління, яке базується на вмінні правильно застосовувати досягнення сучасного управління підприємством. Ефективність антикризового управління зумовлюється здатністю підприємства конструктивно реагувати на зміни, що загрожують його нормальному функціонуванню.

Важливою умовою є зміни у сфері прикладання антикризових управлінських рішень. У відповідності з теоріями класичних фінансових шкіл, успіх підприємства визначається, насамперед, раціональною організацією виробництва продукції, зниженням витрат виробництва та іншими засобами впливу на його внутрішні

фактори. Сучасні фінанси підприємства, навпаки, висуває на перше місце проблеми адаптованості до змін зовнішнього середовища. Тим часом, і це - одна з головних особливостей антикризового управління, в період кризи саме внутрігосподарське управління стає основним змістом антикризових заходів.

Список використаної літератури

1. Артеменко В.Г., Беллендир М.В. Фінансовий аналіз – М.: ДИС, 1997.
2. Баканів М.И., Шеремет А.Д. Теорія економічного аналізу – М.: Фінанси і статистика, 1993.
3. Василенко В.О. Антикризове управління підприємством: Навч. Посібник для студ. вищ. навч. закл. – К.: ЦУЛ, 2003. – 504 с.
4. Михайлов А. П. Особливості підприємництва в аграрному секторі економіки України / А. П. Михайлов // Електронне наукове фахове видання «Науковий вісник УМО. Серія економіка та управління». — № 2 (2016). — Режим доступу: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya /visnyk_umo/ekonomika/V_2/Михайлов.pdf
5. Юн Г.Б., Таль Г.К., Григорьев В.В. Словарь по антикризисному управлению, - М.: Дело, 2003. – 448 с.

Валентина Посенко,

здобувач вищої освіти, спеціальності «Менеджмент», МОБМ-16-Г1 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Анатолій Михайлов,

кандидат економічних наук, доцент доцент кафедри економіки, підприємництва та менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

УПРАВЛІННЯ ТА ФОРМУВАННЯ ПРИБУТКУ НА ТОРГОВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

В управлінні торговим підприємством на перший план висуваються питання формування і використання прибутку та ефективності функціонування власних коштів. Вишукуючи найбільш вигідні сфери застосування власного капіталу, підприємці здійснюють його інвестування в галузі, які є найбільш привабливими з точки зору одержання прибутку. Розмір та рівень прибутку обумовлює можливості підприємства по досягненню стратегічних цілей і вирішенню тактичних завдань, виступає головним чинником фінансової стійкості, платоспроможності та

конкурентоспроможності. На фінансовому ринку прибуток формує попит споживачів на акції підприємств. Прибуткова діяльність підприємств має вплив на соціальний та економічний розвиток держави через діючу систему податків. У цих умовах зростає значення управління прибутком і рентабельністю.

Значний внесок у розв'язання проблем формування та використання прибутку в системі забезпечення діяльності підприємницьких структур внесли українські економісти О.Д. Василик, З.С. Варналій, В.М. Опарін, А.М. Поддєрьогін, А.А. Пересада, П.Т. Саблук, М.І. Суторміна та інші. На окрему увагу заслуговують праці І.О. Бланка, в яких розглядаються сучасні методи управління прибутком підприємства в процесі його операційної, інвестиційної та фінансової діяльності.

Дана проблема досліджувалася вченими І.Т. Балабановим, В.В. Ковальовим, О.С. Стояною, Р.С. Сайфуліним, О.Д. Шереметом. Серед зарубіжних економістів дана проблема знайшла відображення у роботах Л. Бернстайна, Р. Брейлі, Є. Брігхема, А. Гропеллі, Є. Нікбахта, С. Росса, різноманітні літературні джерела та опубліковані наукові розробки фахівців з фінансових питань Бланк І.А., Герасимов А.А., Гадзевич О.І., Волков О.І., Воронова Л.К., Коробов М.Я., Костенко Т.Д., Поддєрьогін А.М., Покропивний С.Ф., Савицька Г.В., Слав'юк Р.А., Шуляк П.Н. та ін.

Однак попри порівняно велику кількість напрацювань з різних питань управління прибутком підприємств, відчувається брак системних досліджень даної проблеми, оскільки наявні праці або розкривають окремі вузькі аспекти, або носять точковий та безсистемний характер.

Викладене вище зумовлює виключну актуальність теми дослідження.

Метою даної роботи є вивчення теоретичних та практичних підходів до управління прибутку торговельного підприємства.

Для досягнення поставленої було виконано ряд наступних завдань:

- дослідження теоретичних управління прибутком торговельного підприємства;
- аналіз механізму формування та використання прибутку досліджуваного підприємства;
- розробка напрямків удосконалення політики управління прибутком підприємства.

Прибуток як економічний показник являє собою різницю між ціною реалізації та собівартістю продукції (товарів, послуг), між обсягом отриманої виручки та сумою витрат на виробництво та реалізацію продукції.

В торгівлі, з урахуванням специфіки виконуваних функцій і особливостей формування доходів та витрат, прибуток визначається як різниця між доходом підприємства і його поточними витратами.

Прибуток характеризує кінцевий результат діяльності торговельного підприємства. Його одержання є обов'язковою умовою розширеного відтворення на підприємстві, забезпечення його самофінансування і зміцнення конкурентноздатності на ринку.

Сутність прибутку, як правило, розкривають його характеристики та функції.

1. Прибуток - це форма чистого доходу підприємця, який здійснює певний вид

діяльності (виключаючи політичну, благодійну і т. ін. діяльності);

2. Прибуток - це основний фінансовий результат умілого та успішного здійснення бізнесу, в який підприємець вложив свій капітал;

3. Прибуток - це грошове вираження основної частини грошових накопичень, що створюються підприємствами будь-якої форми власності;

4. Прибуток - це частина доходу, яка "очищена" від понесених витрат на здійснення цієї діяльності, тобто це різниця між сукупними доходами і сукупними витратами в процесі здійснення підприємницької діяльності;

5. Прибуток - це показник, що найбільш повно відображає ефективність виробництва, обсяги і якість виробленої продукції, стан продуктивності праці, рівень собівартості;

6. Прибуток - це, в певній мірі. плата за ризик здійснення підприємницької діяльності;

7. Прибуток - це джерело забезпечення внутрігосподарських потреб підприємства, джерело формування бюджетних ресурсів, позабюджетних і благодійних фондів.

Можна виділити наступні функції, що виконує прибуток (рис. 1):

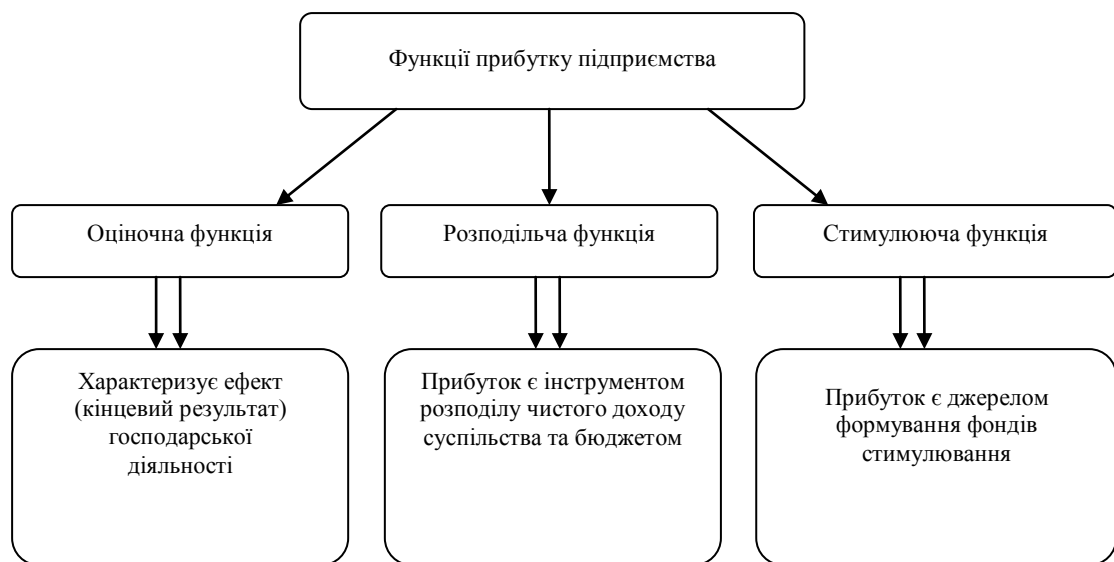


Рис. 1. Функції, що виконує прибуток

1. Розподільча функція. Її зміст полягає в тому, що прибуток використовується як інструмент розподілу чистого доходу суспільства на частину, що акумулюється в бюджетах різних рівнів та залишається в розпорядженні підприємства.

2. Стимулююча функція. Виконання цієї функції визначається тим, що прибуток є джерелом формування різних фондів стимулювання (фонд заохочення, фонд виробничого та соціального розвитку, фонд виплати дивідендів, пайовий фонд абощо).

3. Оціночна функція. Прибуток підприємства використовується як оціночний показник, що характеризує ефект його господарської діяльності. Використання цієї функції повною мірою можливе тільки в умовах ринкової економіки, яка передбачає свободу встановлення цін, свободу вибору постачальника і покупця.

Бланк І.О. визначає наступні функції, які виконує прибуток підприємства:

Функція оцінки самостійної діяльності підприємства. Прибуток підприємства є критерієм ефективності конкретної виробничої діяльності. Рівень прибутку підприємства в порівнянні з середньогалузевим характеризує ступінь вміння підприємства і його колективу успішно здійснювати господарюючу діяльність в умовах ринкової економіки. Але прибуток не є універсальним показником роботи підприємства, так як величина його в багатьох випадках визначається факторами, що не залежать від діяльності даного підприємства (політика цін, зміна ставок податку з обороту, структурні здвиги та інше). Багатофакторність економічної категорії прибутку викликає необхідність використовувати наряду з прибутком інші показники ефективності виробництва (рентабельність, продуктивність праці, швидкість обороту оборотних коштів та інші);

Функція розподілу. Прибуток використовується в якості знаряддя розподілу додаткового продукту в його грошовій формі - чистого доходу між підприємством та суспільством в особі держави, між підприємством і галуззю, між підприємством і його робітниками, між сферою матеріального виробництва, де створюється додатковий продукт, і невиробничою сферою, яка утримується суспільством за рахунок додаткового продукту;

Функція економічного стимулювання підприємства та робітників. Прибуток використовується як джерело й умова формування фінансових ресурсів підприємства, що заохочують, і забезпечують його розвиток. Чим вищий рівень генерації прибутку підприємства в процесі його господарської діяльності, тим менше його потреба в притягненні фінансових засобів з вигідних джерел і за інших рівних умов - тим вищий рівень самофінансування його розвитку, забезпечення реалізації стратегічних цілей цього розвитку, підвищення конкурентної позиції підприємства на ринку. При цьому прибуток є постійно відтворювальним джерелом і його відтворення в умовах успішного господарювання здійснюється на поширеній основі;

Функція захисту. Прибуток підприємства є основним захисним механізмом, що захищає підприємство від загрози банкрутства, так як за рахунок капіталізації отриманого прибутку може бути швидко збільшена доля високоліквідних активів - відновлена платоспроможність, підвищена доля власного капіталу при відповідному зниженні обсягу найомних засобів, підвищена фінансова стійкість підприємства, сформовані відповідні резервні фонди, фінансові фонди.

Функція оцінки вартості підприємства. Прибуток є головним джерелом зростання ринкової вартості підприємства. Самозростання вартості капіталу забезпечується шляхом капіталізації частини прибутку, отриманого підприємством. Чим вище сума та рівень капіталізації прибутку, отриманого підприємством, тим в більшому ступені зростає вартість активів, а відповідно і ринкова вартість підприємства в цілому.

Наведені характеристики та функції визначають центральне місце і багатогранну роль прибутку у розвитку ринкової економіки.

Перш за все в отриманні максимального прибутку зацікавлені самі

підприємства: прибуток гарантує підприємцям дохід на вкладені капітали та одночасно з цим є джерелом фінансових витрат, пов'язаних з розвитком виробництва та соціальної сфери.

Зацікавлена в прибутку і держава, так як він значною мірою вилучається до бюджету для фінансування загальнодержавних витрат.

Підвищений інтерес до прибутку підприємств у комерційних банків, різноманітних фінансових інститутів, акціонерів та інших держателів цінних паперів. Зі зростанням прибутку оживлюється фінансовий ринок і збільшується його роль у перерозподілі капіталів, в підвищенні ефективності їхнього використання.

Прибуток як економічний показник являє собою частину чистого доходу, різницю між ціною реалізації та собівартістю продукції (товарів, послуг), між обсягом отриманої виручки та сумою витрат на виробництво та реалізацію продукції. Прибуток характеризує кінцевий результат діяльності торговельного підприємства. Його одержання є обов'язковою умовою розширеного відтворення на підприємстві, забезпечення його самофінансування і зміцнення конкурентноздатності на ринку.

Визначають наступні функції, що виконує прибуток:

Функція оцінки самостійної діяльності підприємства.

Функція розподілу.

Функція економічного стимулювання підприємства та робітників.

Функція оцінки вартості підприємства. Дані щодо динаміки прибутку підприємства можуть бути використані при оцінці його вартості.

Була розглянута система класифікації прибутку, яка передбачає виділення видів прибутку залежно від виду діяльності, завдяки якій отримано прибуток, залежно від порядку визначення, залежно від методики оцінки, залежно від мети визначення, залежно від розмірів.

Розміри прибутку й можливості його росту перебувають у складній залежності від ряду факторів, найважливіші з яких наступні: обсяг реалізації; структура товарообігу; величина інших доходів і витрат, що входять до складу прибутку (відсотки отримані й сплачені, доходи від участі в інших організаціях, інші операційні й позареалізаційні доходи й витрати); рівень оподаткування прибутку.

Забезпечення ефективного управління прибутком підприємства визначає ряд вимог до цього процесу, основними з яких є:

1) Інтегрованість із загальною системою управління підприємством.

2) Комплексний характер формування управлінських рішень.

3) Високий динамізм управління.

4) Орієнтованість на стратегічні цілі розвитку підприємства.

Показники прибутку характеризують прибуток як економічну категорію й мають взаємозалежні кількісну і якісну сторони. Відповідно різноманітності видів прибутку в аналізі використовуються різноманітні показники.

Проаналізовано системи управління прибутком на досліджуваному ТОВ «Солітон». Система управління прибутком підприємства складається з таких функцій, які реалізуються в основному фінансовим відділом:

1. Планування прибутку.

2. Моніторинг виконання планових показників чистого прибутку. Здійснюється щоквартально.

3. Розробка заходів, спрямованих або на корегування фінансових планів, або на усунення факторів, що заважають досягненню планових показників.

Як показали розрахунки, показники рентабельності діяльності підприємства не мають чітко визначеної динаміки. Так, в цілому показники рентабельності скоротилися у 2016 році та помітно підвищилися у 2017. Стабільну динаміку до зростання за досліджуваний період виявив лише показник рентабельності реалізації за прибутком від реалізації. Так, за 2015-2017 рр. даний показник зріс з 7,28% до 8,52%. Стабільність рівня показника обумовлюється сталістю торговельної надбавки, а його зростання – збільшенням долі автомобілів з вищою торговельною надбавкою у структурі реалізації.

Проведене дослідження виявило неефективну організацію фінансової роботи на підприємстві. За оцінками працівників фінансово-економічного відділу, неефективна фінансова робота пояснюється перш за все відсутністю кадрів, оскільки у зв'язку з активним розвитком підприємства фінансові менеджери підприємства більшою мірою зайняті аналітичною підтримкою реалізовуваних інвестиційних проектів, а тому на фінансове планування просто не вистачає часу. У зв'язку з цим доцільним вбачається запропонувати такий інструмент фінансового управління як автоматизована система бюджетування.

Для досліджуваного ТОВ «Солітон» вирішальними факторами впливу на чистий прибуток є:

- договірні умови співпраці із постачальниками (Концерн Volkswagen);
- митно-тарифна політика держави;
- кон'юнктура ринку автомобілів;
- умови та можливість короткострокового банківського кредитування;
- оборотність товарних запасів;
- стратегія розвитку компанії (передовсім у аспекті відкриття нових регіональних відділень).

Вплив цих факторів кількісно виражається у зміні обсягів певних видів доходів та витрат, що й аналізується для оцінки впливу певних факторів на формування чистий прибуток підприємства.

Підсумовуючи аналіз фінансового стану підприємства, можна виділити такі тенденції його розвитку:

- попри значне зростання обсягових показників діяльності підприємства, її ефективність залишається на незадовільному рівні;
- баланс підприємства характеризується низькою ліквідністю;
- фінансовий стан підприємства є вкрай нестійким, оскільки за досліджуваний період максимум 7% активів підприємства покривав його власний капітал.

Варто зауважити на те, що у 2017 році окремі показники фінансового стану у незначній мірі покращилися, однак ймовірність банкрутства залишається значною.

Розрахунки показали, що протягом досліджуваного періоду попри незадовільний рівень показників платоспроможності ризик її втрати був дуже низьким.

Проведене дослідження дало можливість визначити такі напрямки підвищення ефективності управління прибутком досліджуваного торговельного підприємства:

Напрямок №1. Відмова від залучення кредитних ресурсів для фінансування оборотних активів підприємства.

Напрямок №2. Водночас трапляться випадки, коли при великих партіях імпорту підприємство не має вільних грошових коштів, щоб розрахуватися із постачальником вчасно.

Напрямок №3. Як було відмічено у попередніх розділах роботи, підприємство вкрай неефективно управляє грошовими потоками. Тому пропонується впровадити такий ефективний інструмент управління ними, як бюджетування (за умови обов'язкової автоматизації цього процесу).

Варто відмітити й те, що впровадження запропонованих заходів у сукупності дасть синергетичний ефект, відповідно до якого сукупна ефективність розробленої системи заходів буде вищою за суму економічних ефектів від кожного заходу окремо.

Проведене дослідження також виявило два вагомні напрямки удосконалення маркетингової політики підприємства:

1. Впровадження системи клубних дисконтних карток.

Отже, впровадження системи дисконтних карток забезпечить у 2017 році підприємству додатково 200,6 тис.грн. прибутку.

2. Наступним напрямком удосконалення маркетингової діяльності підприємства є впровадження автоматизовано CRM-системи.

Доведено, що обидва розроблені напрямки оптимізації маркетингової політики підприємства є ефективними та сприятимуть зростанню прибутку підприємства.

Список використаних джерел:

1. Білик Т.О. Теоретичні аспекти прибутку // Формування ринкових відносин в Україні (укр.).- 2015.- № 8.- С.8-13
2. Дергилева Г.С. Методические аспекты управления прибылью // Прогресивні ресурсозберігаючі технології та їх економічна обґрунтованість у підприємствах харчування. Економічні проблеми торгівлі: Зб. наук. праць: У 2-х ч., ХДАТОХ. – Харків, 2002, – Ч.2. – С. 29-34.
3. Карпенко Л.М. Систематизація видів прибутку підприємств // Вісник соціально-економічних досліджень. – Одеса: ОДЕУ, 2001. – Вип. 9. - С. 109-114.
4. Карпенко Л.М. Управління формуванням прибутку підприємства у процесі інвестиційної діяльності // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. – Львів, 2002. – Вип.2, ч.1. – С. 193-197.
5. Марюта О.М., Єлисеєва О.К. Адаптивне управління прибутком підприємства//Фінанси України. - 2004. - №3. - С.83-89
6. Мещеряков А.А. Оцінка прибутковості активів на основі визначення джерел їх формування // Вісник Української академії банківської справи.- 2015.- № 2.- С.52-55

7. Михайлов А. П. Підвищення якості трудового потенціалу в аграрному секторі економіки України / А. П. Михайлов // Науковий вісник УМО: електронне наук.-практ. вид. — Київ, 2017. — Вип. 3. — Режим доступу: <http://umo.edu.ua/vipuski/vipusk-3-2017-ekonomika> – 0,7 друк. арк. – (Серія «Економіка та управління»).

Василь Сапіга,

здобувач вищої освіти, спеціальності «Менеджмент», МОБМ-16-Г1 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Тетяна Вяткіна,

доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки, підприємництва та менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Черговий етап розвитку української економіки впритул підвів українські підприємства, які функціонували за умов планово-економічної системи, до усвідомлення проблеми необхідності практичного застосування маркетингових принципів у повсякденній діяльності для свого подальшого вдалого функціонування. Управління маркетингом забезпечує:

- цільову орієнтацію ринкової діяльності підприємства, пов'язану, перш за все, із задоволенням суспільних і особистих потреб;
- комплексність цієї діяльності, що виражена у технологічному процесі від задуму товару до його споживання;
- дозволяє враховувати перспективу в удосконаленні товарного асортименту згідно з потребами і умовами споживання.

Дослідження полягає в удосконаленні управління маркетинговою діяльністю на підприємстві за сучасних умов. Поставлена мета визначає задачі, що підлягають вирішенню в даній роботі:

- аналіз маркетингового середовища підприємства;
- складання моделі управління маркетинговою діяльністю на підприємстві;
- розробка й обґрунтування методів та заходів щодо удосконалювання маркетингової діяльності;
- розрахунок економічної ефективності запропонованих заходів.

Метою дослідження є маркетингова діяльність на підприємстві за умов ринкової економіки, і сучасна модель маркетингу на підприємствах.

Наукова новизна одержаних результатів полягає:

- в удосконаленні моделі управління маркетинговою діяльністю, яка дозволяє більш повно дослідити існуюче становище на підприємстві і оцінити його готовність до використання стратегічного управління і планування;
- удосконалено методики управління, що дозволяють запропонувати відповідну маркетингову стратегію;
- у проведенні оцінки готовності підприємства до роботи з маркетинговою стратегією експертним шляхом за методом Делфі.

Запропонована методика не тільки дозволить більш повно оцінити ступінь готовності до здійснення маркетингової діяльності та вибору необхідних заходів, а й дозволить періодично перевіряти ефективність здійснення цих заходів.

Список використаних джерел

1. Котлер Ф. Основы маркетинга. Краткий курс. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2012. – 656 с.
2. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент. – СПб.: Питер Ком, 1998. – 896с.
3. Макаренко Т. І. Моделювання та прогнозування у маркетингу. – К.: ЦУЛ, 2010. – 384с.
4. Старостіна А. 'О. Маркетингові дослідження. Практичний аспект. / навчальний посібник. – К.: «Вільямс», 2000. – 262 с.

Андрій Семененко,

здобувач вищої освіти, спеціальності «Менеджмент», МОБМ-16-Г1 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Тетяна Вяткіна,

доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки, підприємництва та менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

ЛІДЕРСТВО ЯК СКЛАДОВА СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА

Лідером є харизматична, самодостатня особистість, яка має перспективне бачення, здатна надихати інших та вести їх у напрямку нових позитивних цілей. Авторський підхід до визначення сутності лідера полягає у двох принципових акцентах. Лідер, по-перше, є новатором, здатним захопити своїх співробітників

дійсно оригінальною ідеєю, творчим поглядом на вирішення складної актуальної проблеми. По-друге, висунута їм ідея повинна бути соціально позитивною, вести послідовників до соціально значимих цілей. У протилежному випадку він перетворюється на вожака зграї.

Суттєві напрацювання в контексті розвитку елітології щодо формування інтелектуальної еліти в системі вищої школи та безперервної освіти протягом трудового життя мають В. Андрова, Г. Ашин, Л. Бережнова, Г. Дмитренко, В. Добринін, П. Карабущенко, Н. Карабущенко, Т. Кухтевич, Х. Ортега-і-Гассет, Р. Резаков, П. Холден.

Мета дослідження – охарактеризувати лідерство як складову елітності професійного менеджера, здатне підвищити ефективність професійної діяльності на основі синергетичного ефекту від використання особистісного та інтелектуального потенціалу.

З позиції філософської елітології паралельно зустрічаються два поняття «елітна освіта» і «елітарна освіта», при цьому перша орієнтована на якісну характеристику кращих систем високоякісної практики виховання та навчання, а друга – на відтворення еліти, виконуючої функції керуючого класу, владної меншини, мало закритий характер, було націлено на виховання і навчання дітей вузького кола за критеріями знатності, багатства, влади.

Успішність управлінської діяльності здатне підсилювати лідерство. З позиції загальної психології прагнення до лідерства – одна із суттєвих характеристик особистості та відповідно характеризує поведінку і позицію людини в системі міжособових відносин. Існуючі визначення лідерства характеризують його як динамічний процес міжособової взаємодії, що передбачає отримання певного соціально-психологічного і економічного ефекту, тому лідерські якості людини забезпечують досягнення нею успіхів у житті, оскільки без повного використання енергії, потенціалу, здібностей та індивідуальних особливостей людини її професійна діяльність не буде результативною. Складання повного переліку лідерських рис виявилось практично нерозв'язаним, оскільки це залежить від ситуаційності прояву та спрямованості використання лідерських якостей особистістю.

Тому під елітністю менеджера розуміємо якісні характеристики професійного менеджера, які являють собою сукупність генетично наданих фізіологічних характеристик (пам'ять, увага, воля), отриманих подальший розвиток у процесі виховання (висококультурна особистість) та навчання (високоосвічений професіонал), що дозволяє ефективно здійснювати професійну діяльність на високому творчому рівні з найменшими затратами інших ресурсів (часу, сил).

Відповідно вагомим чинником формування елітності менеджера слід визнати освіту, що суттєво підсилюється орієнтованістю світових систем на формування суспільства знань. У процесі здобуття освіти відбувається якісне оновлення та накопичення людського капіталу, при якому підвищення рівня знань і практичних навичок людей супроводжується розвитком можливостей їх практичної реалізації. За рахунок цього збільшуються індивідуальні доходи власників людського капіталу та

зростає економіка країни, оскільки нові знання, які дістають застосування у практичній площині: 1) підвищують індивідуальну продуктивність праці людини, що робить її здатною виконувати ту роботу, яка має більшу соціальну цінність і, відповідно, вище винагороджується; 2) розвивають у людині ділові навички та підприємливість, що, у свою чергу, наділяє її здатністю приймати обґрунтовані (раціональні) рішення; 3) підвищують чутливість до сприйняття нових наукових розробок, скорочуючи строк їх запровадження у виробництво та стимулюють розробку нових ідей; 4) розвивають інтелект та індивідуальні здібності до генерування нових технологічних ідей та раціональної організації виробництва відповідно до конкретних умов господарювання. Все це надзвичайно важливим є в специфічному виді професійної діяльності – управлінні, а зазначені процеси виступають проявом інтелектуальної елітності менеджера. Отже, за рахунок цих ключових факторів прогресу, закладених у самій особистості, можна створити нову економічну основу сталого розвитку (економічного, екологічного та соціального) конкретної системи, який може підтримуватися протягом тривалого часу.

Традиційно підприємництво ототожнюється з менеджментом (управлінням, керівництвом), але це є зовсім правильно, тому що відбір і підготовка підприємця та відбір і підготовка менеджера здійснюються за різними принципами – починаючи з відбору потенційних підприємців і менеджерів, і закінчуючи кінцевими цілями цієї підготовки. Найзагальнішою різницею між підприємцем і менеджером є те, що діяльність підприємця призводить до порушення існуючого в суспільстві порядку й формальностей, до виникнення ситуацій непевності, невизначеності та неоднозначності, є безплановою, важко регламентується, очікуваний кінцевий результат не завжди визначений. Водночас головним завданням менеджера є налагодження порядку, плановості й виконання формальних правил, його діяльність є регламентованою з визначеним очікуваним кінцевим результатом. Крім того, справжній підприємець здатний самостійно організувати підприємство і не розраховує на отримання роботи від когось іншого, водночас менеджер має сам знайти собі роботу (робоче місце) і, найскоріше, може отримати роботу саме від підприємця.

Отже, лідерство слід віднести до особистісного потенціалу менеджера, тобто того інструменту, що він використовує для самореалізації з метою розвитку керованої системи. Лідерство як одну з ключових ознак активності характеризують такі аспекти: виконання функцій економічного лідера в системі конкурентних відносин; розвиток лідерських якостей менеджера у процесі безперервної освіти протягом трудового життя; стратегія і тактика поведінки, пов'язані із формуванням ефективних стилів лідерства, що забезпечить мотивацію праці персоналу; адекватність і результативність дій менеджера в конкретних умовах діяльності.

Список використаних джерел

1. Абрамов В. М., Данюк В. М., Колот А. М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / В. М. Абрамов, В. М. Данюк, А. М. Колот – О. : ОКФА, 1995. – 96 с.

2. Дмитренко Г. А. Мотивация и оценка персонала / Дмитренко Г. А., Шарапатова Е. А., Максименко Т. М. – К. : МАУП, 2002. – 248 с.
3. Ковтун О. А. Аналіз існуючих підходів до розробки мотиваційних механізмів (історичний аспект) / О. А. Ковтун // Держава та регіони. – 2006. – № 5. – С. 140–143.
4. Чернушкіна О. О. Розвиток персоналу у стратегічних орієнтирах підприємства / О. О. Чернушкіна // Наука й економіка. – 2009. - № 3. Т.2. – С. 113–118.

Олена Середюк,

*здобувач вищої освіти, спеціальності
«Менеджмент», МОБМ-16-Г1 Навчально-
наукового інституту менеджменту та
психології ДВНЗ «Університет менеджменту
освіти»*

Науковий керівник:

Ольга Постоєва,

*кандидат педагогічних наук, доцент, доцент
кафедри економіки, підприємництва та
менеджменту Навчально-наукового інституту
менеджменту та психології ДВНЗ
«Університет менеджменту освіти»*

АНАЛІЗ І ШЛЯХИ ПОЛІПШЕННЯ УМОВ ПРАЦІ НА ВИРОБНИЦТВІ

На сучасному етапі розвитку України спостерігається загострення проблем в організації умов праці. Це зумовлено тим, що значна частина працівників працює у шкідливих або важких умовах.

Створення нормальних умов праці полягає в забезпеченні сприятливої атмосфери на робочому місці. Поліпшення умов праці суттєво впливають на рівень продуктивності. Умови праці на підприємстві є одночасно елементом виробничої системи і об'єктом організації, планування і управління. Тому зміна умов праці неможлива без втручання у виробничий процес. Тобто необхідно поєднувати, з одного боку, умови праці, з іншого – технологію виробничих процесів.

У вирішенні проблеми поліпшення умов праці велику роль відіграє планомірність здійснення заходів. Основним документом, що визначає сутність і черговість проведення заходів в галузі поліпшення умов праці, є план заходів щодо поліпшення і оздоровлення умов праці в організації. Тому проблема покращення умов праці для будь-якого підприємства є актуальною.

Серед причин несприятливих умов праці в Україні слід назвати такі:

- невідповідність значної частини техніки санітарно-гігієнічним нормам, ергономічним або технічним вимогам безпеки;
- моральний і фізичний знос більшості функціонуючого обладнання;
- соціально-трудові відносини щодо умов праці не стимулюють роботодавців

щодо покращання виробничого середовища.

Метою дослідження є аналіз теоретичних основ забезпеченості умов праці та розробка рекомендацій щодо поліпшення умов праці на виробництві.

Відповідно до поставленої мети слід вирішити такі завдання:

- дослідити теоретичні основи управління умовами праці і їх місце у соціально–економічному розвитку підприємства;
- здійснити аналіз умов праці меблевого підприємства;
- обґрунтувати рекомендації щодо поліпшення умов праці на виробничому підприємстві.

В ході роботи було виявлено, що умови праці доцільно визначити як сукупність певних виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної праці, обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини.

Фактори формування умов праці поділяються на: виробничі, санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, естетичні та соціальні.

Небезпечні та шкідливі виробничі фактори поділяються на чотири групи: фізичні, хімічні, біологічні та психофізичні.

Умови праці впливають на: працездатність; функціональний стан людини; настрій людини та її ставлення до виконуваної роботи.

За ступенем небезпеки шкідливі та отруйні речовини за дією на організм людини поділяються на чотири класи: надзвичайно небезпечні; високонебезпечні; помірно небезпечні; малонебезпечні.

Вивчення умов праці на конкретному підприємстві проводиться для того, щоб, по-перше, виявити напрямки і шляхи їх покращання, і по-друге, щоб компенсувати працівникам шкідливий вплив умов праці на їхнє здоров'я у грошовій або іншій формі.

Аналіз умов праці на мебельному підприємстві показав такі позитивні тенденції:

- Незалежно від професії і кваліфікації всі робітники на підприємстві навчаються безпечним прийомам праці на інструктажах.
- Галузеві центральні комітети профспілок розробляють правила з техніки безпеки даної галузі, беруть участь у розробці проектів законодавчих актів про режими праці і відпочинку, поліпшення умов праці у даній галузі.

Також негативні тенденції:

- У сфері матеріального забезпечення виявлено низку проблем, характерних для українського меблевого виробництва. Здебільшого застаріла технологія виготовлення матеріалів, необхідних для меблевого виробництва, відсутність нових екологічно нешкідливих матеріалів є причиною того, що тут продовжують застосовуватися ДСП вітчизняного виробництва, які за своїми фізико–хімічними властивостями та екологічними характеристиками значно поступаються імпортним, у т. ч. німецьким.

– Виробництво меблів супроводжується негативним впливом на здоров'я людини (лаки, фарби, синтетичні матеріали) і навколишнє середовище (технологія виробництва).

Для поліпшення психофізіологічного стану працівників швейного відділу, пропонуємо застосувати систему відпочинку, оптимальною із робочим часом, робити перериви по 15 хвилин кожні 2 години.

Для поліпшення мікроклімату потрібно дотримуватись певних правил, по-перше, щоденне вологе прибирання, по-друге, провітрювання приміщення кожні 2 години, та дотримання чистоти на робочих місцях. Тому що робочі матеріали: шкіра, лак, клей, дерево, паралон, синтапон впливають на стан здоров'я.

Не менш важливим та доцільним, є створення окремого приміщення для відпочинку, приміщення повинно мати охайний вигляд, містити найнеобхідніші меблі та техніку (стіл, стілець, холодильник, мікрохвильову піч, крісло, шафу для зберігання посуду). В даному приміщенні потрібно постійно підтримувати чистоту.

Обов'язково потрібно раз на рік відправляти робітників мебельного виробництва в санаторії.

Для успішного розвитку меблевої промисловості важливе значення має конструкція, дизайн та естетичне оформлення меблів.

Також нами було проведено анкетування працівників меблевого виробництва. По результатам дослідження було виявлено що причиною незадоволеності працею робітників що викликають бажання її перемінити, є найчастіше: відчуття, що керівництво нездатне оцінити їх по достоїнству, нераціональні вимоги до виконуваної роботи, великі витрати робочого часу, не пов'язані з основними функціями, зміна особистих цілей, втрата інтересу до роботи, заробітна плата.

Проведення оцінювання задоволеності працею працівників підприємства повинно бути основою прийняття управлінських рішень у сфері управління персоналом та пошуку шляхів мінімізації негативного впливу тих чи інших факторів, які впливають на її рівень. Оскільки підвищення рівня задоволеності працею покликане змінити саме ставлення до праці в напрямі сприйняття її як важливої цінності людського життя.

Основними факторами успіху у вирішенні проблем покращення праці на підприємствах є:

- розробка ефективної кадрової політики.
- постійне удосконалювання кадрової роботи на підприємстві.
- турбота керівництва про підвищення рівня кваліфікації своїх співробітників.
- поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації і мотивації для розвитку здібностей працівників.
- чітка система управління коштами, виділеними на навчання і підвищення кваліфікації, облаштування робочого місця, виплату заробітної плати.
- усвідомлення значення людського чинника як елементу конкурентоздатності підприємства.
- формування позитивного морально–психологічного клімату в колективі, який

забезпечить найповніше використання потенціалу працівників.

- створення на підприємстві умов для зменшення числа звільнених.
- продумана соціальна політика, в якій важливу роль відіграє матеріальне стимулювання персоналу, програми щодо покращення умов праці, відпочинку, пільгове харчування.
- здійснення комплексу заходів зі створення високопродуктивних виробничих колективів.
- координація і контроль виконання намічених кадрових заходів. Слід зазначити, що в практиці вітчизняних підприємств варто використовувати таку багатоваріантність заходів щодо підвищення ефективності кадрового менеджменту та подолання проблем, пов'язаних з побудовою системи кадрового менеджменту на підприємстві. Подальші наукові розробки, апробація цих пропозицій дадуть змогу визначити пріоритетність впровадження окремих підходів.

Покращення умов праці на виробництві є необхідною умовою підвищення її продуктивності та економічної ефективності виробництва. Для цього необхідно:

- розробляти і впроваджувати у виробництво найбільш раціональні технологічні процеси і таку організацію виробництва і праці, яка б усувала небезпечні та шкідливі для здоров'я чинники;
- залучати у виробництво найновішу техніку, під час експлуатації якої виключається потенціальна небезпека аварії, пожеж та нещасних випадків;
- розробляти заходи, спрямовані на профілактику травматизму, професійних захворювань та підвищення культури виробництва, які гарантують повну безпеку і здорові умови праці.

Список використаної літератури:

1. Іляш О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. – К.: Знання, 2010. – 476 с.
2. Лукашевич М. Соціологія праці: Підручник для студ. вищ. навч. закладів. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.
3. Лакін В.М. Основи охорони праці: навч. посібник/ Віталій Лакін. – Львів: ЛБІНБУ, 2004, 142с.
4. Гогіташвілі Г.Г. Системи управління охороною праці: навч. пос./ Георгій Гогіташвілі. – Л.: Афіша, 2002. – 320 с.
5. Колот А. М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: навчальний посібник/ Анатолій Колот. – К., 2001. – 258 с.

Дмитро Ткачук,

*здобувач вищої освіти, спеціальності
«Менеджмент», МОБМ-16-ГІ Навчально-
наукового інституту менеджменту та
психології ДВНЗ «Університет менеджменту
освіти»*

Науковий керівник:

Марина Морозова,

*кандидат педагогічних наук, доцент, доцент
кафедри економіки, підприємництва та
менеджменту Навчально-наукового інституту
менеджменту та психології ДВНЗ
«Університет менеджменту освіти»*

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Україна переживає період глибоких економічних змін, які характеризуються зміною колишнього механізму управління економікою та персоналом, кризовими ситуаціями та явищами, що виникають як в економічній сфері, так і в соціально-психологічній. Це призводить до того, що створюються складні умови щодо виживання українського суспільства. Тому дуже важливо своєчасно визначити передумови криз та відпрацювати заходи щодо їх усунення або попередження. Економічні та соціальні процеси, які відбуваються в Україні, призводять до появи нової категорії керівників, які професійно займаються управлінською діяльністю - менеджерів.

Усупереч розповсюдженій думці про технічну цивілізацію, яка знизила ризик, пов'язаний з впливом на людину несприятливих наслідків екологічної катастрофи, реальність доводить, що сучасний світ залишається уразливим до надзвичайних ситуацій, які дестабілізують соціальні та економічні системи. Розглядаючи управління персоналом підприємства в умовах кризи нами виділено такі надзвичайні ситуації: природні, техногенні, екологічні, антропогенні, соціально-політичні та соціально-психологічні. Важливою характеристикою виникнення кризової ситуації після екологічної катастрофи є швидкість її формування (розвиток), а також масштаби впливу й наслідків, включаючи простір, соціально-екологічні аспекти, економічні ресурси (людські і матеріальні втрати, деградацію екосистем тощо). У процесі дослідження встановлено, що одним із важливих критеріїв кризової ситуації є її несподіваність, раптовість. По суті вона виникає як закономірний результат дії багатьох факторів, що утворюють причинно-наслідковий ланцюг подій, які призводять до екстремальних ситуацій. Важливо підкреслити, що у відомих теоріях катастроф, така форма явищ, або процесу як катастрофа має самодостатнє значення, а її глибинні причини і механізм формування ігноруються, зводяться до випадковості. Такий підхід призводить до розуміння, що кризова ситуація, внаслідок екологічної катастрофи, унікальна подія і тому принципово не прогнозується. Тому треба ще при нормальній роботі підприємства концентрувати захисні сили, для чого слід організувати групу стресовостійких спеціалістів для розробки плану заходів щодо запобігання кризи та виходу з неї.

Управління персоналом підприємства в кризовій ситуації слід аналізувати, не як одномоментний акт катастрофи, а в динаміці, як процес, в якому одні події є наслідком інших. Важливою ланкою в причинно-наслідковому ланцюзі формування

антикризового управління є їхня безпосередня причина кризи. Причини криз можуть бути зовнішні, по відношенню до інженерних систем (стихійні лиха), і внутрішні, тобто умови і обставини безпосередньо пов'язані з даною системою, у тому числі технічні неполадки і людські помилки. Зокрема, причина аварій є не тільки техніка, а й організація праці, і сама працююча людина. Тобто кризові ситуації виникають внаслідок порушення виробничої діяльності людей, яка не завжди носить продуманий характер, що призводить до згубного впливу на навколишнє середовище і життєдіяльність людей.

У роботі розглянуто управління персоналом у кризових умовах (на прикладі Чорнобильської АЕС), які настають на екологічно небезпечному підприємстві після техногенної аварії, що переростає в екологічну. При цьому проведено дослідження соціально-психологічних аспектів, які формують специфічні умови управління персоналом під час кризи, а також розроблені пропозиції щодо їх врахування.

Важливим є те, що систематизовано теоретичні основи кризових явищ в управлінні персоналом, а також досліджено природу кризових явищ у виробничій сфері, які виникають на ґрунті економічних та екологічних катастроф та їх трансформація в соціально-психологічну сферу.

На основі проведеного теоретичного аналізу антикризового управління персоналом підприємства встановлено наступне.

1. Система антикризового управління персоналом підприємства включає:

- спостереження та аналіз зовнішньої та внутрішньої умов;
- розробку засобів щодо зниження зовнішньої уразливості підприємств;
- підвищення гнучкості в середині підприємства;
- складання підготовчих планів щодо запобігання кризовим ситуаціям та впровадження попередніх заходів з виконання цих планів.

2. До заходів щодо створення системи антикризового управління персоналом підприємства належать:

- створення страхових фондів, стратегічних резервів, фінансових та технічних засобів, комплектації груп управління з кращих менеджерів на той час, коли необхідно буде управляти персоналом підприємства в кризовій ситуації;
- оперативне налагодження роботи спеціалістів і окремих груп щодо виконанню поставленої мети;
- введення контролю за ходом виконання антикризових заходів та їх результатами;
- прийняття ризикових та нестандартних рішень, якщо ситуація відхилилася від запланованого стану;
- координування дій учасників антикризових заходів.

3. Основним в удосконаленні управління персоналом у кризових умовах є:

- проведення систематичної перепідготовки і підвищення кваліфікації співробітників та керівних кадрів;
- раціональне планування і використання наявних службових приміщень;
- створення умов для зайнятості;

- розробка й реалізація різних соціально-економічних та психологічних програм.

4. Кризові явища в діяльності підприємства є моментом різкого загострення суперечностей, які зароджуються у процесі взаємодії окремих елементів мікроекономічної системи між собою та із зовнішнім середовищем. Такі суперечності виникають між:

- кількісними та якісними характеристиками продукції (товарів, послуг) та відповідними характеристиками ринкового попиту;
- можливою та необхідною потужністю підприємства;
- необхідним обсягом ресурсів, що споживає підприємство та можливістю їх залучення, цінами пропозиції та попиту на них;
- ринковою вартістю продукції та обсягом витрат, які з'являються у процесі виробництва й мають бути компенсовані за рахунок отриманого доходу;
- між фактичними та плановим розподілом прибутку підприємства на виробничий та соціальний розвиток.

Таким чином, на основі зазначеного вище встановлено, що накопичення суперечностей призводить до порушення рівноваги економічної системи, поступово втрачається життєздатність підприємства, виникає дефіцит ресурсів або можливостей підприємства для подальшого розвитку. В результаті чого виникає кризова ситуація.

З урахуванням досвіду Чорнобильської аварії, що трапилася на четвертому енергоблоці атомної електростанції 26 квітня 1986 року, стала однією з найбільших катастроф в історії людства. Вона вплинула на долі мільйонів людей. У багатьох регіонах України виникли нові соціально-економічні умови, що спричинили кардинальні зміни в людському житті. Україну проголошено зоною екологічного лиха. Для ліквідації наслідків аварії та створення системи надійного захисту населення від впливу Чорнобильської катастрофи залучено значні фінансові, наукові та людські ресурси.

При цьому встановлено, що аварія на четвертому блоці ЧАЕС сталася не через ненормальне функціонування реактора, а з багатьох інших причин.

У процесі дослідження з'ясовано що, в умовах подолання кризи персонал атомної станції відчував велике психофізіологічне навантаження разом з підвищеним радіаційним впливом. При виникненні екологічної аварії персонал отримав шок (стан загрози життю людини)! Розпочалася руйнація психічного стану як колективу в цілому, так і кожної людини особисто. Разом з цим відбулася економічна криза як з причини того, що підприємство знаходилося у аварійному стані, так і з того, що шокований колектив став на певний час недієздатним і знаходився на межі морально-психологічного зриву. Відтак, головною причиною дестабілізації у даній ситуації став психологічний зрив людини. Проте економічний спад не привів до банкрутства атомної станції. Відбулися соціальні кризові зміни, які, в свою чергу, викликали появу нових умов функціонування ЧАЕС. З цього виходить, що для того, щоб персонал адаптувався і почав відродження підприємства через усунення наслідків

аварії та стабілізацію роботи колективу в першу чергу треба мати здорових людей з точки зору психічного та фізичного стану.

Для вдосконалення антикризового управління персоналом важливою є система контролю і раннього виявлення ознак майбутньої кризової ситуації. Основні її моменти такі.

1. Серйозним попередженням прийдешнього неблагополуччя підприємства є негативна реакція партнерів по бізнесу, постачальників, кредиторів, банків, споживачів продукції на ті чи інші заходи, проведені підприємством, і їхні пропозиції. У цьому контексті показовими є всілякі реорганізації підприємства (організаційні, структурні відкриття чи закриття підрозділів підприємств, філій, дочірніх фірм, їхнє злиття), часта і необґрунтована зміна постачальників, вихід на нові ринки, ризикована закупівля сировини і матеріалів і інші зміни в стратегії підприємства. Іншою істотною ознакою, також контрольованою кредиторами, є зміна в структурі управління й атмосфері, що панує у верхніх шарах управління. Адже підприємств, як правило, починається з конфліктів у вищому керівництві підприємства.

2. Інший блок ранніх ознак прийдешньої кризової ситуації містить у собі характер змін фінансових показників діяльності підприємства, своєчасність і якість представлення фінансової звітності і проведення аудиторських перевірок. Предметом ретельного спостереження тут є:

- затримки з наданням бухгалтерської звітності і її якість, що може свідчити або про свідомі дії, або про низький рівень кваліфікації персоналу. У всякому разі і те й інше може говорити фахівцю про неефективність фінансового управління;
- зміни в статтях бухгалтерського балансу з боку пасивів і активів і порушення визначеної їхньої пропорційності;
- збільшення чи зменшення матеріальних запасів, що може свідчити або про зацікавленість, або про можливу нездатність підприємства виконати свої зобов'язання з постачання;
- збільшення обсягу і термінів заборгованості підприємства постачальникам і кредиторам;
- зменшення доходів підприємства і падіння прибутковості фірми, знецінення акцій підприємства, установлення підприємством нереальних (високих чи низьких) цін на свою продукцію і т.

У результаті проведеного аналізу теоретичного і практичного матеріалу з обраної теми можна зробити висновки:

1. Виконання задач, спрямованих на управління персоналом в кризових ситуаціях, як наслідку екологічної катастрофи, не можливо без оволодіння новою концепцією підвищення ролі людського фактору у виробничій сфері.

2. Розглянуті в дипломній роботі питання антикризового управління є одним з основних етапів у загальній структурі системи управління персоналом на виробництві, тому вони повинні забезпечити стабілізацію морально-психологічного клімату в колективі в будь-якій кризовій ситуації.

3. Управління персоналом на екологічно небезпечних об'єктах не можливе без урахування системи факторів, діючих на персонал управління в кризових умовах. А також необхідно вдосконалювати систему управління персоналом, для більш плідної та стабільної роботи підприємства, в нових соціально-економічних умовах існування.

4. Необхідно враховувати важливий досвід, накопичений у Центрі програми "Юнеско – Чорнобиль" за такими напрямками:

- надання ефективної соціально-психологічної допомоги персоналу;
- напрацювання соціально-психологічних механізмів формування соціальної відповідальності як найважливішого фактору подолання наслідків кризи будь-якого походження;
- організація створення і впровадження професії управлінця нової інформації на базі напрацьованої техніки антикризової діяльності в умовах екологічних і соціальних криз, що відбуваються сьогодні в країнах і набувають глобального характеру.

5. Для реформування системи управління персоналом підприємства на екологічно небезпечних об'єктах необхідно запроваджувати соціально-психологічні методи антикризового управління, які допоможуть у складних економічних та соціальних умовах вивести з кризи дане підприємство.

Список використаних джерел:

1. Чернявский А.Д. Антикризисное управление: Учеб. пособие. –2000. – 208 с.: ил. – Библиогр. в конце частей.
2. Чепурних Н.В., Новоселов А. Л. Экономика и экология: развитие, катастрофы / РАН. Комиссия по изучению произв. сил и природ. ресурсов;(Отв. ред. В. П. Можин). – М.: Наука, 2006. – 270с.: ил., табл., прилож..
3. Чернобыльская катастрофа /НАН Украины. М-во Украины по защите населения от последствий аварии на Черноб. АЭС. М-во здравоохранения Украины. Укр. Отд-ние всемир. лаб.; Гл. ред. Барьяхтар В. Г. – К.: Наук. думка, 2005. – 558с.
4. Чорнобильська катастрофа / НАН України та ін.; Гол. Ред. В. Г. Бар'яхтар. – К.: Наук. думка, 2006. – 574с.: іл., табл., карт.
5. Тимофеев В., Тодоров В. Шляхи подолання кризи виробництва // Економічний часопис, №11, 2001.

Юлія Шуть,

*здобувач вищої освіти, спеціальності
«Менеджмент», МОБМ-16-Г1 Навчально-
наукового інституту менеджменту та
психології ДВНЗ «Університет менеджменту
освіти»*

Науковий керівник:

Марина Морозова,

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Кадрова політика має за головну мету забезпечення сьогодні та у майбутньому кожної посади і робочого місця персоналом належної кваліфікації. Задля досягнення цієї мети треба професійно здійснювати набір, підготовку та оцінку персоналу, мотивацію ефективної праці, соціальні функції тощо.

Основними задачами кадрової політики є:

- своєчасне забезпечення підприємства (організації) персоналом необхідної якості та у достатній кількості;
- забезпечення умов реалізації передбачених трудовим законодавством прав і обов'язків громадян;
- раціональне використання трудового потенціалу;
- формування і підтримання ефективної роботи трудових колективів.

Основні різновиди кадрової політики:

- політика підбору кадрів;
- політика професійного навчання;
- політика оплати праці;
- політика формування кадрових процедур;
- політика соціальних відносин.

Кадрова політика базується на кадровій концепції підприємства, яка разом з виробничою, фінансово-економічною, науково-технічною, маркетинговою концепціями є елементом загальної концепції розвитку підприємства (організації).

В реалізації кадрової політики можливі альтернативи, з врахуванням реального стану економіки. Тому вибір її пов'язаний не тільки з визначенням основної мети, але й з вибором засобів, методів, пріоритетів.

Механізм реалізації кадрової політики – це система планів, норм і нормативів, а також організаційних, адміністративних, соціальних, економічних та інших заходів для вирішення кадрових проблем, задоволення потреб підприємства (організації) в персоналі.

На рівні підприємства (організації) ця система перелічених заходів повинна створити сприятливі умови для нормального функціонування, розвитку і ефективного використання персоналу.

Кадрова політика визначається рядом чинників:

1) зовнішніх:

- національне трудове законодавство;
- взаємовідносини з профспілками;
- стан економічної кон'юнктури;
- перспективи розвитку ринку праці.

2) внутрішніх:

- структура і цілі підприємства;
- територіальне розміщення;
- використовувані технології;
- організаційна культура;
- кількісний і якісний склад наявного персоналу і можливі його зміни в перспективі;
- фінансові можливості організації, які визначають допустимий рівень витрат на управління персоналом;
- виробнича і управлінська культура.

З метою вивчення реакції колективу на вибрану кадрову політику необхідно проводити соціологічні дослідження та аналіз їх ефективності. Правильно вибрана кадрова політика забезпечує:

- своєчасне та якісне укомплектування зацікавленими кадрами виробничого і управлінського персоналу, з метою забезпечення конкурентоспроможності, стабільності та надійності підприємства;
- стабілізацію колективу на основі врахування інтересів працівників і підприємства;
- раціональне використання робочої сили за кваліфікацією і у відповідності зі спеціальною підготовкою;
- ефективне використання майстерності і можливостей кожного працівника;
- створення умов задоволення персоналу своєю працею, в якій він зможе досягнути максимального самовираження;
- розвиток і підтримку на високому рівні якості життя, що робить працю в цій організації бажаною;
- стимулювання і бажання кожного працівника до збереження доброго морального клімату в колективі;
- стимулювання бажання у працівників до досягнення загальної цілі (вигоди) свого колективу.

Головна мета кадрової політики – це оптимізація управління персоналом для здійснення ефективної діяльності та розвитку організації. Для її досягнення необхідно своєчасно виконувати такі завдання: сформувати систему сучасних вимог до персоналу; здійснити прогноз потреби в кадрах різних рівнів, професій, кваліфікацій і забезпечити вчасне заміщення вакансій і робочих місць; визначити пріоритети розвитку кадрового складу; вдосконалити форми й методи підбору, відбору та оцінки кадрів; забезпечити ефективність мотивації та професійного розвитку; вдосконалити роботу з резервом керівних кадрів підприємства; забезпечити функціонування системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів; створити ефективну кадрову службу, здатну на якісному рівні реалізовувати кадрову політику підприємства.

Кадровою політикою займається відділ кадрів, який систематично планує свою роботу, веде самостійне діловодство, має штампи встановлених зразків для

оформлення трудових книжок, прийому на роботу і звільнення.

Основними задачами відділу кадрів к Виконавчому комітеті Лубенської міської ради є:

- забезпечення дотримання у всіх підрозділах підприємства ринкових принципів підбору кадрів;
- забезпечення правильного сполучення досвідчених старих кадрів з молодими фахівцями, своєчасне і якісне комплектування апарату підприємства фахівцями;
- забезпечення і здійснення контролю за виконанням трудового законодавства, наказів, вказівок і рішень вищестоящих організацій з питань роботи з кадрами;
- вивчення практичної діяльності керівників і фахівців, забезпечення на цій основі правильного розміщення кадрів, створення і виховання резерву кадрів для висування на керівні й інженерно-технічні посади;
- участь у роботі з виховання кадрів у дусі відповідальності за доручену справу, строгого дотримання державної дисципліни, принциповості і непримиренності до недоліків у роботі, у дусі дотримання моральних норм нашого суспільства.
- організація роботи з підвищення ділової кваліфікації керівних і інженерно-технічних працівників, організація виробничо-економічного навчання з усіма працівниками підприємства.

Отже, можна зробити висновок, що розвиток кадрового потенціалу є необхідною складовою стратегічного керування підприємством, підґрунтям його ефективної діяльності.

Встановлення взаємозв'язку якості кадрів зі стратегічними цілями організації є підґрунтям ефективного функціонування організації. Тому кадрова політика повинна розроблятися після структурного аналізу професійно-кваліфікаційного складу персоналу, який повинен базуватися на врахуванні освітнього рівня, рівня кваліфікації, вікового складу, тривалості трудового стажу працівників.

Крім цього, важливим елементом в розробці кадрової стратегії є визначення ефективності використання робочого часу на протязі робочого дня, коефіцієнта плинності персоналу. Дійовими засобами забезпечення притоку нових працівників можуть бути більш ефективно проведення конкурсного відбору на вакантні місця і виділення стипендій найбільш здібним студентам вищих учбових закладів, що готують спеціалістів відповідного напрямку.

Приоритетним напрямком ефективного формування кадрової стратегії в сучасних умовах повинно бути формування сприятливого мікроклімату в колективі, або безконфліктне управління.

Отже в дипломній роботі пропонуються до впровадження наступні заходи щодо удосконалення процесу управління розвитком кадрової політики на підприємстві:

1. Розробка плану роботи з персоналом на плановий 2018 рік.
2. Пропонується: з розділом оперативного плану підготовки персоналу на 2018 рік, в частині резерву заміщення, ознайомити вказаних осіб під розпис, видати їм теми для самопідготовки, передбачити в планах підвищення кваліфікації, направити

на відповідні курси.

3. Визначення та узгодження стратегії розвитку кадрової політики із загальною стратегією підприємства.

4. Впровадження участі робітників в прибутку підприємства.

5. Покращити процедури контролю щодо розрахунків по заробітній платі

Для визначення стратегії розвитку кадрової політики проведено дослідження біосоціальних відносин між працівниками, яке проводилося на прикладі одного з адміністративних відділів. Метою проведення дослідження було виявити рівень надання переваги кожному з працівників відділу. Новизна проведеного дослідження містилась у формуванні факторно-критеріальної кваліметричної моделі, яка б дозволила за допомогою кількісного показника визначити рівень надання переваги працівникові членами колективу.

Таким чином, ефективна кадрова політика повинна визначатися біосоціальною сумісністю працівників. Тому, під час розроблення варіантів стратегії розвитку кадрової політики організації, доцільно використання результатів соціометричних досліджень мікроклімату в колективі.

Сергій Ярусевич,

*здобувач вищої освіти, спеціальності
«Менеджмент», МОБМ-16-Г1 Навчально-
наукового інституту менеджменту та
психології ДВНЗ «Університет менеджменту
освіти»*

Науковий керівник:

Олександр Мурашко,

*кандидат економічних наук, доцент, доцент
кафедри економіки, підприємництва та
менеджменту Навчально-наукового інституту
менеджменту та психології ДВНЗ
«Університет менеджменту освіти»*

ФОРМУВАННЯ І РОЗПОДІЛ ПРИБУТКУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ринкові відносини, що передбачають право на повну господарську самостійність і розпорядження результатами праці, зокрема, у отриманні і розподілі прибутку створюють об'єктивні економічні умови і викликають необхідність застосування ринкових методів керування діяльністю підприємств. В сучасних умовах ринкової економіки головною метою діяльності суб'єктів господарювання є отримання прибутку.

Результати дослідження проблем доходів, витрат, формування прибутку і його використання викладені в працях видатних вчених світового рівня: Д. Кейнса, К.

Маркса, А. Сміта та інших; ці проблеми розглядаються у наукових працях вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів. Однак існує ряд теоретичних і практичних проблем, які все ще залишаються невирішеними. Крім того дана проблема, вимагає також індивідуальних підходів на рівні конкретного підприємства.

Метою діяльності підприємства є отримання прибутку. Прибуток є результатом діяльності підприємства, тим комплексним показником, який узагальнює усі результати фінансово - господарської діяльності підприємства та визначає її ефективність. При цьому фінансовим результатом може бути як прибуток, так і збиток.

Підприємець завжди ставить своєю метою мати прибуток, але не завжди її досягає. При витратах, що перевищують дохід (виручку), підприємство одержує збиток, що є негативом і що ставить підприємство в досить складне фінансове становище, не виключаючи і банкрутство.

Трудовий колектив зацікавлений як в підвищенні оплати праці, так і в зростанні прибутку, оскільки він в умовах конкуренції є джерелом не тільки виживання, а й розширення виробництва, а отже, і зростання добробуту працівників підприємства, їх життєвого рівня. З цього також випливає, що розмір доходу характеризує не що інше, як розмір ефекту, отриманого в результаті виробничо-господарської діяльності підприємства.

Економічна роль прибутку в умовах ринку виявляється в таких рисах:

- прибуток є рушійною силою функціонування та розвитку економіки, основним мотивом, що спонукає до підприємницької діяльності;
- прагнення отримати прибуток сприяє ефективному розподілу та використанню ресурсів, впровадженню досягнень науково-технічного прогресу, скороченню витрат, поліпшенню якості продукції тощо;
- прибуток є джерелом розширення суспільного виробництва, примноження національного багатства та задоволення потреб суспільства, що зростають.

Розглядаючи прибуток як економічну категорію, про нього говориться більше теоретично. Але при плануванні і оцінці господарської та фінансової діяльності підприємства, формуванні і розподілі прибутку, що залишився в розпорядженні підприємства, використовуються конкретні показники.

Економічно прибуток - це різниця між виручкою (що є доходом) і усіма витратами виробництва (зовнішніми і внутрішніми).

Таким чином, прибуток відображає результати фінансово-господарської діяльності підприємств. Елементами, які безпосередньо пов'язані з виміром прибутку, є дохід та витрати.

Елементи доходу та витрат визначаються так:

- а) дохід - це збільшення економічних вигід протягом облікового періоду у вигляді надходження чи збільшення корисності активів або у вигляді зменшення зобов'язань, результатом чого є збільшення власного капіталу, за винятком збільшення, пов'язаного з внесками учасників.

б) витрати - це зменшення економічних вигід протягом облікового періоду у вигляді вибуття чи амортизації активів або у вигляді виникнення зобов'язань, результатом чого є зменшення власного капіталу, за винятком зменшення, пов'язаного з виплатами учасникам.

Критерії визнання доходу та витрат розглянуті в міжнародних, а також в національних положеннях (стандартах) бухгалтерського обліку – П(С)БО.

Чітка класифікація доходів і витрат є базою обґрунтованого визначення чистого результату діяльності підприємства за визначений період. Крім цього, класифікація необхідна для: визначення, із якого джерела отримана основна частина прибутків звітного періоду; поділи виробничої собівартості продукції і невиробничих витрат, у тому числі витрат по управлінню і реалізації, а також витрат по фінансовій діяльності; поділи постійних і змінних витрат для управління підприємством і аналізу його діяльності.

Список використаних джерел:

1. Бланк І.А. Управління прибутком – К.: "НІКА", 2008р. – 324с.
2. Бухгалтерський управлінський облік Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів спеціальності 7.050106. „Облік і аудит”. За ред. проф. Ф. Ф. Бутинця. - Житомир: ПП „Рута”, 2007. – 438 с.
3. Друри К. „Управленческий и производственный учёт”, М. „Юнити”, 2007 – 1423с.
4. Дідковська Л.Г., Гордієнко П.Л. „Менеджмент”, К. „Алерта”, 2007 – 516с.
5. Економічна енциклопедія. – К.: Видавничий центр “Академія”. - 2007. у 3-х томах.
6. Пушкар М.С., Пушкар Р.М. Контролінг – інформаційна підсистема стратегічного менеджменту: Монографія. – Тернопіль: Карт-бланш, 2004. – 370 с.

Ольга Коваль,

*здобувач вищої освіти, спеціальності
«Економіка», УПБМ-16-Г1 Навчально-наукового
інституту менеджменту та психології ДВНЗ
«Університет менеджменту освіти»*

Науковий керівник:

Ірина Андрющенко,

*доктор економічних наук, доцент, доцент
кафедри економіки, підприємництва та
менеджменту Навчально-наукового інституту
менеджменту та психології ДВНЗ
«Університет менеджменту освіти»*

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Постановка проблеми. Одним із ключових чинників досягнення компанією поставленої мети є правильно спроектована система управління персоналом. Система

управління персоналом являє собою сукупність прийомів, методів, технологій організації роботи з персоналом і включає процеси підбору і найму, адаптації, розвитку та навчання, мотивації, оцінки, атестації та ін. Від того наскільки ефективно здійснюються дані процеси залежить ефективність системи управління персоналом і, отже, досягнення компанією поставлених цілей. В сучасних умовах господарювання, які характеризуються невизначеністю, ризикованістю, динамічністю та підвищенням інтенсивності конкурентної боротьби, стратегія управління персоналом стає однією з головних, не стільки через логіку спланованого стратегічного розвитку, а все частіше як єдиний реально можливий стратегічний фактор. Тобто персонал підприємства стає основою забезпечення конкурентоспроможності підприємства та передумовою формування успішного менеджменту в умовах існуючих вимог забезпечення розвитку підприємств.

Актуальність і важливість теми полягає в тому, що в світлі швидкозмінних умов зовнішнього і внутрішнього середовища компаніям необхідно постійно вдосконалювати систему управління персоналом.

Стан дослідження проблеми. Питаннями сутності та класифікації персоналу підприємства, основних цілей управління персоналом підприємства займалися такі вчені як Александрова Т. Г. [1], Бажан І. І. [2], Балабанова Л. В. [3], Гольдфарб А. Г. [5], Данюк В. М. [6], Крушельницька О. В. [7], Меньшикова М. О. [8].

Мета дослідження. Розгляд сучасних підходів до сутності та класифікації персоналу підприємства, а також розгляд основних цілей управління персоналом підприємства.

Результати дослідження. Варто розпочати з визначення сутності економічної категорії «персонал». Науковець Бажан [2] І. І. вважає, що персоналом є «сукупність всіх людських ресурсів, які має організація». На думку дослідника Гольдфарба А. Г. [5], персонал – це «сукупність постійних працівників, які отримали необхідну підготовку та мають досвід практичної діяльності». Автори О. В. Крушельницька та Д. П. Мельничук [7] визначають персонал як «основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується і змінюється під впливом як внутрішніх (характер продукції, технології та організації виробництва), так і зовнішніх (демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства, характер ринку праці тощо) чинників».

Економісти Балабанова Л. В. та Сардак О. В. [4] персоналом вважають «сукупність працівників підприємства (постійних і тимчасових, кваліфікованих і некваліфікованих), що працюють по найму та мають трудові відносини з роботодавцем».

Як бачимо, вище наведені визначення різняться лише авторським розумінням того, яких саме працівників варто віднести до категорії «персонал». Найбільш вдалим є визначення Балабанової Л. В. та Сардак О. В., оскільки також вважаємо доцільним відносити до категорії «персонал» кожного працівника, що є елементом підприємства як функціонуючої системи незалежно від форми його взаємодії з нею.

У свою чергу, управління персоналом – це «сукупність механізмів, принципів, форм і методів взаємодії при формуванні, розвитку та діяльності персоналу організації, що реалізується як ряд взаємопов'язаних напрямків та видів діяльності» [8]. Данюк В. М., Петюк В. М. та Цинбалюк С. О. [6] вважають, що управління персоналом – це «частина функціональної сфери кадрового господарства, як основного механізму організації». Сукупністю впливів на організаційну поведінку людей, спрямованих на активізацію ще невикористаних професійних і духовних можливостей для розв'язання поставлених завдань, визначає управління персоналом Александрова Т. Г. [1].

Аналіз структури персоналу повинен здійснюватися систематично з метою своєчасного прийняття рішень керівником підприємства і кадровою службою за її вдосконалення та відповідності розв'язуваних управлінських і виробничих завдань.

Таблиця 1

Класифікація персоналу підприємств [7, с. 88]

Класифікаційні ознаки Види персоналу

За відношенням до виробництва 1) виробничий персонал; 2) невиробничий персонал

За характером виконуваних функцій 1) керівники; 2) спеціалісти; 3) службовці; 4) робітники

За професіями 1) економіст; 2) юрист; 3) бухгалтер; 4) інженер

За рівнем освіти 1) спеціалісти найвищої категорії; 2) спеціалісти вищої категорії; 3) спеціалісти середньої кваліфікації; 4) малокваліфіковані працівники; 5) некваліфіковані працівники

За відношенням до власності майна підприємства 1) власники підприємства; 2) працівники підприємства

За визначенням основного місця роботи 1) штатні працівники; 2) сумісники; 3) працівники, які виконують роботи від імені інших підприємств (на виконання замовлень)

За зайнятістю у видах діяльності 1) основний персонал; 2) допоміжний персонал

За типом виконуваної роботи 1) персонал адміністративно-технічний; 2) оперативний (черговий); 3) оперативно-ремонтний; 4) ремонтний; 5) електротехнічний

а постійністю зайнятості 1) постійні працівники; 2) сезонні працівники

За освітнім рівнем 1) персонал з повною вищою; 2) персонал з базовою; 3) персонал з професійно-технічною; 4) персонал з повною загальною освітою

За освітньо-кваліфікаційним рівнем 1) молодший спеціаліст; 2) бакалавр; 3) спеціаліст; 4) магістр

За статтю 1) чоловіки; 2) жінки

За загальним стажем роботи 1) без стажу; 2) стаж від 1 до 5 років; 3) стаж від 5 до 10 років; 4) стаж від 10 до 20 років; 5) стаж більше 20 років

За віком 1) до 21 року; 2) 22-35 років; 3) 36-45 років; 4) 45-60 років; 5) старше 60 років

За досвідом певної роботи 2) без досвіду; 2) досвід від 1 до 5 років; 3) досвід від 5 до 10 років; 4) досвід від 10 до 20 років; 5) досвід більше 20 років

Розроблена класифікація персоналу підприємств є інструментом і передумовою проведення глибокого і детального аналізу процесів формування і використання персоналу підприємства та інших аспектів управління.

Цілями управління персоналом підприємства (організації) є (рис. 1) [3]:

Рис. 1. Цілі управління персоналом на підприємстві [3]

Успішне виконання поставлених цілей вимагає вирішення таких завдань, як:

- забезпечення потреби підприємства в робочій силі в необхідних обсягах і необхідній кваліфікації;
- досягнення обґрунтованого співвідношення між організаційно-технічною структурою виробничого потенціалу й структурою трудового потенціалу;
- повне й ефективне використання потенціалу працівника й виробничого колективу в цілому;
- забезпечення умов для високопродуктивної праці, високого рівня його організованості, умотивованості, самодисципліни, вироблення в працівника звички до взаємодії й співробітництва;
- закріплення працівника на підприємстві, формування стабільного колективу як умова окупності засобів, витрачених на робочу силу (залучення, розвиток персоналу);
- забезпечення реалізації бажань, потреб і інтересів працівників відносно змісту праці, умов праці, виду зайнятості, можливості професійно-кваліфікаційного й посадового просування й т.ін.;
- узгодження виробничого й соціального завдань (балансування інтересів підприємства й інтересів працівників, економічної й соціальної ефективності);
- підвищення ефективності управління персоналом, досягнення цілей управління при скороченні витрат на робочу силу.

Пошук і розробка нових систем управління персоналом, розширення функцій кадрових служб стає нагальною потребою. Коли керівництво підприємства дійсно опікується про людей, їх життєвий тонус і психологічний клімат у колективі обов'язково відбиваються на ефективності діяльності. Тому, для менеджерів вищої ланки дуже важливо чітко визначити стратегію й систему управління персоналом з обліком нового управлінського мислення. Інноваційний тип сучасного виробництва, торгівлі та надання послуг по-новому формулює проблему професійної успішності, що, своєю чергою, зумовлює необхідність формування особливих систем відбору персоналу, його оцінювання, професійної підготовки та адаптації працівників тощо. Інноваційні структури потребують пошуку нетрадиційних соціальних технологій та вимагають від персоналу гнучкості та креативності мислення, ефективної системи сприйняття інформації, внутрішньої потреби до творчості, самореалізації та інтеграції

у соціальну систему. Центральною фігурою у інноваційній діяльності стає інтелектуал, для якого найважливішу роль відіграє змістова наповненість праці та висока внутрішня мотивація.

Висновки. Таким чином, стратегія управління персоналом представляє собою комплекс заходів довгострокового характеру, спрямований на формування конкурентоспроможного кадрового потенціалу, забезпечення його постійного розвитку та ефективного використання з урахуванням стратегічних цілей підприємства, результатів аналізу власних сильних та слабких сторін, мінливих факторів зовнішнього середовища та ресурсного потенціалу підприємства.

Управління персоналом – це управління, спрямоване на підвищення ефективності, на основі впровадження нововведень у методи планування, організації, мотивації й координації трудової діяльності працівників. Основними функціями управління є підвищення ефективності на підприємстві за рахунок створення, розповсюдження та ефективного застосування нововведень в управлінні трудовими ресурсами.

Основу концепції сучасної системи управління персоналом підприємств становить зростаюча роль особистості робітника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати та направляти згідно із завданнями, що стоять перед підприємством. Сучасний процес управління персоналом містить у собі комплекс інноваційних механізмів, організованих навколо взаємодії працівників, активізації творчого й організаційного персоналу, інтеграції його зусиль на досягнення поставлених цілей.

Список використаних джерел

1. Александрова Т. Г. Управление персоналом: методические указания к практическим занятиям / Т. Г. Александрова // Оренбург: ГОУ ОГУ, 2010. – 63 с.
2. Бажан І. І. Сутність категорії «трудова потенція» та її економічна природа / І. І. Бажан // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – № 1 (20). – С. 69-73.
3. Балабанова Л. В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки: [монографія] / Л. В. Балабанова, О. В. Стельмашенко. – Донецьк : Дон НУЕТ, 2010. – 238 с.
4. Балабанова Л. В. Управління персоналом / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Професіонал, 2013. – 512 с.
5. Гольдфарб А. Г. Среда формирования и реализации трудового потенциала промышленного предприятия / А. Г. Гольдфарб // Коммунальное хозяйство городов. – К.: Техніка, (Серія: Економічні науки). – 2016. – Вип. 59 – С. 231-238.
6. Данюк В. М. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2010. – 398 с.
7. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посібн. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор. – 2010. – 429 с.
8. Меньшикова М. О. К вопросу об управлении персоналом как системе и интегрированной подсистеме организации [Електронний ресурс] / М. О. Меньшикова – Курск: Курський держ. ун-т, 2008. – Режим доступу: <http://scientific-notes.ru/pdf>.

Олександр Найденко,
здобувач вищої освіти, спеціальності
«Економіка», УПБМ-16-Г1 Навчально-наукового
інституту менеджменту та психології ДВНЗ
«Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:
Олександр Мурашко,
кандидат економічних наук, доцент, доцент
кафедри економіки, підприємництва та
менеджменту Навчально-наукового інституту
менеджменту та психології ДВНЗ
«Університет менеджменту освіти»

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ МЕНЕДЖЕРІВ СЕРЕДНЬОЇ ТА НИЖЧОЇ ЛАНОК УПРАВЛІННЯ

Необхідною умовою існування і розвитку суспільства є праця, як діяльність людей, що спрямована на задоволення їхніх життєвих потреб.

Мотивація є атрибутом свідомості людини як чинник, що активізує діяльність або її припинення. Сильне захоплення працівників діяльністю фірми викликає скорочення плинності кадрів та невиходів на роботу, але не має виразного впливу на поліпшення ефективності праці. Тому потрібно оптимізувати мотивацію [1].

Мотивація це сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які спонукають людину до діяльності, визначають при цьому її поведінку, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення цілей: своїх і фірми.

Мотиваційну складову соціально-трудових відносин пов'язано з опрацюванням та використанням методів, засобів, інструментарію, що уможливають активізацію трудової поведінки персоналу [2].

Турбота адміністрації стосовно необхідності збереження кадрового потенціалу підприємства, дозволяє працівникам бачити свої перспективи. Виробничі досягнення і подолання труднощів результат солідарних дій адміністрації та профспілкової організації підприємства.

Разом з тим мотивація працівників до активної праці зараз є однією із слабких ланок механізму управління персоналом вітчизняних організацій різного масштабу і профілю діяльності. Сьогодні, коли посилення конкуренції викликає потребу в підвищенні якості трудового потенціалу організацій, з особливою гостротою виникає проблема реалізації цього потенціалу саме за рахунок ефективної мотивації працівників.

На сьогодні матеріальне стимулювання працівників підприємств, як основна складова частина загальної системи мотивації, перейняло здебільшого риси, притаманні попередній адміністративно командній системі господарювання. Внаслідок відсутності прямої залежності розміру премії (надбавки) від конкретних

результатів роботи працівників підрозділів підприємства, вона перестала виконувати свою головну функцію – стимулюючу, і перетворилась в просту надбавку до посадового окладу.

Сучасні теорії мотивації, засновані на результатах психологічних досліджень, доводять, що істинні причини, що спонукають людину віддавати роботі всі сили, надзвичайно складні і різноманітні. На думку одних учених, діяльність людини визначається її потребами. Інші дотримуються позиції, що поведінка працівника є також і функцією його сприйняття і очікувань.

Звідси виникає об'єктивна необхідність створення науково обґрунтованого механізму мотивації праці персоналу підприємств, який би зміг за допомогою дійових важелів і стимулів підвищити зацікавленість працівників продуктивно і якісно працювати, сприяти піднесенню їх конкурентоспроможності, забезпечити якісне оновлення підходу до праці.

Для прийняття кваліфікованих управлінських рішень щодо створення ефективного мотиваційного механізму необхідно створити і застосувати мотиваційний моніторинг, який правомірно розглядати як складову моніторингу соціально-трудової сфери. Під останнім розуміємо комплексну систему постійного спостереження за фактичним станом справ у цій сфері, систематичного аналізу процесів, які в ній відбуваються [4].

В досліджуваному підприємстві удосконалено систему оцінки, оплати, мотивації праці з метою досягнення оптимального поєднання в трудовій діяльності особистих інтересів працівників з інтересами підприємства. Система оплати праці на основі більшості прогресивних форм та методик використовує багатогранний арсенал важелів впливу на трудову мотивацію працівників, розвиток їх творчої ініціативи та підприємливості.

Створений механізм трудової діяльності встановлює чіткі вимоги до працівників, форми їх відповідальності, систему гарантій, яка дозволяє працівнику при безумовному виконанні ним своїх службових обов'язків отримувати заслужену винагороду.

Все це сприяє покращенню мотивації праці, підвищенню її ефективності, позитивно впливає на задоволення потреб працівників.

Висновок.

Мотивація праці є вирішальним фактором в управлінні персоналом організації. Використання в управлінській діяльності мотиваційного моніторингу дасть змогу оцінити і підвищити дієвість системи стимулювання щодо досягнення високих результатів підприємства.

Список використаних джерел:

1. Абрамов В. М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / Абрамов В. М. — Одеса, 2005. - 248 с.
2. Баєва О.В. Біологічні засади мотивації / Баєва О.В. // Персонал. – 2007. - № 9. – С. 76 – 81.

3. Дмитренко Г. А. Мотивація і оцінка персоналу: учбовий посібник / Дмитренко Г. А., Максименко Т. М. – К.: МАУП, 2002 – 248 с.

4. Дмитренко Г. А., Формування цілеорієнтованої мотивації персоналу: організаційно-технологічний аспект / Дмитренко Г. А., Чернишова Є. Р. // Вища школа. - 2009. - № 12. – С. 19-28.

5. Колективний договір ТОВ «Гал Пак» на 2015 – 2017 роки.

Аліна Оркуша,

*здобувач вищої освіти, спеціальності
«Економіка», УПБМ-16-Г1 Навчально-наукового
інституту менеджменту та психології ДВНЗ
«Університет менеджменту освіти»*

Науковий керівник:

Оксана Ануфрієва,

*кандидат педагогічних наук, доцент, доцент
кафедри економіки, підприємництва та
менеджменту Навчально-наукового інституту
менеджменту та психології ДВНЗ
«Університет менеджменту освіти».*

ПРАЦЕЗДАТНІСТЬ МЕНЕДЖЕРА ТА ВИМОГИ ДО ЇЇ ПІДТРИМКИ

Проблема працездатності персоналу є центральною в управлінні будь-якою організацією. Саме завдяки працездатності можлива реалізація знань, умінь і досвіду людини. Працездатність людини є фізіологічною основою продуктивності праці.

Існує дуже багато визначень категорії «працездатність». У найбільш загальному формулюванні працездатність можна визначити як здатність організму людини витримувати навантаження (м'язові, нервові, енергетичні, інформаційні) у процесі праці [3, с. 289].

Згідно з теорією функціональної системи, будь-яка робота являє собою завдання перед організмом в цілому. Її виконують всі функціональні одиниці: рецептори, нервові клітини і нерви, м'язи, органи і системи життєзабезпечення (дихання, серцево-судинна, терморегуляційна тощо). Тому, працездатність – це здатність клітин, тканин і органів до дії. Зрозуміло, що ці дії на різних рівнях організму виявляються по-різному (одні одиниці сприймають і переробляють інформацію, інші виконують конкретні трудові рухи і дії або здійснюють енергетичне забезпечення виконання роботи і т. п.).

Працездатність створюється рушійними силами організму – процесом збудження на нейрофізіологічному рівні та енергією хімічних речовин на молекулярному рівні.

Вирізняють загальний рівень працездатності і наявний стан працездатності.

Загальний рівень працездатності конкретної людини як максимально можливий її психофізіологічний потенціал визначається такими факторами:

- стан здоров'я;
- м'язова сила і витривалість та їх співвідношення;
- властивості нервових процесів (сила, рухливість, врівноваженість);
- біоенергетичні процеси і резерви організму;
- психічні функції.

Він залежить від віку і статі людини, соціально-економічних умов життя і праці.

Загальний рівень працездатності, характерний для конкретної людини, є досить стабільним, а зміни його відбуваються повільно і мають тривалий характер. З огляду на це розрізняють повну, часткову та залишкову працездатність. Під повною працездатністю розуміють здатність людини до праці без обмежень, а під частковою – з певними обмеженнями. Залишкова працездатність характерна для осіб старшого віку і зумовлена зменшенням фізіологічного потенціалу внаслідок старіння. Наявність її дозволяє цим людям пропонувати свої трудові послуги на ринку праці.

Наявний стан працездатності зазнає короточасних коливань і відбиває вплив багатьох факторів та умов, які діють на організм людини. Загальна працездатність, яка характеризується фізичною і розумовою працездатністю та емоційною стійкістю людини, реалізується в процесі праці як професійна працездатність [5, с. 304].

Ефективність професійної працездатності залежить:

- від трудових навантажень;
- умов виробничого середовища;
- професійної підготовки і професійної придатності до даного виду праці;
- мотивації.

Всі ці фактори зумовлюють трудове напруження, тобто підвищення інтенсивності фізіологічних і психічних процесів, які забезпечують професійну діяльність.

Професійна працездатність людини залежно від багатьох факторів зазнає короткотривалих коливань протягом робочої зміни, доби, тижня, які мають закономірний характер. Робота впливає як на наявний стан, так і загальний рівень працездатності людини.

Працездатність людини є функцією багатьох змінних, залежить від вихідного функціонального стану людини та дії факторів навколишнього середовища взагалі і виробничого – зокрема. У зв'язку з цим для її оцінки використовується система різних показників, які характеризують як кількісні і якісні результати роботи, так і функціональні стани працівника [2, с.488]. Методика оцінки працездатності передбачає обов'язкове дотримання певних правил:

- в кожному конкретному випадку слід спиратися на показники, найбільш адекватні для даного виду праці;
- не обмежуватися одним показником, а використовувати їх систему;

– при аналізі показників враховувати нормальні зрушення їх у зв'язку з добовою періодикою;

– кількісні показники необхідно обов'язково доповнювати якісними.

Для оцінки працездатності застосовуються три групи показників, які характеризують результати виробничої діяльності, фізіологічні зрушення і зміни у психічних функціях людини в процесі праці. Це виробничі, фізіологічні і психологічні показники.

До виробничих показників належать:

- продуктивність праці – виробіток продукції за одиницю часу;
- трудомісткість роботи – витрати часу на виробничу операцію;
- якість роботи (продукції) – наявність браку;
- втрати робочого часу і простої устаткування з вини працівника.

Зазначимо, що якісні показники роботи більш інформативні для оцінки працездатності, оскільки вони великою мірою залежать від функціонального стану працівника і раніше знижуються в зв'язку з втомою, ніж кількісні показники.

До фізіологічних показників належать:

- величина енергозатрат;
- частота пульсу, ударний і хвилинний об'єм крові;
- м'язова сила;
- м'язова витривалість;
- час сенсомоторних реакцій;
- частота дихань, легенева вентиляція, коефіцієнт споживання кисню;
- сила, рухливість, урівноваженість процесів збудження і гальмування;
- критична частота злиття мигтінь;
- тремор (тремтіння рухової ланки);
- температура шкіри.

До психологічних показників належать:

- увага (концентрація, переключення, розподіл);
- мислення;
- пам'ять;
- сприймання;
- емоційно-вольове напруження.

Практичне значення заходів щодо підвищення працездатності впливає із закономірностей її динаміки і зводиться до:

- збільшення фази стійкого стану у фонді робочого часу;
- віддалення фази розвитку втоми;
- забезпечення високої продуктивності праці за нормальних фізіологічних затрат.

Комплекс заходів щодо підвищення і збереження працездатності працівників на оптимальному рівні реалізується на техніко-організаційному, соціально-економічному, санітарно-гігієнічному, медико-біологічному, психологічному напрямках [4, с. 433].

Головним фактором високої працездатності і продуктивності праці є оптимізація трудових навантажень на основі механізації і автоматизації виробничих процесів, удосконалення технології, скорочення важкої праці. Високий рівень працездатності безпосередньо залежить від умов праці, оскільки поліпшення їх супроводжується зменшенням енергетичних затрат організму на подолання несприятливого впливу факторів виробничого середовища.

Важливим напрямком підвищення працездатності менеджерів є ритмізація трудових процесів, оптимізація темпу роботи, а також раціоналізація трудових рухів, що сприяє формуванню і закріпленню робочих динамічних стереотипів, а отже зменшенню м'язових і вольових зусиль. Ритмічна робота підвищує функціональні можливості організму, сприяє його тренуваності і забезпечує економізацію енергетичних затрат.

Особливе значення для підтримання працездатності менеджера на високому рівні має раціональний режим праці і відпочинку.

Висока працездатність забезпечується за рахунок використання факторів естетичного впливу на працюючих. Такими факторами є колір, світло, музика. Особливо слід підкреслити значення функціональної музики, яка впливає на емоційну сферу людини, підвищує збудливість і лабільність центральної нервової системи. На початку роботи вона прискорює процес впрацювання, а в кінці робочого дня зменшує суб'єктивне відчуття стомленості. [1, с.352].

Отже працездатність менеджера – це запорука ефективної діяльності організації. Дотримання усіх правил і умов сприяє продуктивній роботі менеджера і підвищує прибуток організації.

Список використаних джерел:

1. Балашов А.П. Теория менеджмента / А.П. Балашов - М.: Инфра- М, 2014. — с. 352
2. Батурин В.К. Общая теория управления / В.К. Батурин - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012 — с. 488
3. Белозерский А.Ю. Основы менеджмента и маркетинга / А.Ю. Белозерский, Н.И. Гавриленко, В.П. Мешалкин - М.: Рхту им. Д. И. Менделеева, 2015. — с. 289
4. Дорофеева Л.И. Основы теории управления / Л.И. Дорофеева — Саратов: Саратовский государственный университет, 2015. — с. 433
5. Шибает М.А. Теория менеджмента. Монография / М.А. Шибает, А.М. Грешонков — Липецк: НПД, 2014. — с. 304

*Наталія Петровська,
здобувач вищої освіти, спеціальності
«Економіка», УПБМ-16-Г1 Навчально-
наукового інституту менеджменту та
психології ДВНЗ «Університет
менеджменту освіти»*

Науковий керівник:

Ірина Андрющенко,

*доктор економічних наук, доцент, доцент
кафедри економіки, підприємництва та
менеджменту*

*Навчально-наукового
інституту менеджменту та психології
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»*

ПРОБЛЕМИ МОРАЛЬНО – ЕТИЧНИХ ЦІННОСТЕЙ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Відкритими для наукового аналізу залишаються проблеми формування управлінських механізмів і технологій формування морально-етичних цінностей в трудовому колективі в сучасних вітчизняних умовах, створення умов та факторів їх подальшого професійного і посадового розвитку, пошуку шляхів вирішення перспективних завдань створення інноваційно орієнтованого кадрового потенціалу українського суспільства в цілому і окремих організацій, в тому числі. Однак, при наявності фундаментальної теоретичної і емпіричної дослідницької бази, слід вказати на недостатність робіт, що відображають реальний стан соціалізації молодих фахівців на сучасних вітчизняних підприємствах.

У сучасних умовах кожен співробітник, що надійшов на нову посаду, негайно потрапляє в систему організаційних відносин всередині компанії. Приступаючи до роботи в організації, людина відразу включається в систему внутрішніх організаційних відносин. Соціальна роль людини в колективі визначається сукупністю вимог, норм і правил поведінки. Таким чином, новий співробітник бере на себе одночасно кілька соціальних ролей (працівник, колега, підлеглий, керівник або член колективного органу управління), кожна з яких вимагає відповідної поведінки. Тому, щоб допомогти новим співробітникам зорієнтуватися в нових умовах, а підприємствам домогтися цільової продуктивності своїх співробітників за мінімальний термін, необхідно організувати програму з формування морально-етичних цінностей в трудовому колективі.

Категорія «цінності» дуже тісно пов'язана з категоріями «потреба», «інтерес», адже потреби, інтереси, цінності пронизують усі галузі суспільного життя, з їх допомогою можна відповісти на запитання «Що потрібно людині?», «У чому вона зацікавлена», «Що для людини дороге?». Потреби людини, перетворені на інтереси, стають цінностями. Однак якщо вважати феномен «цінності» лише як задоволення потреб суб'єкта, то повністю нівелюється моральний аспект проблеми цінностей. Цінності мають наповнювати сенсом існування людини, духовно відтворювати людину.

Отже, цінності – це дещо позитивне з погляду задоволення духовних та матеріальних потреб людини [3, с. 102]. Відповідно до цього виділяють два типи

цінностей: 1) матеріальні – ті, які задовольняють насущні потреби людини (потреби здебільшого належать до матеріальної сфери життєдіяльності), 2) духовні – ті, які відроджують особистість у новій якості (це сфера суспільної свідомості, яка тяжіє до духовної сфери суспільного життя).

В етиці вищою цінністю вважають категорію добро, яке відображає абсолютне, ідеально досконале, а вищими моральними цінностями є сенс життя, щастя, любов, правда, справедливість, дружба, тому що усвідомлення цих понять докорінно впливає на поведінку та свідомість людини [5, с. 97].

Цінності трактують як засіб відображення дійсності у свідомості людини, тобто суб'єктивне відображення об'єктивної реальності. Моральна цінність вчинку виявляється за допомогою порівняння з визнаним усім суспільством ідеалом добра, який фіксується у свідомості суспільства у вигляді певного комплексу моральних норм, правил, належної та рекомендованої поведінки. Різні люди в одній і тій самій ситуації поведуть себе неоднаково. Різниця визначається тими цінностями, якими людина керувалася, її моральними позиціями, тобто цінності набувають соціального сенсу, реалізуються і впливають на свідомість та поведінку особистості лише в тому разі, якщо їх глибоко усвідомлює, сприймає особистість як ціннісні орієнтації у світі людських потреб, передусім моральних.

Ціннісна орієнтація – це і є вибір особистістю такого типу поведінки, в основі якого лежать певні, з тою чи тою глибиною усвідомлені або неусвідомлені цінності. Ціннісна орієнтація може бути спрямована і на справжні високі цінності, і на хибні, навіть «антицінності». В кожній людині є певне ставлення до зовнішніх настанов, норм, звичаїв – так звана орієнтація на цінності [1, с. 212]. Саме лінія поведінки, моральне почуття особистості дають достатню підставу стверджувати, що морально-ціннісна орієнтація свідомості стійкіше виражає моральний сенс ціннісних координат у виборі вчинків і дій особистості, аніж окремі спонукання та оцінки.

Моральне життя людини – це не просто засвоєння суми прописних істин. А здійснення того чи того вибору не лише характеризує особистість, але і є важливим засобом її формування. Постійна несуперечлива структура ціннісних орієнтацій зумовлює такі якості особистості, як цілісність, надійність, вірність певним принципам, здатність до морального вибору заради ідеалів і цінностей. Суперечливість, навпаки, породжує непослідовність поведінки [4, с. 112]. Моральність передбачає свободу вчинків.

Як ціннісна категорія і як поняття, свобода – позитивна, оскільки вона мислиться як велике благо. Тому впевнено можна вважати свободу однією з вищих моральних цінностей людини. Загалом свобода – це відсутність примусу (тиску).

Етика досліджує проблему свободи волі, тобто розв'язує питання, якою мірою дії людини незалежні від зовнішніх та внутрішніх причин, що визначають людське діяння [6].

І все ж свобода – відносна. Адже людина так чи інакше обмежена об'єктивно, багато обставин її життя – за межами її влади, тому свобода як повна автономія і незалежність від необхідності – це феномен ілюзорної свідомості [7, с. 76–78].

У житті людина стикається з різноманітними формами поведінки, інколи із протилежними, взаємно неузгодженими способами життєдіяльності, і це породжує питання про моральний вибір. Моральний вибір – це усвідомлене віддання переваги людиною тому чи тому варіантові поведінки, відповідно до особистих чи суспільних настанов, що ґрунтуються на певних цінностях [9, с. 106].

Моральні цінності людського життя є значущими для людини й суспільства. Розуміння моральних цінностей залежить від рівня внутрішньої культури особистості. Орієнтація на певні морально-етичні цінності дозволяє людині не лише визначитись з моральною оцінкою тих чи інших вчинків, а й щодо своєї власної поведінки в цілому. Саме морально-етичними цінностями як недекларативним елементом моральної свідомості опосередковане ефективне включення окремого індивіду до соціуму; їх роль суттєво зростає у сучасному суспільстві, умовою подальшого існування та розвитку якого, як вже було зазначено вище, є орієнтація на гуманізм та людиноцентризм.

Систему етичної свідомості становлять такі компоненти, як етос, мораль, авторитет, моральна рефлексія, вчинок, переживання, етична рефлексія [8, с. 60].

Розуміння поняття морально-етичної цінності (value) можна умовно розділити на дві складові: морально-етичну (важливе, значуще, правильне, нормальне тощо) та економічну (благо, корисність, споживча вартість). Перед менеджером-гуманістом майбутнього стоїть складне завдання – знайти належний баланс між трьома аспектами, які на сучасному етапі можна вважати найбільш суттєвими: економіко-підприємницькими морально-етичними цінностями (ринок, конкуренція, комерційна таємниця, фінансовий успіх); технократичними морально-етичними цінностями (техніко-технологічні досягнення, науково обґрунтована логіка розвитку організацій); нарешті, морально-етичними цінностями демократії, моралі та етики. Акцентувати увагу до людського фактора і повагу особистості стають для менеджменту тим орієнтиром, який має велике майбутнє [2, с. 232].

Зміст системи формування морально-етичних цінностей в трудовому колективі залежить від наступних факторів: характеру роботи; статусу і рівня відповідальності прийнятого працівника; робочого оточення; особистих якостей працівника.

Від рівня ефективності організації формування морально-етичних цінностей в трудовому колективі залежить продуктивність праці персоналу, а також рівень закріплення персоналу. Таким чином, чим краще організований процес формування морально-етичних цінностей в трудовому колективі на підприємстві, тим швидше новий працівник виходить на нормативну продуктивність праці, тим нижча ймовірність його звільнення, так і не адаптувавшись до посади.

Психологічну атмосферу колективу визначає соціальна мета діяльності колективу, ціннісно-орієнтаційна єдність групи, почуття колективної й особистої відповідальності, взаємозалежності членів групи, що ведуть до об'єднання особистих інтересів із суспільними. Однак виробничий колектив поєднує людей не тільки на основі загальної мети й у загальній праці, але й на основі організації спільної діяльності. Саме тут важлива роль керівника, вміння правильно сформувати

соціально-психологічний клімат у колективі. На внутрішню структуру групи впливають і внутрішні умови, до яких зокрема входить стиль керівництва, імідж, основні аспекти діяльності, манера поведінки керівника.

Поступовий перехід світового співтовариства до «суспільства знань» значно збільшує кількість інтелектуальних видів праці, для яких потрібні висококваліфіковані фахівці. Такі види праці здійснюються через інтенсивну міжособистісну взаємодію людей, що вступають між собою в різноманітні ділові взаємовідносини. Дуже часто ефективність спільної діяльності цілком і повністю залежить від того, наскільки успішним виявився процес комунікації, що її супроводжувала. До практичних знань належать і так звані «soft-skills», тобто гнучкість, самостійність, витривалість, мобільність, уміння працювати в команді, налагоджувати стосунки у колективі та розв'язувати конфліктні ситуації, що виникають в організації; культурна та інтеркультурна компетентність.

Низький рівень практичних знань в галузі ділових комунікацій породжує страх, невпевненість, послаблення пам'яті, уваги, працездатності, порушення динаміки мови, і як результат, в учасників взаємодії з'являються стереотипи висловлювання, комфортність поведінки.

Всього було виділено п'ять модулів професійно-психологічного тренінгу відповідальності:

- 1) Соціально-психологічна компетентність керівника.
- 2) Професійна мотивація керівника.
- 3) Особистісна детермінація (інтернальність) керівника.
- 4) Професійна відповідальність керівника (індивідуально-психологічний рівень).
- 5) Професійна відповідальність керівника (організаційний рівень).

Практика управління за морально-етичними цінностями стає реальним інструментом, що застосовується у всіх сферах діяльності компанії: при підборі, обґрунтуванні перспектив розвитку і мотивації персоналу, пошуку шляхів досягнення стратегічних цілей та їх оцінюванні.

Отже, від рівня ефективності організації формування морально-етичних цінностей в трудовому колективі залежить продуктивність праці персоналу, а також рівень закріплення персоналу. Таким чином, чим краще організований процес формування морально-етичних цінностей в трудовому колективі на підприємстві, тим швидше новий працівник виходить на нормативну продуктивність праці, тим нижча ймовірність його звільнення, так і не адаптувавшись до посади.

Список використаних джерел

1. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. – М. : Проспект, 2011. – 688 с.
2. Гольдфарб А. Г. Среда формирования и реализации трудового потенциала промышленного предприятия / А. Г. Гольдфарб // Коммунальное хозяйство городов : науч.-техн. зб. – Сер.: Економічні науки. – К. : Вид-во «Техніка», 2004. – Вип. 59. – С. 231–238.

3. Гусейнов А. А. Этика : Учебник / Гусейнов А. А., Апресян Р. Г. – М. : Гардарики, 2004. – 472 с.
4. Данилюк А. І. Проблеми оцінки ефективності системи управління персоналом / А. І. Данилюк // Вісник ХНУ. – № 3. – 2007. – Т1. – С. 112.
5. Іванченко А. В. Моделі ринку праці та соціально-трудовах відносин: закордонний досвід / А. В. Іванченко // Держава та регіони. Серія: Державне управління. – 2011. – № 4. – С. 96-101.
6. Мазур Н. О., Вербицька Н. В. Систематизація показників і джерел інформації кількісного руху персоналу організації [Електронний ресурс] / Н. О. Мазур, Н. В. Вербицька. – Режим доступу : http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/stvttp_2017_1_16.pdf
7. Малахов В.А. Етика : Курс лекцій : Навч. посібник / В.А. Малахов. – 3-те вид. – К.: Либідь, 2001. – 384 с.
8. Орленко О.В. Лексичні лакуни в українській, російській, сербській мовах / Орленко О.В. // Лінгвістика : збірник наукових праць. – 2011. – №2 (23). – С. 59 – 67.
9. Разин А. В. Этика: учебник для вузов / Разин А. В. – 3-е изд., перераб. – М.: Академический Проект, 2006. – 624 с.

СЕКЦІЯ 2.

ПІДГОТОВКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ОСВІТНІХ ЗМІН

Тетяна Лазарюк,

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом», групи УНЗ-17-ГІ Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

Наталія Приходькіна,

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» м. Київ, Україна

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО - ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ У ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Управління навчальними закладами стає професійною діяльністю, зміст якої виходить за межі педагогіки. Професіоналізм сучасного керівника закладу загальної середньої освіти (ЗЗСО) визначається знаннями та вміннями, які дозволяють забезпечувати ефективне управління.

Проблема управління закладом загальної середньої освіти є предметом наукового аналізу дослідників В. Бондаря, Л.

Даниленко, Г. Дмитренка, І. Драч, Г. Єльнікової, Л. Карамушки, В. Маслова, В. Олійника, В. Паламарчук, З. Рябової, Т. Сорочан, Г. Тимошко та інших.

Мета дослідження полягає у визначенні умов і обґрунтуванні ефективних методів та прийомів управління соціально-психологічним кліматом у педагогічному колективі закладів загальної середньої освіти.

Управління – складний процес, який неможливо виконати успішно, керуючись завченими формулами і постулатами. Сутність сучасного менеджменту полягає в оптимізації конкретних завдань управління завдяки раціональному та оптимальному використанню ресурсів: матеріальних, матеріально-технічних, кадрових, фінансових тощо.

Управління ЗЗСО є наймасовішим і найбільшою мірою враховує всі фактори впливу на школу, забезпечує найважливіші характеристики сучасних перетворень в освіті. А це в свою чергу підносить значущість професійної компетентності директора

ЗЗСО, його готовності до здійснення управлінських функцій з урахуванням соціально-педагогічних умов роботи всього закладу.

Соціально-психологічний клімат – це стан групової психіки, сукупність відношення членів колективу до умов і характеру сумісної діяльності, до колег по роботі, до керівника колективу [2]. Основні ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату поділяються на 3 типи: загальні, об'єктивні і суб'єктивні [1].

Для вирішення проблеми створення сприятливого соціально-психологічного клімату педагогічного колективу важливими є розгляд факторів, що впливають на нього, до яких відносяться фактори макро- та мікросередовищ.

Під макросередовищем розуміється соціальний простір, оточення, в межах якого знаходиться і здійснює свою діяльність та чи інша організація. До факторів впливу на макросередовище належать:

- соціально-психологічні тенденції науково-технічного прогресу;
- суспільно-економічна формація на конкретному етапі розвитку;
- ступінь демократизації суспільства;
- рівень безробіття в регіоні;
- ймовірність банкрутства підприємства;
- рівень розвитку культури суспільства в цілому;
- суспільна свідомість.

Ці і інші фактори макросередовища мають певний вплив на всі сторони життєдіяльності організації в сучасних умовах [3, с.56].

Значно більше впливають на соціально-психологічний клімат фактори мікросередовища. Мікросередовище організації – це щоденна діяльність людей та конкретні умови, в яких вони працюють і формують свій світогляд.

Основними факторами, які впливають на стан соціально-психологічного клімату в колективі, є зміст праці та ступінь задоволення людей роботою; умови праці та побуту, задоволеність ними; ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків; стиль керівництва, особистість керівника тощо.

Задоволеність міжособистісними стосунками в масштабі всього колективу також залежить від добрих стосунків керівника із заступником. Добре, якщо між ними не йде конфронтація, а її не буде, коли керівник та його заступник діють в одному соціально-психологічному напрямку, коли є сумісність між ними. Психологічні дослідження доводять, що оптимальним варіантом сумісності є збігання демократичних стилів директора школи та його заступника, а найгіршим – збігання жорстких стилів керівництва.

На психологічному кліматі колективу в установі освіти позначаються також взаємини співробітників з тими, на кого вони самі впливають за характером своїх професійних обов'язків [3, с.57].

Постійні взаємини педагога з дітьми – одна з найважливіших умов у роботі, вони є могутнім пульсом до вдосконалення майстерності, творчості. А позитивні стосунки з учнями можуть бути компенсуючим фактором, який допомагає педагогу пережити такі негативні обставини, як складні взаємини з колегами та керівником

школи, недостатня оплата, віддаленість школи від дому.

Шляхом формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі школи є:

- вивчення соціально-психологічного клімату в колективі (діагностування);
- удосконалення добору, розташування, виховання кадрів, комплектування колективу з урахуванням соціально-психологічної, психологічної сумісності людей;
- постановка перед колективом цікавої, корисної для суспільства та членів колективу мети, досягнення якої потребує напруженої творчої праці;
- гнучке регулювання взаємин у колективі, усунення суперечностей між діловими та особистими стосунками в системі міжособистісних взаємин;
- удосконалення матеріальної бази установи та умов праці і життя членів колективу;
- удосконалення стилю керівництва з урахуванням особливостей колективу та вимог суспільства до установ освіти; удосконалення організаційних форм управління [3, с.58-59].

Педагогічний колектив є насамперед колектив людей, різних за віком і досвідом педагогічної роботи, за характером і комунікабельністю, за інтересами і ціннісними орієнтаціями, за темпераментом і вольовими якостями.

Різнобічному вивченню педагогічних кадрів сприяють: спостереження за роботою вчителя на уроці і в позаурочний час; аналіз шкільної документації; анкетування вчителів та учнів; бесіди з учителем з різноманітних питань шкільного життя, психолого-педагогічних та інших проблем; спостереження за настроєм вчителя, його манерою спілкування в учительському і учнівському колективах, характером його бесід з батьками; аналіз мови; та ін.

З метою оптимізації соціально-психологічного клімату рекомендується також запрошення психолога, консультативна робота якого полягає в покращенні соціально-психологічного клімату, та недопущенні проблемних ситуацій, що можуть виникнути в колективі.

З метою попередження та розв'язання конфліктів в колективі рекомендується застосовувати консультаційні заходи які спрямовані на попередження конфліктних ситуацій в разі їх наявності, розв'язання та не допущення конфліктів у майбутньому [3, с.60].

З метою формування та поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі бажано проводити тренінги, за допомогою яких навчали б членів колективу і керівників високій культурі взаємодії та спілкування. Найбільш ефективними є наступні форми тренінгів: поведінковий, чутливості, рольовий, відеотренінг тощо.

З метою профілактичної роботи психологу необхідно організувати роботу з кожним членом колективу для покращення соціально-психологічного самопочуття кожного окремого співробітника.

Список використаних джерел:

1. Андреева Г., Социальная психология / Андреева Г. – М.: Аспект Пресс, 2006. – 363 с.
2. Вовк І., Управління інноваційними конфліктами / Вовк І. – АК // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2010. – Випуск 1 (3). – С.39 – 50.
3. Педагогика. Учебное пособие для студентов педагогических вузов и педагогических колледжей / Под ред. Подкасистого П. – М.: Педагогическое общество России, 2003.

Ірина Мосякова,

директор Центру творчості дітей та юнацтва «Шевченківець» м. Київ, Україна

СТАН КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ЗАКЛАДУ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

З метою вивчення та експертної перевірки наявних ресурсів і можливостей діяльності Центру творчості «Шевченківець» проведено діагностичну роботу:

- кадрових, науково-методичних, інформаційних та матеріально-технічних умов проведення дослідно-експериментальної роботи;
- інноваційного потенціалу педагогічного колективу та його готовності працювати в дослідно-експериментальному режимі;
- професійної спрямованості педагогів Центру творчості та виявлення їх здатності до професійного розвитку та саморозвитку;
- рівня задоволеності педагогів умовами своєї праці та організацією освітньої роботи у багатопрофільному закладі позашкільної освіти та ін.

Відповідно до завдань констатувального експерименту розглянемо стан управління за окресленими об'єктами на прикладі ЦТ «Шевченківець». До основних об'єктів управління закладів позашкільної освіти (надалі ЗПО) і головних факторів ефективного управління належить кадрове забезпечення педагогами, методистами, завідуючими відділами, художніми керівниками, педагогами-організаторами, їх професійна кваліфікація та творчий потенціал.

На констатувальному експерименті (2011-2015 рр.), брало участь більше 140 педагогів та майже 5000 вихованців. Беззаперечно, головна роль в забезпеченні якісної позашкільної освіти в Україні належить педагогічним працівникам ЗПО. Їх професіоналізм, компетентність, вміння відшукувати та допомагати розвиватися талантам, залучати дітей до духовних, моральних і культурних цінностей, діяти творчо мають велике загальнокультурне та соціальне значення.

Основну роботу в закладах позашкільної освіти України мають майже «22,8 тис. педагогічних працівників, 76 % з них – жінки. Крім того майже 14,6 тис. педагогічних працівників працюють за сумісництвом.

Аналіз вікового складу педагогічних працівників засвідчує, що серед педагогів ПНЗ у 2016 році в закладах позашкільної освіти працюють педагогічні працівники у віці до 30 років – 23,3 %, від 31 до 40 років – 21,9 %, від 41 до 50 років – 24,7 %, від 51 до 55 років – 11,2 %, понад 55 років – 18,9%. Залишається актуальним питання

здобуття вищої освіти педагогічними працівниками позашкільних навчальних закладів, незважаючи на те, що за останні роки частка педагогів-позашкільників, що мають повну вищу освіту, зросла майже до 74%»¹.

Визначення якості кадрового складу колективу ЗПО, який залучений до організації та здійснення управління ЗПО, здійснено на основі вивчення, аналізу, систематизації та узагальнення таких критеріїв, як: атестація, стабільність, досвідченість. За результатами атестації визначається кваліфікаційна категорія педагогічних працівників ЦТ «Шевченківець», наявність педагогічного, ученого звання та наукового ступеня. Під *стабільністю* кадрів розуміємо, що управління різними видами діяльності вихованців здійснюють переважно одні й ті самі викладачі, що значно спрощує процес суб'єкт суб'єктної взаємодії, контролю, аналізу результатів та методичного супроводу. *Досвідченість* як показник указує на наявність багаторічного досвіду та ефективних практик та є характерною для високого рівня професіоналізму. Відповідно до виокремлених у цьому дослідженні факторів наведемо результати аналізу якості кадрового складу колективу ЗПО.

Основними шляхами управління розвитком професійної діяльності, професійної компетентності та творчого потенціалу кадрів у ЗПО є постійний аналіз кількісного та якісного складу педагогічного колективу; діагностування особистісно-професійних якостей і контроль результатів їх діяльності, якісний аналіз результативності діяльності ЗПО загалом; створення належних умов (від комфортних умов праці до стажування за кордоном) для професійно-фахового зростання колективу та організаційної культури ЗПО.

Відповідно до ст. 19 Закону України «Про позашкільну освіту» учасниками освітнього процесу в закладі позашкільної освіти є: вихованці, учні, слухачі; директор, заступники директора закладу позашкільної освіти; педагогічні працівники, психологи, соціальні педагоги, бібліотекарі, спеціалісти, які залучені до освітнього процесу; батьки або особи, які їх замінюють; представники підприємств, установ, організацій, які беруть участь у здійсненні освітнього процесу. До колективу працівників ЦТ «Шевченківець» входять: адміністрація (директор, заступники директора, методисти, завідувачі відділами, художні керівники); педагогічний персонал (педагоги-організатори, культорганізатори, акомпаніатори, керівники гуртків); адміністративно-допоміжний персонал (заступник директора з господарчої частини, секретар, діловод, інженер з охорони праці); обслуговуючий персонал. Згідно з п. 1 ст. 21 Закону України «Про позашкільну освіту» педагогічним працівником закладу позашкільної освіти повинна бути особа з високими моральними якостями, яка має вищу педагогічну або іншу фахову освіту, належний рівень професійної підготовки, здійснює педагогічну діяльність, забезпечує результативність та якість своєї роботи, фізичний та психічний стан здоров'я якої дозволяє виконувати професійні обов'язки в закладах позашкільної освіти. Педагогічним працівником закладу позашкільної освіти може бути також народний умілець з високими моральними якостями за умови забезпечення належної результативності освітнього

¹ Матеріали ДІНЗ до Колегії Міністерства освіти і науки України

процесу.

Аналіз стану кадрового забезпечення управління діяльністю ЦТ «Шевченківець» здійснена у межах штатного розпису, згідно з навчальним робочим планом, спеціалізацією та режимом роботи. Освітній процес забезпечують 117 працівників станом на початок 2016-2017 н.р. Розстановка кадрів здійснюється адміністрацією Центру творчості (директор, заступники директора) відповідно до фахової спеціалізації педагогічних працівників і їхньої функційно-посадової компетентності. Центр творчості укомплектований педкадрами на 100 %. Починаючи з 2009-2010 н.р. динаміка змін кадрового складу педагогічних працівників за віковою ознакою була незначною.

У 2009-2010 н.р. у Центрі творчості «Шевченківець» працювало 81 педагогічних працівників, з них 62 (76,5 %) жінки, у 2010-2011 н.р. – 130, з них 89 (68,5 %) жінок, у 2011 – 2012 н.р. – 135, з них 102 (75,5 %) жінок, у 2012 – 2013 н.р. – 138, з них 116 (84,0 %) жінок, у 2013 – 2014 н.р. – 149, з них 113 (75,8 %) жінок, у 2014 – 2015 н.р. – 144, з них 108 (75,0 %) жінок, у 2015 – 2016 н.р. – 133, з них 99 (74,4 %) жінок, у 2016 – 2017 н.р. – 125, з них 99 (79,2 %) жінок.

На КЕЕ склад педагогічних працівників за кількісним показником з 2009- 2010 по 2013-2014 н.рр. суттєво змінився, починаючи з 2010-2011 н.р. унаслідок приєднання у 2010 році дитячих підліткових клубів за місцем проживання Шевченківського району міста Києва, з 81 до 149 педагогічних працівників, майже на 68 осіб (45,6 %).

Дані про освітній та освітньо-кваліфікаційні рівні директора, заступників директора, методистів, завідуючих відділами, педагогів-організаторів та педагогічних працівників Центру творчості «Шевченківець» відповідно до статті 30 «Освітні та освітньо-кваліфікаційні рівні» чинного Закону України «Про освіту» проаналізовані, а їх структурування надало змогу відобразити графічно на рис. 1.



Рис.1. Дані про освітній та освітньо-кваліфікаційний рівень кадрів ЦТ «Шевченківець»

Аналіз освітнього рівня педагогічного колективу ЦТ «Шевченківець» упродовж 2009-2017 років дозволяє зробити висновки про наявність переважно високого освітнього рівня у майже 80 % працівників, у середньому з незначними коливаннями протягом 5 років: 72,8 % (2009-2010 н.р.), 73,8 % (2010-2011 н.р.), 71,9 % (2011-2012 н.р.), 72,3 % (2012-2013 н.р.), 71,1% (2013-2014 н.р.), 72,7% (2014-2015 н.р.), 72,6% (2015-2016 н.р.) і 70,7% (2016-2017 н.р.) мають повну вищу освіту, базова вища освіта є характерною для 6,2 % (200-/2010 н.р.), 4,6 % (2010-2011 н.р.), 5,9 % (201-/2012 н.р.), 5,1 % (2012-2013 н.р.), 9,4 % (2013-2014 н.р.), 10,7 % (2014-2015 н.р.), 8,8 % (2015-2016 н.р.) і 14,1 % (2016-2017 н.р.) респондентів відповідно (рис.1). Відсоток педагогічних працівників, які мають повну вищу освіту з 2009-2010 по 2016-2017 н.р. суттєво не змінився і коливається максимально у межах 1,9 %, тоді як працівників з базовою вищою освітою збільшилось на 8,2 % упродовж цих років.

Підтвердження високого рівня професіоналізму та педагогічної культури є працівники – призери конкурсів фахової майстерності у сфері освіти, зокрема переможцем конкурсу «Директор XXI століття – 2013» є директор ЦТ та керівник гуртка В.М Бойко є лауреатом конкурс майстерності педагогічних працівників позашкільних навчальних закладів «Джерело творчості» у 201-2013 н.р. Плинність складу основних педагогічних працівників із 2011 до 2017 року зменшилась на 8,0 відсотків і характеризує тенденційну *стабільність* у ЦТ.

Педагогічні працівники приймаються на роботу на основі співбесіди, відповідно до наявних у них кваліфікації та стажу роботи.

Вивчення, аналіз та моніторинг результативності діяльності педагогічних працівників, їх професійних якостей, рівня методичної культури здійснюється у процесі проведення атестації та узагальнення і вивчення педагогічного досвіду. Адміністрації центру приділяє значну увагу атестації педагогічних працівників, яка проводиться відповідно до Законів України «Про освіту» (ст. 54), «Про позашкільну освіту» (ст.10) та «Типового положення про атестацію педагогічних працівників», оскільки вона відіграє основну роль у становленні творчого колективу професіоналів та розвитку його інноваційного потенціалу.

Світлана Мотько,

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом», групи УНЗ-17-Г1 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

Тетяна Махия,

кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ СІЛЬСЬКОЮ ШКОЛОЮ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ

Школа є елементом загальнодержавної системи освіти, а також особливим інститутом, через який протягом відповідної кількості років проходить практично все населення країни незалежно від соціального статусу, національності, віросповідання. Школа становить собою своєрідну систему, що саморозвивається під дією низки певних чинників, серед яких: географічне розташування, рівень матеріально-технічного і фінансового забезпечення, соціальне середовище, мікроклімат, кількісні показники, професійний рівень, характерологічні особливості вчителів тощо, що в комплексі впливає на якість освітніх послуг, які надаються тим чи іншим навчальним закладом.

Дані Українського центру оцінювання якості освіти вказують на те, що випускники міських шкіл демонструють кращі результати ЗНО ніж випускники сільських шкіл, що свідчить про суттєвий дисбаланс у якості середньої освіти в містах і селах. До типових проблем, що характеризують сучасний стан системи освіти з погляду педагогів та управлінців у цій сфері, належать застаріла, складна програма, відсутність матеріально-технічної бази, а в сільській місцевості – брак кадрового забезпечення та малокомплектні класи. Суттєвими ознаками сільських шкіл, що відрізняють їх від міських, є малочисельність, а також незначна кількість старшокласників. Школа в сільській місцевості, як правило, є єдиним загальноосвітнім навчальним закладом за місцем проживання дитини.

Теоретичні питання, пов'язані з різноманітними аспектами управління навчальними закладами, розглядали у своїх наукових працях О. Дубініна, Т. Махия, Н. Приходькіна, З. Рябова, І. Сіданіч, Г. Тимошко та інші.

Сьогодні особливо гостро постає проблема саме щодо удосконалення управління сільською школою, яка є актуальною в умовах сучасних реформ, зокрема

у сфері освіти, а також у контексті децентралізації і відповідних адміністративно-територіальних перетворень.

Реформа системи освіти України вимагає суттєвих змін у сільській школі як важливій складовій вітчизняної освітньої галузі. Відповідно державна політика у сфері освіти спрямована на залучення громадськості до управління сільською школою, переходом на нові освітні моделі, інноваційні системи навчання, виховання і розвитку особистості, які наближаються до стандартів європейської освітньої моделі.

Саме реформа освіти, що тісно пов'язана з територіально-адміністративною реформою та децентралізацією владних повноважень, має на меті вирішити основну проблему – низьку якість освітніх послуг у сільській місцевості.

Законом України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» регулюються відносини, що виникають у процесі добровільного об'єднання територіальних громад сіл, селищ, міст, а також добровільного приєднання до об'єднаних територіальних громад. Однією із основних умов добровільного об'єднання територіальних громад визначено те, що якість та доступність публічних послуг, що надаються в об'єднаній територіальній громаді, не можуть бути нижчими, ніж до об'єднання [3].

Серед завдань, що постають перед об'єднаними територіальними громадами у процесі децентралізації, – здійснення ефективного управління освітою на відповідній території. До об'єднання громад функція управління освітою в селах і селищах належала до компетенції структурних підрозділів (управлінь (відділів) освіти) районних державних адміністрацій. Органи місцевого самоврядування об'єднаних громад наділені автономією, у тому числі бюджетною, та мають повноваження, зокрема й у сфері управління освітою. Однак саме ефективне управління освітою та забезпечення якісних освітніх послуг є одним із важливих і водночас складних завдань для органів місцевого самоврядування громад.

Відповідно до Закону України «Про освіту» ради об'єднаних територіальних громад (як і районні та міські ради): відповідають за реалізацію державної політики у сфері освіти та забезпечення якості освіти на відповідній території, забезпечення її доступності; планують та забезпечують розвиток мережі закладів дошкільної, початкової та базової середньої освіти, позашкільної освіти, профільної середньої освіти академічного спрямування; мають право засновувати заклади освіти, реорганізовувати і ліквідовувати їх; закріплюють за закладами початкової та базової середньої освіти територію обслуговування; забезпечують доступність дошкільної та середньої освіти для всіх громадян, які проживають на відповідній території, та вживають заходів для забезпечення потреби у дошкільній та позашкільній освіті; забезпечують та фінансують підвезення учнів і педагогічних працівників до закладів початкової та базової середньої освіти і у зворотному напрямку [4].

З часу запровадження децентралізації та створення об'єднаних територіальних громад уже існує багато цікавих практик в громадах України. Зокрема, створені відповідні платформи, завдяки яким представники органів управління освітою громад, державних адміністрацій, інших профільних установ зможуть знайти

професійні відповіді з багатьох питань щодо освітнього менеджменту, а саме щодо: створення органу управління освітою у новий громаді; методичного супроводу; позашкільної роботи; розробки плану оптимізації мереж ЗНЗ; підвезення (організації), господарської діяльності для мережі шкіл; взаємодії з учасниками НВП (батьки, учні); партнерства зі шкільними адміністраціями і педагогічною спільнотою; ефективної комунікації зі старостами і депутатами місцевої ради; партнерства з виконавчими органами влади на районному і обласному рівнях, автономії ЗНЗ; розробки Стратегії освіти [1].

До реформування освітньої сфери в контексті децентралізації долучаються експерти, які стверджують, що громади визначають, яким чином надати освітні послуги дітям, які мешкають на їхній території. Відповідно з цією метою саме громада управляє школами і дитсадками на своїй території, має для цього повноваження, залучає ресурси і несе відповідальність; формує навчальну мережу: відкриває, розширює садочки, школи, підвищує чи знижує їхній ступінь, організовує підїзд учнів; призначає директорів шкіл та завідувачів дитсадків; визначає організаційну структуру управління освітою тощо з урахуванням специфіки тієї чи іншої території [2].

Належну організацію функціонування навчальних закладів, розміщених на території новоутворених об'єднаних територіальних громад, у разі ліквідації управління (відділу) освіти райдержадміністрації має виконувати створений ОТГ орган управління освітою. У період адміністративно-територіальних змін, у процесі інституційного становлення об'єднаних територіальних громад питання добору та застосування кращих підходів і рішень щодо ефективного управління освітою напращовуються на рівні самих громад.

Таким чином, удосконалення управління сільськими школами на етапі реформування потребує застосування кращих прогресивних практик з питань розвитку освіти, а також обміну досвідом, зокрема з використанням сучасних інформаційних технологій (наприклад, он-лайн платформ). Суттєвою в цьому контексті є також активна участь мешканців територіальних громад в управлінні освітою з метою впливу на забезпечення її якості. Крім цього, важливе значення має фінансування, відповідно пріоритетними для надання державної та міжнародної підтримки вбачаються проекти розвитку освіти в об'єднаних територіальних громадах, що дасть можливість громадам залучати додаткові ресурси та підвищувати якість освіти на своїй території.

Список використаних джерел:

1. Нова школа у нових громадах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://decentralization.gov.ua/en/admin/articles/5043>. – Назва з екрана.
2. Об'єднані громади мають більше можливостей для розвитку освіти, ніж райони [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://decentralization.gov.ua/news/8707>. – Назва з екрана.
3. Про добровільне об'єднання територіальних громад: Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/157-19>. – Назва з екрана.

4. Про освіту: Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>. – Назва з екрана.

Наталія Сохань

*здобувач вищої освіти спеціалізації
«Управління навчальним закладом», групи
УНЗ-17-Г1 Навчально-наукового інституту
менеджменту та психології ДВНЗ
«Університет менеджменту освіти»,
м. Київ, Україна*

Науковий керівник:

Віктор Гладуш

*доктор педагогічних наук, професор кафедри
педагогіки, управління та адміністрування
Навчально-наукового інституту
менеджменту та психології ДВНЗ
«Університет менеджменту освіти»,
м. Київ, Україна*

СУТНІСТЬ ІННОВАЦІЙНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ПАРТНЕРСЬКИХ ВІДНОСИН У ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

У процесі модернізації освіти на заклад освіти покладається основне, важливе та складне завдання – виховання компетентнісної особистості, громадянина та патріота України. Реалізувати виконання завдання можливо лише за умови взаємодії та співпраці батьків та вчителів, тобто формувати партнерські відношення учасників освітнього процесу.

«Педагогіка партнерства» – цей термін в Україні почав активно вживатися після появи Концепції Нової української школи [4 с.14], засадами якої є взаємодія та співпраця вчителів, учнів та батьків, які повинні бути рівноправними учасниками освітнього процесу.

Теми «партнерства» або «співробітництва» у своїх роботах торкалися видатні вчені-педагоги: Ш. Амонашвілі, І. Іванов, В. Караковський, С. Лисенкова, А. Макаренко, В. Сухомлинський, В. Шаталов та інші.

Проблема партнерства знаходить широке висвітлення в наукових працях багатьох вчених: так дослідження у психології (Г. Андрєєва, А. Бойко, І. Вачков, Р. Вердербер, Є. Волков, О. Дубасенюк, Г. Ложкін, Н. Пов'якель, В. Семиченко, Н. Сарджвеладзе,) та у педагогіці (Н. Волкова, В. Кан-Калик, Ю. Костюшко, М. Рибаківа, Н. Якса,) доводять, що партнерська взаємодія має суттєве значення для подальшого розвитку суспільства у соціальній, професійній, педагогічній та інших

сферах. Предметом досліджень проблеми педагогічного партнерства є праці О. Богиніч, О. Коханової В. Ляудіс, О. Новоженіної, О. Онаць, Н. Побірченко, Н. Пов'якель, В. Терещенко, Г. Чернявської, [2] та ін.

Метою дослідження є визначення та обґрунтування змісту, форм, методів, педагогічних умов інноваційного інструментарію формування системи партнерських відносин батьків та педагогів як засобу розвитку особистості учня.

У освітньому процесі мають застосовуватися різноманітні форми та технології навчання, спрямовані на взаємодію вчителів, батьків та учнів.

Один із важливих інструментів у формуванні партнерських відносин батьків та вчителів - включення батьків до спільної із закладом освіти навчальної діяльності.

Можливості вибору учнем траєкторії освіти дає змогу разом з членами родини скоригувати індивідуальний освітній маршрут, що розробляється ще в початкових класах. Відповідно до цього відбувається насичення варіативної складової навчального плану різноманітними факультативними курсами, формується робота спецкурсів, гуртків та студій.

На етапі формування партнерських відносин необхідно дбати про постійний розвиток педагогічних знань батьків, вдаючись до різних методів роботи: педагогічна пропаганда серед батьків; виступи перед батьками психологів, лікарів, юристів; робота форуму батька; клубу «Формула сімейного щастя»; організація роботи кабінету «Батьківська світлиця»; обмін досвідом між батьками щодо сімейного виховання дітей; опрацювання педагогічних ситуацій; взаємодія ради закладу освіти, батьківських комітетів класів, з громадськими організаціями батьків.

В контексті діяльності сучасного закладу освіти доцільно передбачити безпосередній зв'язок закладу з потенційними споживачами (батьками) у формі виставок і конференцій різних рівнів, днів відкритих дверей, круглих столів, симпозіумів, урочистих святкувань ювілеїв, участі в освітніх ярмарках із використанням друкованої поліграфічної продукції типу рекламних проспектів, інформаційних бюлетенів, листівок, інформаційних листів, буклетів, що розкривають особливості закладу освіти [3,с.11].

Дієвим інструментом у роботі з батьками визнано використання Інтернет-ресурсів, які досить повно і водночас доступно розкривають особливості діяльності закладу освіти, його сутність, унікальність та специфіку, переваги, традиції, культуру закладу тощо. Наприклад, веб-сайт дає можливість розкрити наступність між початковою та середньою ланкою, допрофільною підготовкою, профілізацією, презентувати результати проведення спільних з батьками заходів, рубрику «On-line консультації».

Визнано ефективним керування батьками, членами родин (за згодою) гуртком, секцією, клубом за інтересами, участь у пізнавальній, творчій діяльності, зокрема у конкурсах, проектах, презентаціях, святах знань і майстерності, турнірах знавців, творчих гостинах; бути не тільки учасниками інтелектуальних конкурсів і занять, але й їх організаторами та ведучими.

Вагомим інструментом у формуванні партнерської взаємодії визнано участь

батьків в управлінні загалом освітнім закладом. На сьогодні створено сприятливі передумови для участі батьків у вирішенні питань управлінського характеру щодо профілю навчання, вибору навчальних предметів, розробки системи заходів з підвищення якості навчання тощо. Цьому сприяє робота батьків у складі батьківських комітетів, раді закладу освіти, піклувальній раді, циклових комісіях.

Відкритість освітнього процесу дозволяє включити батьків до будь-яких видів профорієнтаційної роботи. Саме такий інструментарій формує соціальну взаємодію, яка відрізняється рівноправністю вчителів та батьків.

Отже, робота педагогічного колективу повинна здійснюватися на засадах педагогіки партнерства та спрямовуватися на вивчення сімей (соціальний паспорт класу), виявлення можливостей родин для участі в організації освітнього процесу з дітьми, вивчення запитів батьків на зміст та форми навчання їх дітей, ознайомлення батьків з навчальними планами, програмами, варіантами навчання, залучення батьків до організаторської роботи, підготовку та проведення батьківських зборів, роботу батьківського комітету, організацію психолого-педагогічної просвіти батьків, розподіл доручень між батьками для участі в справах класу, складання програми розвитку дитини (індивідуального освітнього маршруту), проведення педагогічних консиліумів з координації освітнього та виховного впливу на дитину, реалізації програми його розвитку.

Одне із завдань педагогіки Ш. Амонашвілі визначив так: «Зробити дитину нашим (дорослих – учителів, вихователів, батьків) добровільним соратником, співробітником, одноступцем у своєму ж вихованні, освіті, навчанні, становленні, зробити її рівноправним учасником педагогічного процесу, дбайливим і відповідальним за цей процес, за його результати» [1, с.47].

Питання педагогіки партнерства є надзвичайно актуальним, потребує подальшого теоретичного вивчення і практичного втілення в умовах Нової української школи.

Список використаних джерел:

1. Амонашвили Ш. А. Размышления о гуманной педагогике / Ш. А. Амонашвили. – М.: Издательский Дом Шалвы Амонашвили, 1996. – 496 с.
2. Коханова О.П. Партнерство як фактор соціалізації особистості. – [Режим доступу: http://elibrary.kubg.edu.ua/2004/1/O_Kokhanova_PPTP_2_IPSP.pdf]
3. Махия Т.А. Рекламно-інформаційна діяльність як складова професійної діяльності сучасного менеджера освіти / Махия Т.А. // Електронне фахове видання «Науковий вісник УМО «Педагогіка» – Випуск 3 (2017). – [Режим доступу: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya/visnyk_umo/pedagogika/3_2017/Makhynia.pdf]
4. Нова українська школа. Концептуальні засади реформування середньої школи. – [Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/reforms/ukrainska-shkola-compressed.pdf>].

Ольга Мукосеева,

здобувач вищої освіти спеціалізації
«Управління навчальним закладом», групи УНЗ-
17-Г1 Навчально-наукового інституту
менеджменту та психології ДВНЗ
«Університет менеджменту освіти», м.Київ,
Україна

Науковий керівник:

Зоя Рябова,

доктор педагогічних наук, завідувач кафедри
педагогіки, управління та адміністрування
Навчально-наукового інституту менеджменту
та психології ДВНЗ «Університет
менеджменту освіти», м.Київ, Україна

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕДАГОГІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Модернізація та реформи системи освіти стають найважливішою передумовою динамічного економічного зростання та соціального розвитку українського суспільства. В сучасних умовах значно зростають вимоги до якості підвищення кваліфікації педагогічних працівників, посилюється необхідність у педагогічному управлінні процесом розвитку активної творчої особистості.

Актуальність дослідження професійного потенціалу вчителя зумовлена станом розвитку суспільства та особливостями професійної педагогічної діяльності. [3] Сучасні реалії життя підвищують значущість особистісно-професійної успішності педагога.

Проблема управління професійним розвитком педагогічних працівників актуалізується у зв'язку з потребою реалізації державної політики в галузі освіти та необхідністю підвищення загальної та професійної культури педагогів, створення умов, що забезпечують відповідність їх професійного рівня запитам і потребам педагогів та керівників навчальних закладів.

Системний характер педагогічної майстерності відображається в новому інтегрованому понятті – професійний потенціал педагога (ППП), перевага якого в тому, що воно об'єднує в собі багато різнопланові і різнорівневі аспекти підготовки та діяльності вчителя. [3]

В літературі знаходимо дослідження професійного потенціалу людини у вигляді самостійних теорій:

- особистісно-професійний потенціал (Б. Астаф'єв, В. Ігнатова, В. Марков, І. Ярмачев);
- професійний потенціал (І. Беспалов, Є. Резанович);

- трудовий потенціал (Л. Абалкін, Н. Байков, Ж.-М. Галль, Б. Генкін, А. Кібанов, А. Лобанов, Д. Львов, А. Мерцалов, М. Хучек);
- освітній потенціал (О. Гончаров, О. Неживенко).

На особливу увагу заслуговують праці, у яких досліджується широкий спектр проблем професійного становлення педагога. Зокрема питання про місце світоглядної підготовки в системі педагогічної освіти так чи інакше торкаються І. Богданова, Ю. Беляєв, І. Підласий. Різні аспекти професійної підготовки вчителів розглядали С. Кримський, І. Чернокозов. Загальні проблеми становлення педагога та його професійної адаптації вивчали С. Болсун, О. Савченко,

Метою дослідження є теоретичний аналіз системи управління розвитком професійного потенціалу педагогів (ППП), визначення показників та індикаторів його моніторингу, що сприяє визначенню форм і методів управління розвитком PPP.

Професійний потенціал (від лат. Potencia - узагальнена здатність, можливість, сила) - головна характеристика педагога. Це сукупність об'єднаних в систему природних і набутих якостей, що визначають здатність педагога виконувати свої обов'язки на заданому рівні. Професійний потенціал педагога можна визначити і як спроектовану на ціль здатність педагога її реалізувати: при цьому відповідно мова йде про співвідношення намірів і досягнень. Професійний потенціал може бути визначений і як база професійних знань, умінь в єдності з розвиненою здатністю педагога активно мислити, творити, діяти, втілювати свої наміри в життя, досягати запроектованих результатів.

Згідно з ресурсним підходом до визначення потенціалу під професійним потенціалом фахівця розуміється відновлювана самокерована система його внутрішніх ресурсів, які виявляються в професійних досягненнях. [4] Ключовою якістю професійного потенціалу є його системність. Отже, потенціал охоплює не тільки сукупність ресурсів, алей систему управління ними, яка має свідомий та несвідомий рівні.

Професійний потенціал як сукупність усіх наявних засобів, можливостей, ресурсів, прихованих здатностей спочатку розвивається, нагромаджується, а пізніше реалізується у професійній діяльності.

Структура професійного потенціалу визначається його внутрішнім поділом на реалізований та нереалізований потенціали.

Система PPP містить структурні частини, під якими розуміються великі напрямки (аспекти) підготовки вчителів та їхньої професійної діяльності. Компоненти: виділено за напрямками наукових досліджень, що розробляють проблему професійного потенціалу педагога.

Загальна структура поняття «професійний потенціал» досить складна і багатопланова. З одного боку, PPP містить в собі співвідношення орієнтації як нахили до педагогічної діяльності та дійсній ситуації діяльності. При такому підході підкреслюється значення придбаної та природної здатності до занять педагогічною діяльністю. З іншого боку, PPP відображає ставлення педагога до професійної діяльності. Це означає, що одних лише здібностей, навіть коли вони є, мало для

якісного виконання професійних обов'язків. З третього боку, ППП трактується як можливість виконувати свою працю на рівні вимог, що накладаються педагогічною професією, в поєднанні з індивідуальним розумінням сутності педагогічного процесу - стилем навчально-виховної діяльності. Нарешті, з четвертого боку, ППП – це концентрування отриманих якостей у процесі підготовки знань, умінь, способів мислення і діяльності.

Найближчим стосовно ППП загальним поняттям є педагогічний професіоналізм. Професіоналізм зводиться до здатності розраховувати протягом педагогічних процесів, передбачати їх наслідки, спираючись при цьому на знання загальних обставин, умов і конкретних причин.

Важливою науково-практичною проблемою є питання оптимізації управління розвитком професійного потенціалу педагога. Методологічною основою є базові положення гуманістичної психології (А. Маслоу, К. Роджерс) та праці з біоенергетики (наукова школа А. Лоуена, В. Райха). [2]

Перспективними психотехнологіями розвитку професійного потенціалу педагога є:

- технологія коучингу;
- технологія раціонального використання і примноження індивідуальної ресурсності суб'єктів праці;
- технологія саморегуляції психічних станів як фактор підвищення працездатності й ефективності діяльності;
- технологія тайм-менеджменту.

Важливим фактором модернізації професійного потенціалу і підвищення рівня професіоналізму особистості є раціональне використання і примноження індивідуальної ресурсності суб'єктів праці [1].

Основними формами реалізації управління розвитком професійного потенціалу педагога є: методологічні семінари, науково-дослідні конференції, організація педагогічних експериментів за окремими напрямками реалізації інноваційної моделі освітнього процесу, публічний захист педагогічних дослідницьких проектів, розробка індивідуальних освітніх траєкторій циклових комісій і окремих педагогів, стажування на підприємствах педагогічних працівників. Прикладом механізму управління професійним розвитком педагога є такий масовий механізм управління, як атестація педагогічних працівників державних освітніх установ [4]. До прикладів інших механізмів можна, зокрема, віднести і конкурси педагогічних здобутків, а також наукові семінари і проекти, робота методичних об'єднань, реалізація програм саморозвитку [4].

Проведені дослідження з означеної проблеми допомагає визначити нові вимоги до сучасного педагога, розкрити складові управління професійним розвитком учителя, його компетентності, основні форми реалізації процесу управління професійним розвитком педагога. Подальше дослідження планується спрямувати на вивчення функцій управління професійним розвитком педагогів.

Список використаних джерел:

1. Єльнікова Г. Теоретичні і методичні засади моделювання фахової компетентності керівників закладів освіти: монографія / Зайченко О., Єльнікова Г., Маслов В. [та ін.]; за ред. Єльнікової Г. – К.; Чернівці: Книги – XXI, 2010. – 459с.
2. Морозова М. Організаційно-методичні засади управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників системи післядипломної педагогічної освіти: дис. канд. пед. наук: 13.00.06 / Морозова М.; ДВНЗ «Університет менеджменту освіти». – К., 2013. – 249 с.
3. Рябова З. В. Педагогічні та науково-педагогічні працівники, їх професійна підготовка і соціальна підтримка – головний чинник конкурентоспроможної освіти / Кучерявий О., Регейло І., Рябова З., Хомич Л. // Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / Нац. акад. пед. наук України; [редкол.: Гуржій А. (заст. голови), Кремень В. (голова), Луговий В. (заст. голови), Савченко О. (заст. голови)]; за заг. ред. Кременя В.. – Київ: Педагогічна думка, 2016. – 448 с. – Бібліогр.: с. 21. – (До 25-річчя незалежності України).
4. Тимошко Г. М. Сучасні підходи до формування лідерських якостей керівника навчального закладу/ Тимошко Г. М. // Педагогічний пошук. Науково-методичний вісник Волинського інституту післядипломної освіти 2 – 2016. С. 20 – 24.

Любов Власова,

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом», групи УНЗ-17-Г-1, Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

Віктор Гладуш,

д. пед. н., професор, професор кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР – НОВА УСТАНОВА В СИСТЕМІ ОСВІТИ УКРАЇНИ

В реаліях сьогодення особливе місце відводиться засадам міжнародного права та співробітництва, принципам, на яких побудоване все суспільство – гуманізму, рівності, толерантності, демократизму. Тому на передній план виступають особи, які мають особливості психофізичного розвитку, адже саме за ставленням суспільства до таких людей і визначається рівень розвитку та зрілості цього суспільства.

Кожна людина в процесі свого постембріонального онтогенезу проходить стадію навчання, коли здобуваються всі базові знання, формується виховання та

відбувається самоусвідомлення особистістю себе у цьому світі. А також людина визначає для себе основний напрямок діяльності – вибирає професію, яка забезпечить не тільки задоволення фізіологічних потреб, а соціальних та потреб у самовираженні. Для того, щоб всі мали рівний доступ до навчання на державному рівні впроваджується інклюзивна освіта – це гнучка індивідуалізована система навчання дітей з особливостями психофізичного розвитку в умовах масової загальноосвітньої школи за місцем проживання.

Інклюзивна освіта передбачає створення освітнього середовища, яке б відповідало потребам і можливостям кожної дитини, незалежно від особливостей її психофізичного розвитку.

Вивченням становлення інклюзивної освіти в Україні займаються Л. Будяк, В. Гладуш, В. Засенко, А. Колупаєва, Ю. Найда, Н. Софій; професійним становленням педагогів інклюзивних класів та вивченням готовності педагогічних працівників до роботи з дітьми, що мають особливі освітні потреби займаються Л. Будяк, В. Гладуш, Т. Гура, І. Луценко, О. Пономаренко, Н. Слободянюк, О. Таранченко; над проблемою вивчення особливостей дітей з психофізичними розладами працюють Н. Кириченко, С. Лупінович, Т. Приходько, Л. Савчук, А. Селіванова, О. Хохліна; питаннями управління освітніми організаціями займаються А. Вознюк, Л. Даниленко, Г. Дмитренко, Л. Калініна, Л. Карамушка, А. Колупаєва, В. Луговий, О. Мармаза, Л. Орбан-Лембрик, Г. Тимошко, Л. Щоголева, та ін.; проблему організації інклюзивних закладів освіти досліджують Л. Будяк, Л. Даниленко, В. Засенко, А. Колупаєва, А. Обухівська, П. Придатченко та ін.

Концепція інклюзивної освіти будується на засадах демократизму, а саме відображає головну його ідею – усі діти є цінними й активними членами суспільства. Навчання в інклюзивних закладах освіти є корисним як для дітей з особливими освітніми потребами, так і для дітей з типовим рівнем розвитку, членів родин та суспільства в цілому.

Наша держава сьогодні перебуває у стані активного реформування, яке торкнулося і галузі освіти. Новим Законом України «Про освіту» [2], який прийнятий Верховною Радою України 05.09.2017 р. та Постановою Кабінету Міністрів України від 12.07.2017 року № 545 «Про затвердження Положення про інклюзивно-ресурсний центр» передбачено створення інклюзивно-ресурсних центрів, які реалізовуватимуть право на освіту дітей від 2 до 18 років з особливими освітніми потребами. Тому метою дослідження є вивчення процесу становлення інклюзивно-ресурсних центрів та розроблення системи управління ними.

Інклюзивно-ресурсний центр є новою структурою із надання освітніх послуг дітям з особливими освітніми потребами, яка тільки робить перші кроки у зайнятті своєї ніші у системі освіти України. Тому питання формування, розвитку та управлінням в центрі на сьогоднішній день виступає гостро.

Відповідно до Положення про інклюзивно-ресурсний центр, основною метою його діяльності є забезпечення права на освіту дітей з особливими освітніми потребами, шляхом проведення комплексної психолого-педагогічної оцінки розвитку

дітей з особливими освітніми потребами, надання їм психолого-педагогічної допомоги та забезпечення системного кваліфікованого супроводження [4].

Як зазначає В. Гладуш, «останніми роками стосовно системи освіти України все частіше вживаються такі поняття, як демократизація, децентралізація, деінституалізація. І якщо для пересічної людини перші два – достатньою мірою зрозумілі, то третє – потребує пояснення. З'явилося воно на початку XXI ст. у соціальній педагогіці з подоланням проблематики інтернатного догляду за дітьми. Деінституалізація – це процес заміни системи інституційного догляду дітей (в школах-інтернатах, дитячих будинках тощо) на систему, яка забезпечує виховання дітей в сім'ї або умовах, максимально наближених до сімейних. Важливим є те, що цей процес не обмежується тільки виведенням дітей із спеціальних закладів, а передбачає розвиток мережі превентивних і підтримуючих послуг на рівні громади, орієнтованих на задоволення потреб дітей і захист їхніх прав» [1].

Отже, процес, деінституалізації закладів спеціальної освіти призвів до розбудови інклюзивно-ресурсних центрів. За специфікою організації діяльності та надання освітніх послуг, інклюзивно-ресурсний центр це симбіоз спеціального закладу освіти (школи-інтернату) та методичної установи із підтримки інклюзивної освіти (психолого-медико-психологічної консультації – ПМПК). Це альтернатива для батьків, які віддали дітей з особливими освітніми потребами на навчання і виховання в спеціальний заклад, адже вони зможуть отримувати ті ж корекційно-розвиткові послуги, що й там, але при цьому їхня дитина виховуватиметься в сім'ї і вони прийматимуть активну участь у її житті і розвитку.

Також інклюзивно-ресурсний центр надаватиме висновок про розвиток потреб дитини, умови, які необхідні їй для успішного навчання та становлення як особистості, тобто, як ПМПК, проводитиме психолого-педагогічне вивчення дитини. Суттєвою відмінністю від ПМПК є те, що з процесу вивчення дитини вилучили медичну складову – інклюзивно-ресурсний центр є суто педагогічною установою.

Інклюзивно-ресурсний центр створюється в об'єднаній територіальній громаді, районі, районі міста або в місті з розрахунку 1 центр не більше як на 7 тис. дітей дошкільного та шкільного віку, гранична чисельність працівників у такому центрі не повинна перевищувати 12 осіб. Якщо кількість дітей понад 7 тис., але вона не дозволяє відкрити ще 1 одиницю, то у наявному центрі вводяться додаткові посади спеціалістів, відповідно до потреб регіону. Загалом, штат інклюзивно-ресурсного центру формують директор, практичний психолог, вчитель-логопед, вчитель-дефектолог, вчитель лікувальної фізкультури, медична сестра, бухгалтер, прибиральник приміщень. При потребі і наявних спеціалістах в штат центру можуть вводитися олігофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог.

Центри є сучасними закладами освіти, тому особливої уваги потребують форми і методи роботи, а також засоби, якими оперуватимуть педагогічні працівники при здійсненні професійних обов'язків. Тому надзвичайно важливим є питання технічного та програмного забезпечення діяльності центру та кваліфікація спеціалістів.

Як проявить себе інклюзивно-ресурсний центр як окрема структурна одиниця системи освіти, наскільки успішною і необхідною буде його діяльність залежить від команди однодумців, яка працюватиме в кожній територіальній одиниці нашої держави, а саме: органів місцевого самоврядування, органів виконавчої влади, представників громадськості, керівника центру та педагогічного і батьківського колективів.

В процесі своєї діяльності центри зазнаватимуть певних змін як в підходах до організації, так і в наповненості послуг. На зміни також впливатиме і розвиток всієї системи освіти України, активне реформування якої ми зараз спостерігаємо. Тому від кроків, які прийме керівництво центру у відповідь на ці зміни залежатиме успіх та подальша доля центру, але окрім того, від цього залежатиме й доля дітей з особливими освітніми потребами. Адже саме на розбудові інклюзивно-ресурсних центрів побудована концепція нової української інклюзивної освіти.

Сміливо можна назвати цю розбудову державним експериментом у сфері освіти. Наскільки вдалим буде цей експеримент на даний момент залежить від простих педагогів і фахівців центру, адже саме вони є реалізаторами на місцях поставлених державою завдань.

Список використаних джерел:

1. Гладуш В.А. До питання формування професійної компетентності педагога інклюзивного закладу/ В.А. Гладуш, Я.Ю. Баранець // Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». 2015. - № 1 (9), с. 71-78.
2. Закон України „Про освіту”// [електронний ресурс] доступ за посиланням: <http://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19>
3. Колупасва А.А., Будяк Л.В. Впровадження інклюзивного навчання при проведенні реформування в Україні // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі: Тези доповідей: X Міжнародна науково-практична конференція.
4. Постанова Кабінету Міністрів України від 12.07.2017 № 545 «Про затвердження Положення про інклюзивно-ресурсний центр» // [електронний ресурс] доступ за посиланням: <https://www.pedrada.com.ua/article/1393-pro-nklyuzivno-resursniy-tsentr>

Людмила Волинець,

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом», групи УНЗ-17-Г-1, Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти, м.Київ, Україна

Науковий керівник:

Володимир Олійник,

кандидат педагогічних наук, доцент, заступник

УПРАВЛІННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ В СУЧАСНИХ ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

Профорієнтаційна робота сприяє більш повній самореалізації особистості, зростанню конкурентоспроможності молоді на ринку праці, прискорює процес пошуку роботи. Все це обумовлює високу актуальність і практичну значущість організації системи професійної орієнтації закладів освіти. [2] Заходи з професійної орієнтації мають бути спрямовані на досягнення двох взаємодоповнюючих цілей. По-перше, вони мають сприяти забезпеченню ефективної зайнятості населення, досягненню збалансованості між потребами ринку праці та пропозицією робочою силою через професійне самовизначення молоді. По-друге, послуги з профорієнтації сприяють всебічному та глибокому професійному розвитку людського потенціалу, тобто вибору кожним учнем такого виду зайнятості і професійної діяльності, який відповідав би її індивідуально-психологічним особливостям, інтересам, здібностям, нахилам і можливостям.

Управління профорієнтаційною діяльністю закладів професійно-технічної освіти сьогодні побудоване на певних критеріях і показниках, які в основному зводяться до кількості осіб, охоплених відповідними заходами. [1] Головний недолік існуючої практики полягає у однобокому характері моніторингу та оцінювання профорієнтації, недостатньому зв'язку індикаторів і показників з довгостроковими цілями державної політики зайнятості. В результаті, той потенціал, який міститься у профорієнтаційній роботі діяльності ЗПТО, на сьогодні використовується недостатньо.

Проблеми ефективності професійної орієнтації та визначення у цьому зв'язку її критеріїв знайшли відображення в розробках таких вітчизняних і закордонних вчених як: Л. Авдєєва, С. Вершиніної, А. Леонтьєвої, А. Магницького, І. Назімова, В. Скульської, В. Степанова та інших. Окремі аспекти управління профорієнтаційною роботою взагалі розглядаються в дослідженнях таких вітчизняних науковців, як М. Бендюкова, Ю. Маршавін, Н. Ничкало, В. Савченко. Водночас проблеми методичного забезпечення побудови системи моніторингу та оцінювання ефективності управління профорієнтаційною роботою, зокрема методи визначення відповідних показників та індикаторів з урахуванням поточних і перспективних потреб досліджені недостатньо.

Метою дослідження є теоретичний аналіз системи здійснення профорієнтаційної роботи в сучасних закладах професійно-технічної освіти, визначення показників та індикаторів її моніторингу, що сприятиме визначенню найкращих її форм і методів управління нею.

Необхідною умовою успішного формування готовності особистості до професійного самовизначення, є цілеспрямоване управління процесом професійної орієнтації. [4]

На основі аналізу підходів до визначення сутності управління системою профорієнтації, вважаємо за доцільне визначити управління системою професійної орієнтації як цілеспрямовану, чітко скоординовану, безперервну та постійно відновлювану роботу державних органів, державної служби зайнятості, центрів зайнятості, навчальних закладів всіх рівнів акредитації, підприємств і громадськості, що охоплює правове, організаційне, економіко-інформаційне, теоретико-методологічне, кадрове, фінансове, матеріально-технічне забезпечення, що в сукупності спрямоване на надання допомоги учнівській молоді у професійному самовизначенні, у виборі місця роботи і навчання, а також на досягнення високих соціально-економічних результатів на державному рівні, на рівні ринку праці.

Відповідно процес цілеспрямованого впливу на заходи щодо формування професійного самовизначення, виявлення здібностей, інтересів та інших факторів, які впливають на вибір професії визначимо як управління профорієнтаційною роботою з учнівською молоддю.

Виходячи з цього профорієнтація є певною системою форм і методів педагогічного впливу на учнівську молодь, що забезпечує перманентний процес самопізнання, формування інтересів, основних та резервних професійних намірів, професійних перспектив. [1]

В основу профорієнтаційної діяльності покладено такі принципи:

- комплексний характер профорієнтаційних послуг: організація профорієнтаційної діяльності повинна здійснюватись в соціально-економічному, психолого-педагогічному, медико-фізіологічному та професійному напрямках для забезпечення різнобічної готовності молоді людини до вибору професії;
- узгодження інтересів особи та суспільства через ринок праці;
- діяльнісний підхід до визначення професійної придатності;
- рівні можливості отримання профорієнтаційних послуг громадянами України та громадянами іноземних держав незалежно від місця навчання, віку, статі, національності, релігійних переконань;
- доступність професійної та іншої інформації стосовно можливостей вибору чи зміни професії, форм навчання та працевлаштування;
- добровільність і безкоштовність отримання профорієнтаційних послуг усіма групами населення на гарантованому державному рівні;
- конфіденційний і рекомендований характер висновків профконсультацій і профдобору, додержання працівниками профорієнтаційних норм професійної етики;
- взаємозв'язок школи, сім'ї, виробництва і громадськості в здійсненні профорієнтаційних заходів;
- систематичність і наступність у профорієнтації.

При здійсненні профорієнтаційної роботи будь-який заклад освіти, що здійснює її, повинен мати певну систему оцінювання такої діяльності. Така система

необхідна для підсумку результатів проведеної роботи, виявлення недоліків у проведенні профорієнтації, а також для розробки більш ефективних методів здійснення профорієнтаційної діяльності у майбутньому.

Метою функціонування такої системи оцінювання ефективності управління профорієнтаційною роботою є :

- визначення ступеня відповідності організації профорієнтаційної роботи цілям і завданням ЗПТО, що містяться у вітчизняному законодавстві, указах Президента України, постановах та ін. документах Уряду;
- забезпечення найбільш ефективного та раціонального використання ресурсів, призначених для здійснення профорієнтації молоді;
- виявлення центрів зайнятості, в яких досягається найвища ефективність профорієнтації, для подальшого поширення методів і форм управління цим напрямом роботи.

Система має будуватися на чітко визначених цілях або очікуваних результатах від профорієнтаційної діяльності. У загальному вигляді їх досягнення має сприяти реалізації конституційних прав громадян на вільний розвиток, працю, свідомий вибір професії [2].

Результатом компетентного проведення профорієнтаційної роботи у ЗПТО є конкурентоспроможний на ринку праці кваліфікований робітник, спеціаліст, готовий до активної професійної діяльності і подальшого професійного становлення. Важливим чинником є перевага закладу освіти, що забезпечується за рахунок своєчасного надання нових освітніх послуг й уникнення їх запізнення виходу на ринок; надання освітніх послуг у більшому обсязі та кращої якості; організації впливу на ринок за допомогою педагогічних і управлінських засобів [3].

Система профорієнтаційної роботи дозволяє поступово сформувати активну позицію абітурієнта відносно свого професійного майбутнього і до життя в цілому. Активне застосування форм та методів профорієнтаційної роботи закладом професійно-технічної освіти допоможе випускникам шкіл у професійному самовизначенні, а викладачам – готувати професійноспрямованих фахівців.

Список використаних джерел:

1. Белошицкий О. Социально-педагогичные проблемы профориентации ученической молодежи / О. Белошицкий // Трудове навчання (Шкільний світ). – 2012. – №4. – С. 46-51.
2. Мітєв І. Профориєнтаційна робота як система / І. Мітєв, Л. Шинкар // Управління освітою (Шкільний світ). – 2011. – №8. – С. 24-27.
3. Рябова З. В. Роль інноваційної діяльності в організації педагогічного маркетингу [Електронний ресурс] / З. В. Рябова. Режим доступу: РябоваЗ. В. Теоретико-методологічні основи системи управління післядипломною педагогічною освітою в умовах інноваційних трансформацій [Електронний ресурс] / З. В. Рябова. Режим доступу: <http://edu-post-diploma.kharkov.ua/> (підготовлено до друку). <http://nmziadummtsm.blogspot.com/>
4. Тимошко Г.М. Управління розвитком організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу/ Г.М.Тимошко //Директор школи, ліцею, гімназії : Всеукр. наук.-практ. журнал. – 2015. - № 4- 5. – С.108-113.

Сітлана Зайка,

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом», групи УНЗ-17-Г1 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

Зоя Рябова,

доктор педагогічних наук, завідувач кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

ОРГАНІЗАЦІЯ ПЛАНУВАННЯ В УСТАНОВАХ ТА ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ НА ОСНОВІ ПРОЕКТУВАННЯ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ

Сучасні тенденції модернізації освіти зумовлюють здійснення пошуку та створення такого освітнього простору, який давав би можливість до самореалізації, самонавчання, саморозвитку кожного учасника навчально-виховного процесу, а значить можливість почувати себе успішним.

Успішна діяльність закладу загальної середньої освіти залежить від того наскільки вірно, виважено, системно складено річний план роботи ЗЗСО. Бо сутність управління полягає в умінні планувати результат, вибрати такі дії, які забезпечили б за умови найменших затрат сил, часу, засобів ефективно виконання поставлених завдань.[3]

План – робочий документ, тому необхідно обмежувати його обсяг, не допускати повторень, зайвої деталізації. Він має бути динамічним, з точним визначенням термінів виконання та виконавців.

Питання планування роботи навчального закладу загальної середньої освіти розглядались у працях вітчизняних і зарубіжних учених. Зокрема, питання методології управління розкривається у роботах М. Поташника, В. Симонова, П. Третьякова, та ін. Вивченню функцій управління приділяють увагу в своїх роботах Л. Даниленко, В. Маслов, З. Рябова та ін. Інформаційно-аналітичний метод оцінки засвоєння знань як фактор підвищення ефективності управління освітнім процесом досліджувався Г. Дмитренко. Питання аналізу та самоаналізу у професійно-педагогічній діяльності присвячують свої дослідження Г. Єльнікова, Т. Махия та ін. Технології проектування в практиці роботи закладу загальної середньої освіти показав у своїх роботах В. Киричук.

Метою дослідження є розкрити основні теоретичні положення щодо сутності і змісту планування як функції управлінської діяльності на прикладі планування

роботи Загальноосвітньої школи I-III ступенів № 2 Горішньоплавнівської міської ради Полтавської області.

Методологічною особливістю планування є широке використання програмно-цільового (комплексно-цільового) підходу, що передбачає необхідність точного формулювання цілей і їх співвідношення з ресурсами [3].

Планування базується на усвідомленні керівництвом організації потреби в конкретних результатах, при цьому мета виступає як спроектований, передбачений наслідок, ідеалізований кінцевий результат і активізуючий чинник діяльності [4]. Воно має бути підпорядковане принципам науковості, завбачити систему науково обґрунтованих завдань, змісту, методів, форм і засобів: реальності та оптимальності заходів, виконання яких забезпечувала б рівномірний режим роботи школи; соціальної детермінації, формуючи в учнів необхідні суспільству моральні, правові та інші якості.

Серед інших вимог до планування - чіткість, зрозумілість, педагогічна доцільність, єдине спрямування, організаційна, концептуальна єдність заходів у досягненні сформованих цілей.

Планування в організації можна представити як послідовність таких етапів: встановлення цілей діяльності організації, які визначають очікуваний або бажаний стан організації; розроблення стратегії діяльності організації – безпосереднє опрацювання шляхів, якими організація досягатиме очікуваних результатів; надання стратегії конкретної форми, впровадження стратегії у конкретні дії організації [6].

Основними принципами планування роботи є: цілепокладання, науковість, системний підхід, доцільність, наступність, колективність, врахування особливостей та специфіки закладу та інше.

У своїй роботі загальноосвітній навчальний заклад як правило виділяє таку систему планування:

- перспективний план роботи навчального закладу;
- річний план;
- план роботи школи на навчальний рік;
- тижневий та щоденний план роботи;
- календарний план роботи школи на семестр;
- графіки загальношкільних заходів;
- розклади уроків та позашкільних заходів;
- плани роботи дитячо-юнацьких організацій;
- плани роботи Ради школи, Піклувальної ради, методичної ради, методичних об'єднань, індивідуальні плани роботи вчителів-предметників тощо [1].

Сучасні школи мають справу з цілою низкою проблем, особливо з прискореними трансформаційними змінами, які відбуваються в усіх аспектах життя. Трансформаційне планування вже є не досконалим у сьогоденні, тому більше стали приділяти уваги стратегічному плануванню.

Основною ідеєю моделі стратегічного планування є «переселення» команди працівників із ситуації, що склалася сьогодні в якесь ідеальне майбутнє, якого вони

бажають досягти.

План роботи школи – це цілеспрямована програма дій шкільного колективу, доведена до необхідної конкретизації за змістом, часом, виконавцями, організаційними формами й шляхами її реалізації.

Сьогодні план школи має бути нормативною моделлю роботи всього педагогічного колективу. Він дає змогу продумувати ідеологію і розвиток кожної школи, врахувати її власні резерви, зробити прогнози.

Лише усвідомлений, виважений, компетентнісний підхід до планування забезпечить його дієвість і ефективність. В. Сухомлинський зазначав: “Джерело багатьох бід шкільного навчання якраз і полягає в тому, що день у день, з місяця в місяць, з року в рік повторюються одні і ті ж самі недоліки: про них без кінця говорять, а справа не поліпшується [5]. При цьому й директор школи, й інспектор, і вчитель іноді бачать лише результат, а корені недоліків опускаються, не роблячи спроби спочатку усунути причину, а потім вивчати результат”.

Інноваційний розвиток освітньої організації (навчального закладу) має лінійну залежність від розвитку інноваційного потенціалу кожного учасника освітнього процесу, що забезпечується їхньою здатністю організовувати свою діяльність як проектну.

Проектний менеджмент – це сукупність завдань, організації, методів і засобів управління для реалізації проекту. Характеристику проекту можна визначити як певну сукупність управлінських завдань та організаційних дій, методів і засобів, спрямованих на досягнення визначеної мети проектної діяльності

Проектування – це процес створення прототипу, прообразу передбачуваного або можливого об’єкта, його стану; комплекс цілеспрямованих, організованих, науково обґрунтованих соціальних дій, спрямованих на створення, функціонування та розвиток об’єктів, явищ і процесів, різних видів діяльності з метою отримання бажаного результату [1].

Таким чином, аналіз першоджерел з проблем управління свідчить, що напрацьована велика теоретична база знань з планування роботи закладу загальної середньої освіти. Управлінці-практики мають встановлені шаблони щодо складання плану роботи навчального закладу. Простір для творчості є.

Поряд із традиційними підходами до планування є і нетрадиційні. Зокрема поєднання особистісно-розвивального змісту освіти із проектним менеджментом та покладанням його на сучасні технології.

Список використаних джерел:

1. Інструкція з ведення ділової документації у загальноосвітніх навчальних закладах І – III ступенів © 2007 – 2018 «Освіта.уа»
2. Маслов В.І. Технологічні функції методології управління навчальним закладом: Монографія / [Єльнікова Г.В., Зайченко О.І, Маслов В.І. та ін.]; за ред. Єльнікової Г.В. – Київ-Чернівці: Книги – XXI, 2010. – С. 40-55.
3. Махия Т. А. Визначення сильних і слабких сторін діяльності навчального закладу у процесі дослідження його внутрішнього середовища / Махия Т. А. // Народна освіта.

Науково-методичний електронний педагогічний журнал. — 2015. — № 3 (27). — Режим доступу до журн.: <http://www.narodnaosvita.kiev.ua/>

4. Рябова З. В. Моделювання процесу управління якістю освіти в навчальному закладі [Електронний ресурс] / Рябова З. В. // Теорія і методика професійної освіти: електронне наукове фахове видання. - 2016 . - №9 (1) Режим доступу: http://tmpe.eor.by/images/Vol._9/3_16_tmpe_9_ryabova.pdf (0,5 др.арк)

5. Рябова З. В. Проектний менеджмент як технологія управління інноваційним розвитком навчального закладу / Рябова З. В. // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. / НАПН України, Ун-т менедж. освіти ; редкол : Ануфрієва О. Л. [та ін.]. — К., 2005. — Вип. 16(29) / голов. ред. Олійник В. В. — К. : атопол ГРУП, 2016. — 216 с. (0,5 др.арк.)

6. Киричук В. О. Технології проектування в практиці роботи загальноосвітнього навчального закладу: теоретико-практичний аспект: Посібник. — К.: Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2014. — 336 с

Ірина Башкова,

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом», групи УНЗ-17-Г-1 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

Ганна Тимошко,

доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ СУЧАСНОГО ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Освіта в Україні потребує необхідності пристосування до умов ринкового середовища. Сьогодні ринок освітніх послуг динамічно розвивається, що вимагає особливої уваги до проблем, пов'язаних із позиціонуванням навчальних закладів. Створення позитивного іміджу освітньої організації підвищує ефективність діяльності закладу освіти, дає можливість якнайповніше задовольнити потреби клієнтів, якими передусім є батьки здобувачів освіти та самі здобувачі освіти. Проте одного бажання замало, необхідно мати науково-теоретичне підґрунтя: знати сутність понять іміджелогії, особливості структурних компонентів іміджу навчального закладу, мати чітке уявлення про логіку та механізми формування іміджу особистості чи установи.

У низці публікацій проблема іміджу розглядається І. Альохіною [1], Л. Браун [2], Л. Карамушкою [4], О. Панасюком [5], Г. Тимошко [7] та ін..

Метою дослідження є розкриття природи іміджу як складової системи освіти, функцій і завдань позитивного іміджу сучасного закладу загальної середньої освіти та особливостей процесу його формування.

Ми вважаємо, що у часи реформування освіти, проблема формування іміджу стає однією з ключових проблем управління освітньою установою. Технології формування іміджу вивчає наука іміджелогія. У науковій літературі існує багато визначень іміджелогії як науки. За визначенням О. М. Холода, іміджелогія – це наука про функціонування, систематизацію й впровадження у свідомість споживача знакових замінників інформації про носіїв визначених атрибутів [8]. Імідж (англ. image, від лат. imago, imitari – імітувати) – штучна імітація або подання зовнішньої форми будь-якого об'єкта, особливо особи [3]. Імідж закладу – це цілеспрямовано створений образ-стереотип, наділений цінностями, значущими для об'єкта впливу.

У структурі іміджу закладу загальної середньої освіти виділяють такі компоненти:

- соціальний імідж;
- візуальний імідж;
- імідж керівника;
- імідж педагогічного колективу;
- внутрішній імідж навчального закладу (корпоративна культура, морально-психологічний клімат у колективі);
- «імідж» освітньої послуги;
- імідж споживачів освітніх послуг[6] .

З погляду формування позитивного іміджу навчального закладу наведені структурні компоненти, на нашу думку, потребують більш детального розгляду.

Соціальний імідж – це уявлення широкої громадськості про соціальні цілі (місію) та роль закладу в суспільному житті, його діяльність щодо задоволення потреб споживачів освітніх послуг, здатність освітньої установи швидко реагувати на соціальне замовлення.

Візуальний імідж – це зорові відчуття, що фіксують інформацію про заклад.

Імідж керівника закладу. На думку Г. М. Тимошко, професійний імідж сучасного керівника загальноосвітнього навчального закладу, як ділової людини, – це його зовнішній вигляд, прагнення і сповідування цінностей, управлінська ерудиція і педагогічна майстерність, комунікативні та організаторські уміння, освіченість, вихованість, компетентність та авторитетність у школі [7].

Імідж педагогічного колективу є для споживачів освітніх послуг головним фактором, який впливає на імідж навчального закладу. Із іміджем педагогічного колективу навчального закладу тісно пов'язана інша складова – внутрішній імідж школи, основними елементами якого є сприятливий мікроклімат у колективі та корпоративна культура.

«Імідж» освітньої послуги – уявлення громадськості про освітні послуги, що надає заклад, їх якість і унікальність.

Імідж споживачів освітніх послуг розуміють як суспільну думку про здобувачів освіти та випускників навчального закладу.

Таким чином, формування іміджу передбачає, перш за все, визначення місії, яка стимулює організацію до розвитку в обраному напрямі, мотивує педагогів, учнів і батьків на ефективну та злагоджену роботу задля досягнення мети.

Створенню позитивного іміджу навчального закладу сприяють спеціальні форми роботи з адміністрацією, викладачами, здобувачами освіти та їх батьками. Лише система спеціальної навчальної, пізнавальної, науково-пошукової, науково-дослідницької та виховної роботи, спрямованої на забезпечення інтелектуального та особистісного розвитку членів адміністрації, педагогічних працівників, здобувачів освіти та їх батьків сприяє формуванню специфічного творчого настрою, тобто забезпечує становлення внутрішніх показників іміджу навчального закладу.

До зовнішніх показників іміджу, за допомогою яких здійснюється емоційний і, частково, інформаційний вплив на громадськість, відносяться:

- атрибутика закладу освіти;
- елементи єдиної шкільної форми;
- зовнішній вигляд будівлі та оформлення інтер'єру навчального закладу;
- особливості освітнього процесу;
- зв'язки з вищими навчальними закладами;
- впровадження сучасних освітніх технологій.

Отже, для того, щоб школа була привабливою, мала свій неповторний, сформований образ, перш за все вона повинна мати:

- власну філософію, своє бачення майбутнього розвитку;
- унікальну неповторну систему звичаїв, традицій, стилів;
- різноманітні, якісні освітні послуги;
- оригінальну систему навчання й виховання;
- зв'язки з установами додаткової освіти, вищими навчальними закладами;
- систему цільової подачі інформації споживачам про свій потенціал, успіхи і пропонувані освітні послуги.

Таким чином, дослідження проблеми формування іміджу показали, що створення іміджу сучасної школи – процес творчий і безупинний, він повинен відповідати розвитку суспільства. Тільки такий творчий підхід забезпечить привабливий образ сучасному навчальному закладу. Пристосовуючись до мінливих реалій життя, сучасний навчальний заклад безперервно розвивається та оновлюється і формує власний імідж. Загалом, імідж навчального закладу розглядають як модель дійсності і як саму дійсність.

Отже, імідж навчального закладу – це складне явище, яке містить чимало чинників. Метою формування позитивного іміджу навчального закладу є підвищення конкурентоспроможності, залучення інвестицій, встановлення та розширення партнерських зв'язків. Розуміння сутності іміджу сучасного навчального закладу, знання особливостей структурних компонентів іміджу навчального закладу та особливостей його формування дозволяє свідомо та цілеспрямовано формувати

позитивний імідж закладу.

Список використаних джерел:

1. Алехина И. Имидж и этика делового человека. – М.: «ЭНН», 1996.
2. Браун Л. Имидж – путь к успеху. – СПб.: Питер – Пресс, 1996. – 288 с.
3. Імідж [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Імідж>
4. Карамушка Л.М. Створення іміджу навчального закладу як важливий напрямок менеджменту освіти / Л. М. Карамушка // Управління сучасними навчально-виховними закладами в системі освіти : матеріали міжрег. наук.-практ. конф. – Запоріжжя, 1996. – С. 11–15.
5. Панасюк А.Ю. Имиджелогия в структуре наук о психологии взрослых // Мир психологии. - 1999.- №2.- с. 49-52.
6. Структура іміджу навчального закладу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://soippo.edu.ua>
7. Тимошко Г.М. Сучасні тенденції розвитку організаційної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу на засадах іміджелогії / Г.М.Тимошко // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія :Педагогічні науки. - 2014. - Вип. 122. - С. 276-279.
8. Холод А.М. Основы имиджелогии / А.М.Холод. – К., 2001. – 172 с.

Олена Куліш,

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом», групи УНЗ-17-Г-1 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ "Університет менеджменту освіти", м. Київ, Україна

Науковий керівник:

Ірина Сіданіч,

доктор педагогічних наук кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ "Університет менеджменту освіти", м. Київ, України

НАУКОВІ АСПЕКТИ КУЛЬТУРИ СПІЛКУВАННЯ В ХРИСТІЯНСЬКОМУ ЗАКЛАДІ ОСВІТИ

Відповідно до Конституції України, держава сприяє консолідації та розвитку української нації, її історичної свідомості, традицій і культури, а також розвитку етнічної, культурної, мовної та релігійної самобутності всіх корінних народів і національних меншин України (стаття 11). Актуальність обраної теми зумовлена розробкою нового стандарту виховання, в системі моральних цінностей, які б могли

слугувати основою для етичних норм у формуванні особистості сучасних здобувачів освіти.

Дослідження в галузі педагогічних основ виховання у дітей духовно-моральних цінностей українського народу розкрито в роботах О. Вишневецького, О. Кислашко, В. Оржеховської, Л. Повалій, Ю. Руденка, З. Рябової, І. Сіданіч, М. Стельмаховича, В. Сухомлинського; питання виховання моральної відповідальності учнів розглядалося в дослідженнях Р. Лазарус, А. Петровського, М. Савчина, Г. Тимошко, М. Ярошевського.

Метою дослідження є розкриття сутності семантики культури спілкування педагогічного та учнівського колективів християнської школи.

Слово «культура» – латинського походження, яке буквально означало обробку, догляд, поліпшення. Культура – сукупність матеріальних та духовних цінностей, створених людством протягом його історії. Спілкування – це процес передавання й сприймання повідомлень за допомогою вербальних і невербальних засобів, що охоплює обмін інформацією між учасниками спілкування, її сприйняття й пізнання. Лі Якокка у праці "Кар'єра менеджера" зазначає, що спілкування - це найкращий спосіб спрямувати енергію людей на досягнення поставленої мети. Уся система ставлення людини до інших людей реалізується у спілкуванні. Соціальна функція спілкування полягає в тому, що воно виступає засобом передавання суспільного досвіду. У спілкуванні людина формується і самовизначається, виявляє свої індивідуальні особливості. Культура спілкування у вузькому розумінні – це сума набутих людиною компетенцій спілкування, які створені, прийняті та реалізуються в конкретному суспільстві на певному етапі його розвитку.

Вже в ранньому віці в дитині закладаються основи її культури, зокрема культури поведінки та спілкування. Культура спілкування – це частина культури поведінки людини, сукупність форм щоденної поведінки людини (у побуті, у спілкуванні з іншими людьми), у яких знаходять зовнішнє вираження моральні та естетичні норми такої поведінки. Культура поведінки не буває поза культурою спілкування, і навпаки. "У будь-якому дрібному, навіть незначному, непримітному вчинку вже виявляється весь наш характер: дурень і входить і виходить, і сідає і встає з місця, і мовчить і посувається інакше, аніж розумна людина" (Ж. де Лабрюйєр) [13, с.304-305].

У зв'язку з новими концепціями Закону і вимогами, які висуває держава перед педагогічною спільнотою з метою розвитку і виховання кардинально іншої особистості, перед нами постала задача переосмислення себе, своєї подальшої діяльності, переорієнтації на дитину, як головний об'єкт педагогічного процесу. "...Особистості людей не входять готовими у цей світ, а є продуктами культури і обставин, як і спадковості", – пише філософ К. Ламонт у книзі "Ілюзія безсмертя" [3, с.100]. Справді, вже в ранньому віці в дитині закладаються основи її культури, зокрема культури поведінки та спілкування. Християнські цінності, на яких базується спілкування в сучасній християнській школі, мають бути узгодженими із загальнолюдськими відповідно до умов викладання в сучасній школі. Така

узгодженість християнських цінностей є першим кроком у розвитку життєвої компетентності особистості в навчальних закладах освіти.

Таким чином, дослідження проблеми виховання в християнській школі різнобічно і гармонійно розвинених особистостей з патріотичною і громадянською позицією, широким духовно-культурним світоглядом, підготовлених до активного творчого життя, самореалізації та виконання обов'язків громадянина дає нам змогу визначити подальші кроки в плані розвитку дитини як особистості нової генерації.

Список використаних джерел:

1. Армор Ф., Сіданіч І. Уроки виховання характеру: будуйте своє життя на надійному фундаменті. Навчальний посібник для школярів, видання друге доповнене і розширене /Ф. Армор, І. Сіданіч; пер. з англ. Степанова В.
2. Кислашко О. П., Сіданіч І. Л. К-44 Християнська педагогіка: навч. посіб. / О. П. Кислашко, І. Л. Сіданіч. – К.: Духовна вісь, 2015. – 510 с.
3. Плівачук К.В. Духовно-моральне виховання учнівської молоді як умова ціннісного становлення особистості
4. Сіданіч І.Л. Сучасний стан і можливості фахової підготовки та підвищення кваліфікації викладачів курсів морально-духовного спрямування: реальність і перспективи. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції для педагогів з питань духовно-морального виховання учнівської молоді. К.: 2011 – С. 35 – 36.
5. Фарілюк О. Християнське виховання в сучасній школі [Електронний ресурс: www.edu-ugcc.org.ua/resursy/internet-resursy/napratsyuvannya-vseukrajinskoho-naukovo-metodychnoho-seminaru-pozytyvna-sotsialna-vzajemodiya-u-navchalno-vyhovnomu-protsesi/hrystyianske-vyhovannya-v-suchasnij-shkoli/]

Наталія Лісова,

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом», групи УНЗ-17-Г-1, Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

Ірина Андрощук,

кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-науковий інститут менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

**УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИМ СЕРЕДОВИЩЕМ
НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

У сучасних умовах інформатизації суспільства та модернізації системи професійної компетентності педагогів актуалізовано питання інформаційно-ресурсного забезпечення освітнього процесу і становлення педагога в освітньому середовищі. Реалізація окресленого завдання є складовою пріоритетного напрямку розвитку українського суспільства, адже, як зазначається в Законі України «Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства України на 2007 – 2015 роки», одним з головних пріоритетів нашої держави є прагнення «побудувати орієнтоване на інтереси людей, відкрите для всіх і спрямоване на розвиток інформаційне суспільство, в якому кожен міг би створювати і накопичувати інформацію та знання, мати до них вільний доступ, користуватися і обмінюватися ними, щоб надати можливість кожній людині повною мірою реалізувати свій потенціал, сприяючи суспільному і особистому розвитку та підвищуючи якість життя» [3].

Питання створення, моделювання та проектування інформаційно-освітнього середовища розглянуті в роботах А. Андреева, М. Башмакова, В. Бикова, С. Григор'єва, Р. Гуревича, М. Жалдака, Ю. Жукова, І. Захарової, Ю. Кадемія, Д. Качалова, С. Лобачева, В. Олійника, В. Панюкова, Л. Панченко, С. Позднякова та ін. Сферу дистанційного та електронного навчання досліджували такі науковці, як: В. Биков, С. Калашникова, М. Карпенко, С. Кудрявцева, В. Кухаренко, П. Стефаненко, В. Тихомиров, О. Хмель, О. Щолок тощо. Автори пропонують різні підходи до розуміння сутності та структури інформаційно-комунікаційного середовища, джерела і ресурсів його створення і розвитку. Проте швидкі зміни в інформаційному просторі актуалізують питання функціонування інформаційно-комунікаційного середовища як складової цілісного явища освітнього середовища навчального закладу взагалі та професійної підготовки зокрема.

У контексті заявленої теми потребують обґрунтування теоретичні та методичні засади проектування і функціонування виокремлених компонентів, зокрема інформаційно-комунікаційного, адже його ефективне створення – це реалізація пріоритетних завдань інформатизації освіти, удосконалення бібліотечного та інформаційно-ресурсного забезпечення професійної підготовки педагога.

У сучасних дослідженнях широко актуалізовано поняття «інформаційне середовище», «інформаційне освітнє середовище», «інформаційно-навчальне середовище», «інформаційно-комунікаційне середовище» та ін. Так, термін «інформаційне освітнє середовище» у загальному розглядається як відкрита педагогічна система (підсистема), що спрямована на формування творчої інтелектуально і соціально розвиненої особистості.

Основні напрями розвитку такої системи пов'язані з розвитком його складників: просторово-семантичного (організація простору й дизайн інтер'єрів комп'ютерних класів, мультимедійних аудиторій, топологія корпоративної мережі навчального закладу, символічний простір); технологічного (зміст та організація навчального процесу); інформаційно-компетентнісного (інформаційна компетентність та інформаційна культура суб'єктів середовища); комунікативного (спілкування суб'єктів); імовірнісного [1].

Інформаційно-навчальне середовище, на думку Д. Качалова, – це відкрита система, яка акумулює у собі цілеспрямовано створювані організаційно-педагогічні, процесуально-технологічні, інформаційні ресурси та на єдиних ціннісно-цільових підставах забезпечує інноваційність як засіб і механізм формування компонентів педагогічної культури, формування суб'єктної позиції педагога, а також змістове наповнення форм, методів і прийомів, технологій, спрямованих на формування педагогічної культури. Отже, поняття «інформаційно-комунікаційне середовище» та його інтерпретації широко представлені в педагогічній науці і не мають однозначного визначення.

Проведений аналіз трактувань різних варіацій досліджуваного поняття у контексті дослідження приводить до такого узагальнення: інформаційно-комунікаційне середовище – це системно організована сукупність інформаційного, організаційного, методичного, технічного та програмного забезпечення, що сприяє виникненню й розвитку інформаційно-навчальної взаємодії між суб'єктами середовища з метою професійно-особистісного розвитку майбутнього вчителя початкової школи. Структурний склад інформаційно-комунікаційного середовища представлений двома компонентами – це реальний персоніфікований компонент та віртуальний компонент. В основу структурування покладено особливості взаємодії суб'єктів середовища. У змістовому плані ресурси інформаційно-комунікаційного середовища мають забезпечити доступність отримання та обміну знаннями та інформацією; реалізувати комплексну підтримку процесу професійності педагога, його наукових досліджень та інноваційної діяльності; створити розподілену базу даних, що включає інформаційні, мультимедійні та дистанційні технології навчання, забезпечити відкритий доступ до освітніх ресурсів; забезпечити розвиток гео-інформаційних систем у професійній освіті.

У науковій літературі обґрунтована думка, що ефективність використання комп'ютерної техніки була б значно вищою, якби освітній процес був забезпечений спеціально підготовленими педагогічними програмними засобами [3]. Дотепер немає достатньої кількості програмних засобів, які відповідають означеним вище вимогам.

На думку сучасних дослідників, основу єдиного освітнього середовища становить створення і використання цифрових мультимедійних архівів навчальних об'єктів, що об'єднують знання різних наукових дисциплін на основі принципів побудови систем управління знаннями.

Сайти відрізняються залежно від теми і предмета книги або підручника, але можна виділити спільні риси для всіх сайтів-компаньйонів: це навчально-методичне забезпечення у вигляді слайдів, бланки тестів, вказівки для педагога, глосарій, можливість читання книги в он-лайн режимі, питання і завдання до моніторингів, файли з даними. Використання таких сайтів забезпечує інформаційний супровід аудиторної взаємодії, створює вільний доступ до навчальної інформації та урізноманітнює форми роботи з усіма учасниками освітнього процесу.

На думку Т. Ярошенко, «за останні двадцять-тридцять років ІКТ докорінно змінили уявлення про бібліотеку та її роль у сфері наукових комунікацій: від

замкненої системи, від автономного книгосховища з обмеженими ресурсами до комплексних документально-інформаційних центрів знання та навігаторів у глобальному інформаційному світі» [4]. Сьогодні наявність автоматизованої бібліотечно-інформаційної системи, що дає можливість автоматизувати всі основні бібліотечні процеси, обробляти, зберігати й надавати інформацію, можливості комунікативного обміну інформації є невід'ємною складовою сучасної бібліотеки, як і наявність книжкової колекції.

Останніми роками засоби і технології інформаційно-комунікаційних мереж отримали подальший розвиток, зокрема на основі концепції хмарних технологій. Ця концепція суттєво змінює уявлення про організацію доступу та інтеграції додатків, тому виникає можливість управління більшими ІКТ-інфраструктурами, що дають змогу створювати й використовувати незалежно одна від одної як індивідуальні, так і колективні «хмари» в межах загального хмароорієнтованого освітнього простору [2]. Хмарні технології – це перспективний напрям розвитку засобів і сервісів сучасних інформаційно-комунікаційних мереж. За даною концепцією передбачається, що простір для зберігання даних, обчислювальні потужності або програмні додатки стають доступними користувачеві у якості веб-сервісу.

Сучасне інформаційно-комунікаційне середовище передбачає створення і використання інформаційних та автоматизованих систем; навчальних й інструментальних засобів; інформаційно-комунікаційних технологій; мультимедійних технологій; мережевих технологій; гіпертекстових та хмарних технологій, можливостей Web-сайтів електронної наукової бібліотеки, каталогів, системи дистанційної освіти, наукових фахових видань, спеціалізованих навчальних та науково-дослідницьких сайтів, які застосовуються у професійній середовищі сучасного педагога. Функціонування інформаційно-комунікаційного середовища на основі вищезгадуваних технологій, систем та ресурсів забезпечує підвищення потенціалу освітнього середовища. Проте його ефективність залежить від того, наскільки свідомою й активною буде в ньому позиція педагога, його здатність до інноваційної діяльності. Від знань і навичок використання педагогом можливостей інформаційно-комунікаційного середовища залежатиме його функціональне багатство, неоднорідність, складність, взаємозумовленість компонентів. Використання інформаційних інновацій може стати умовою створення ефективного освітнього середовища закладу.

Список використаних джерел:

1. Атаманчук Ю. М. Організаційно-педагогічні умови самостійної роботи майбутніх менеджерів підприємницької діяльності в інформаційному навчальному середовищі університету: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Ю. М. Атаманчук. – 23 с. 2.

2. Гуменюк В. В. Стратегічні напрями діяльності керівників закладів освіти в умовах інформатизації суспільства [Електронний ресурс]:

Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/peddysk/2007_01/humenyuk.pdf

3. Гончаренко С.У. Український педагогічний словник / С.У. Гончаренко. – К.: Либідь, 1997. – 376 с. 2. Калініна Л.М. Соціально-педагогічна інформація в управлінні закладами освіти, Вересень. – 2001. – №4(18). – С. 83-88.

4. Державна програма «Інформаційні та комунікаційні технології в освіті і науці на 2006-2010 роки» [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>

Катерина Олійник

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом», групи УНЗ-17-Г1 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м.Київ, Україна

Науковий керівник

Тетяна Махія

кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м.Київ, Україна

УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ В ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Незаперечним є те, що нині в Україні відбуваються економічні та соціальні реформи, формуються нові підходи до процесу управління всіма галузями господарства й соціально-культурної сфери, що потребує наукового аналізу й об'єктивного, адекватного відображення причинно-наслідкових процесів в управлінні сучасного закладу дошкільної освіти.

Аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури свідчить про те, що проблема управління методичною роботою в ЗДО розробляється останнім часом досить активно.

Важливо зазначити, що планомірний характер розвитку управління методичної роботи є визначальною ознакою реформування закладів дошкільної освіти та системи освіти в цілому. Процес управління методичної роботи на всіх рівнях розпочинається з обґрунтування змісту основних понять методичної роботи, особливості функціонування і розвитку ЗДО у період реформування освіти, теоретико-методологічні положення техноматики як специфічного напрямку управління методичної роботи.

Проблема процесу управління закладом дошкільної освіти ґрунтовно розглянута в роботах К. Белої, Л. Ільєнко, Т. Колодяжної, Т. Махія [3, 4], Л. Фалюшиної [4]; окремі аспекти управління методичною роботою знайшли

відображення в монографії К. Крутій [2]. Найбільш узагальненими, фундаментальними працями вітчизняних дослідників, у яких аналізуються і докладно описуються функції процесу управління закладами дошкільної освіти є роботи Е. Березняка, Л. Даниленко, В. Пікельної. Якщо у монографії К. Белая функції процесу управління методичною роботою розкриваються згідно з класичними поглядами, існуючими в теорії управління на цей процес, то в працях Л. Даниленко, Т. Махині, В. Пікельної і з'являються нові підходи, що більш адекватно відображають сучасні умови діяльності навчальних установ.

Метою дослідження є наукове обґрунтування та визначення шляхів щодо вдосконалення процесу управління методичною роботою в закладі дошкільної освіти.

У практиці роботи закладів дошкільної освіти України сформувалась певна система методичної роботи, метою якої є максимально розкритий творчий потенціал кожного педагогічного працівника і якомога повніше залучення його до перебудови системи освіти; а завданням – гармонійний вияв і розвиток загальних, професійних і педагогічних здібностей працівників.

Зміст методичної роботи визначається на підставі результатів аналізу професійної компетентності, якості роботи та завданнями, які стоять перед закладами дошкільної освіти на кожному етапі їх розвитку, а також станом навчально-виховної роботи.

Важливо зазначити, що планомірний характер розвитку системи методичної роботи є визначальною ознакою сучасного реформування закладів дошкільної освіти.

Процес управління системою методичної роботи на всіх рівнях розпочинається з обґрунтування мети та завдань розвитку системи на близьку й далеку перспективи. Передбачаються заходи, які забезпечать їхню реалізацію, досягнення найвищих результатів. Планування охоплює всі аспекти розвитку методичної роботи як системи, передбачає її єдність і взаємозв'язок. Загалом функція планування є проекцією в майбутнє методичної діяльності для досягнення уявлюваної мети, перетворення інформації про майбутнє на директиви для цілеспрямованої методичної діяльності [1].

Створюючи методичну роботу в закладі дошкільної освіти необхідно обов'язково орієнтуватися на кінцевий результат, чітко усвідомлювати соціальне замовлення українського суспільства в галузі методичної діяльності, зміст державних рішень у сфері освіти і культури, директивних і нормативних документів з питань методичної роботи, а також максимально враховувати нез'ясовані проблеми та реальні можливості оновленої освіти. Особливе значення для успішного функціонування системи методичної роботи в закладі дошкільної освіти має координація роботи з науково-методичними центрами, методкабінетами, районними та міськими методичними об'єднаннями, тощо.

Ефективність методичної роботи залежить від реалізації умов, за яких можливе досягнення оптимальних очікуваних результатів: цілісності структурних формувань методичної роботи; диференціації у виборі її форм і методів; забезпечення високопрофесійного рівня управління. Основними компонентами методичної роботи

як цілісної системи в педагогічній освіті є: взаємодія учасників методичної роботи; цілі та задачі, зміст, організаційні форми, методи та засоби розвитку творчого потенціалу педагогічного колективу та оцінка отриманих в ході роботи результатів [5].

Єдність та взаємозв'язок всіх компонентів системи методичної роботи ведуть до підвищення цілісності системи, а отже і до росту результативності методичної діяльності. Для досягнення вагомих результатів, в залежності від вибору завдання та змісту методичної роботи, варто поєднувати традиційні і нетрадиційних форми та методи організації роботи.

Список використаних джерел:

1. Керівництво дошкільним навчальним закладом: Інформативно методичні матеріали на допомогу керівникові дошкільного навчального закладу / [упор.: Н.Майор, Ю.Манилюк, М.Марусинець, О.Тимофєєва]. – Тернопіль: Мандрівець, 2006. – 168 с.
2. Крутій К.Л. 1111 запитань до професора / К.Л. Крутій. – Запоріжжя : ТОВ « ЛПКС» ЛТД, 2012. – 332 с.
3. Махия Т.А. Зміст, форми і методи роботи з розвитку управлінських умінь керівників дошкільних навчальних закладів у системі підвищення кваліфікації / Махия Т.А. // Нова педагогічна думка: Наук.-метод. журнал / Рівненський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти. – Рівне, 2013. Випуск № 3 (75). – Режим доступу до журн.: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Npd
4. Махия Т.А. Розвиток управлінських умінь керівників дошкільних навчальних закладів у системі підвищення кваліфікації: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / Махия Тетяна Анатоліївна. — К., 2011. — 265 с.
5. Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Л. И. Фалюшина. – М.: АРКТИ, 2004. -262 с.

Людмила Пікуль,

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом», групи УНЗ-17-Г-1, Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

Тетяна Махия,

кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-науковий інститут менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м.Київ, Україна

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ СУЧАСНОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Актуальність проблеми оновлення систем внутрішньошкільного управління безпосередньо пов'язана з реаліями життя, серед яких головними є: необхідність закладу швидко пристосовуватись до зовнішніх змін, забезпечення оптимального функціонування соціально-педагогічної системи та всіх її підсистем, постійний пошук резервів для розвитку.

Сьогодні надзвичайно актуальним стає стратегічне управління школою та планування її розвитку. Основним напрямком стратегічного управління є стратегічне планування, головне завдання якого полягає у забезпеченні розвитку школи. А для цього потрібна концепція стратегічного управління, яка включає систему поглядів, ідей, уявлень (реалізація мети), завдань функціонування і розвитку школи, механізмів взаємодії, характеру відносин у внутрішній організаційній структурі, ступеню урахування факторів впливу внутрішнього і зовнішнього середовища. Концепція доповнюється положеннями про бачення, місію, культуру школи і шляхи її модернізації, результатами аналізу та рекомендаціями щодо її розвитку.

Стан вивчення проблеми управління шкільною освітою як багатогранне й універсальне явище представлене в працях В. Бондаря, Л. Даниленко, М. Дарманського, І. Драча, Г. Єльнікової, Л. Калініної, В. Маслова, З. Рябової, Т. Сорочан, Г. Тимошко, О. Удода. Різні підходи до планування роботи закладів освіти розглядалися у роботах Є. Березняка, Ю. Васильєва, Г. Горської, І. Жерносека, В. Караковського, Т. Макарової, О. Пастовенського, О. Томашевського, М. Тураша.

Метою нашого дослідження є обґрунтування особливостей планування діяльності закладів загальної середньої освіти.

Реформування системи освіти завжди починається з певних змін в управлінні освітою та управлінні закладами загальної середньої освіти (ЗЗСО). Особливо важливою функцією у системі управління ЗЗСО ми виділяємо функцію планування.

Планування – це своєрідне визначення завдань, виконання яких пов'язане з іншими функціями. Це початкова стадія управління, яка охоплює: діяльність колективу в перспективі, поточну діяльність і детальне програмування. Основою системного підходу до планування діяльності ЗЗСО є нормативно-правова база щодо функціонування загальної середньої освіти: Конституція України, Національна доктрина розвитку освіти України у XXI столітті, Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року, Закону України «Про освіту». «Про загальну середню освіту», законотворчі документи щодо інноваційної та експериментальної діяльності ЗЗСО.

Особливою нішею в системі наукових досліджень щодо інноваційних форм управлінської діяльності в ЗЗСО є планування організаційно-педагогічної діяльності вчителів. Ця діяльність має бути плановою і прогнозованою на розвиток творчого потенціалу вчителів, які в свою чергу, здійснюють організаційно-педагогічну діяльність у шкільному середовищі.

Основними принципами планування роботи закладу освіти є: цілепокладання, науковості, системного підходу, доцільності, наступності, колегіальності,

інноваційності. Це питання сьогодні ґрунтовно відображено в сучасній науковій літературі.

Перспективне прогнозування розвитку матеріально-технічної бази, кадрового забезпечення та освітнього процесу закладу освіти може здійснюватися керівниками у формі програми розвитку закладу. З досвіду роботи можемо констатувати, що доцільним є складання такої програми на десять років. Важливим при складанні програми розвитку закладу освіти є бачення його керівником мети діяльності закладу на досить тривалий період. Основними компонентами концепції розвитку закладу є: мета, завдання, гіпотеза, шляхи реалізації мети і завдань, ресурсне забезпечення діяльності закладу, очікувані результати.

На основі програми розвитку рада закладу після погодження з педагогічною радою затверджує перспективний план роботи – письмовий документ, який визначає систему заходів щодо реалізації стратегії діяльності колективу на певний довгостроковий період. Він базується на результатах зовнішнього та внутрішнього оцінювання, містить місію, бачення майбутнього організації згідно з програмою розвитку; включає конкретні цілі та завдання, описані конкретними заходами з зазначенням термінів, відповідальних за їх виконання та виконавців. Як правило, перспективний план розробляється на п'ять років.

Структура перспективного плану повинна коригуватися із структурою річного плану роботи закладу. До перспективного плану діяльності як додатки можуть розроблятися цільові проекти.

Цільовий проект – це сукупність теоретичного обґрунтування та конкретного плану дій для переведення певної шкільної підсистеми на вищий рівень розвитку. Цільові проекти обов'язково створюються самими педагогічними колективами і сприймаються вчителями як власні колективні надбання [4].

Планування роботи у закладі освіти не виключає право керівників, педагогічного колективу на творчість, різноваріантність у виборі форм і структури планів. Вони повинні бути стислими, конкретними, лаконічними, передбачати заходи, які обов'язково мають бути виконаними і які можна контролювати.

Таким чином, реалізація стратегічного планування, яка визначає образ нової школи, значною мірою залежить від рівня інноваційної культури педагогів, уміння продукувати перспективні ідеї, реалізувати їх у практичній діяльності.

На основі психолого-педагогічного аналізу ефективності успішного планування освітніх процесів в освітніх закладах побачили, що для ефективного пошуку шкільного середовища успіху потрібні такі умови, за яких згуртованість навколо мети діяльності школи та єдність педколективу мають найвищі показники, коли педагогічний колектив є органічною цілісністю однодумців, що виконує певну стратегічну функцію – сприяє становленню особистості дитини [4]. А менеджер успішного закладу освіти – символ успіху, здатний вирішувати професійні завдання, що системно мислить, прогнозує та визначає очікувані результати, добре розуміє людей, володіє аналітичними і проектними здібностями [5].

Подальшого вивчення потребує сутність інноваційного управління закладом

освіти.

Список використаних джерел:

1. Ворон М. Модель громадсько активної школи / Ворон М. // Управління школою. – № 6. – С. 3 – 8.
2. Громовий В. Уміння зазирнути за горизонт / В. Громовий // Управління освітою .– 2009.– № 2 .– С. 3 – 5.
3. Закон України «Про освіту». Управління закладом освіти. -Розділ 4. –с.16
4. Рябова З. В. Проектний менеджмент як технологія управління інноваційним розвитком навчального закладу //Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. Київ Атол груп 2016. Вип.16(29)
5. Тимошко Г. М. Сучасні підходи до формування лідерських якостей керівника навчального закладу. /Педагогічний пошук; науково – методичний вісник Волинського інституту післядипломної освіти.2016.№2, с.20.- 24

Ольга Роман,

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом», групи УНЗ-17-Г1 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

Зоя Рябова,

завідувач кафедри, доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ВИХОВНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Актуальність теми дослідження зумовлена сучасними тенденціями розвитку системи української освіти, що переживає непрості часи свого перетворення відповідно до вимог сучасності. Початок ХХІ століття є часом освітніх реформ, спрямованих на те, щоб системи освіти відповідали вимогам сучасного соціуму. Сучасний освітній заклад як складна соціально-педагогічна система є елементом більш складної системи – суспільства. Саме тому він повинен швидко реагувати на зміни, що відбуваються на кожному етапі суспільного розвитку. Зараз формується нова ідеологія і практика життєдіяльності сучасної школи як соціально-педагогічної системи.

У Законі України «Про освіту» зазначено, що освіта є основою

інтелектуального, духовного, фізичного і культурного розвитку особистості, її успішної соціалізації, економічного добробуту, запорукою розвитку суспільства, об'єднаного спільними цінностями і культурою, та держави. Реформування галузі передбачає передусім модернізацію управління освітою. Нова система управління повинна бути державно-громадською, враховувати регіональні особливості, орієнтувати освітній заклад на розвиток. Визначено головну мету і завдання, що постають перед навчальними закладами. Йдеться про збереження і розвиток культури, виховання патріотизму, соціальну і особистісну відповідальність, формування активної життєвої позиції, збереження здоров'я, свідомої підготовки молоді до здійснення професійної кар'єри тощо. Модернізація системи освіти передбачає регулярне оновлення усіх її компонентів у зв'язку зі змінами, що відбуваються у сферах культури, економіки, науки і технологій. Тенденції і орієнтири становлення та розвитку нової системи української освіти, суттєві зміни у педагогічній теорії і практиці висувають перед керівниками навчальних закладів нові завдання.

Сучасна педагогічна література розкриває принципи, зміст та методiku виховання учнів, підлітків, молоді у процесі різних видів діяльності (В. Білоусова, В. Лозова, І. Надольний, І. Харламов, Н. Щуркова та ін.), визначаються основні напрямки удосконалення процесу виховання молоді у концепціях культурологічного (Г. Дегтярьова, Ю. Нагорний та ін.), системного (В. Афанасьєв, Н. Кузьміна та ін.), комплексного (О. Архангельський, Ю. Бабанський та ін.) та інших підходів до цієї проблеми.

Водночас досліджуються особливості процесу управління розвитком особистості (Є. Бабосов, Л. Рувинський та ін.), методи вивчення вихованості молоді (І. Зверєва, Л. Коваль, та ін.). Таким чином, можна стверджувати, що в основному створені теоретичні й методичні передумови розробки цілісної концепції вдосконалення процесу виховання школярів, студентів і молоді та шляхів її реалізації.

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні умов ефективності впровадження інноваційних методів управління виховною діяльністю закладу загальної середньої освіти.

Для досягнення мети дослідження були поставлені наступні завдання:

1. Розкрити сутність і структуру виховної системи закладу загальної середньої освіти.
2. З'ясувати провідні орієнтири сучасного українського виховання.
3. Уточнити зміст поняття «інноваційні методи виховання у закладах загальної середньої освіти» відповідно до реалій сьогодення.
4. Виявити особливості співробітництва педагогічного колективу школи з органами учнівського самоврядування як інноваційного методу управління вихованням.
5. Проаналізувати ефективність виховної діяльності, заснованої на залученні ініціативи учнівського самоврядування.

Практична значущість дослідження полягає в тому, що: положення і висновки

теоретично-експериментального дослідження підтверджені практикою і можуть бути рекомендовані до використання в процесі модернізації управління виховною системою сучасного навчального закладу.

Методологічна основа дослідження базується на чотирьох рівнях (філософському, теоретичному, технологічному і конкретно-предметному).

Як філософська основа виступали філософсько-антропологічні уявлення про людину як соціальну істоту і суб'єкта діяльності (В. І. Вернадський, Л. С. Виготський, С. Л. Рубінштейн та ін.); філософські і психолого-педагогічні концепції взаємодії в її суспільному та особистісно-психологічному ракурсі (Д. Карнегі, С. Л. Рубінштейн, С. Т. Шацкий і ін.).

Для вирішення поставлених завдань на різних етапах роботи був використаний комплекс взаємодоповнювальних методів: теоретичний аналіз філософської, психологічної, педагогічної літератури; діагностичні методи (тестування, анкетування, бесіда); метод аналізу дослідницьких даних.

В основі виховання шкільної молоді лежить певна виховна система – комплекс взаємозалежних компонентів, що розвиваються в часі й просторі: цілей, заради яких система створюється; спільної діяльності людей, що її реалізують: самих людей як суб'єктів цієї діяльності; освоєного ними середовища; відносин, що виникають між учасниками діяльності; керування, що забезпечує життєздатність і розвиток системи.

Національна система виховання, яка ґрунтується на міцних підвалинах культури рідного народу минулих епох і сучасності, найбільшою мірою сприяє соціальному престижу інтелектуальності, освіченості та інтелігентності як складових духовності людини. Вона постійно відтворює й поглиблює емоційно-естетичний, художньо-творчий, моральний та інтелектуальний компоненти свідомості рідного народу, створює умови для розвитку й розквіту природних задатків і талантів кожного громадянина України, формування духовного потенціалу – найвищої цінності нації та держави.

Проте змінність соціальних умов, нестабільність перспектив визначають необхідність постійної орієнтації на оновлення виховної системи в закладах загальної середньої освіти. Тож однією з чільних проблем залишається проблема виховної інновації в контексті наявного позитивного досвіду виховної роботи, що й зумовило зміст наступного розділу.

Під педагогічними інноваціями сьогодні розуміється якісно нова сукупність форм, методів і засобів навчання, виховання й управління, яка приносить суттєві зміни у результат педагогічного процесу. Важливою проблемою педагогічної технології є забезпечення цілісного педагогічного впливу, зорієнтованого не на окремі якості особистості, а на структуру особистості в цілому.

Аналіз інноваційної діяльності показує, що в їхній практиці в основному впроваджуються технології, серед яких можна виділити: особистісно орієнтоване навчання та виховання, громадянську освіту, профільне навчання, технологію групової навчальної діяльності, теорію рівневої диференціації навчання, психолого-педагогічне проектування соціального розвитку особистості учнів, інформаційні

технології, здоров'я зберігаючі технології навчання, проєктивне навчання, теорію проблемного навчання, інтерактивні технології, технологію формування творчої особистості, театральну педагогіку, технологію навчання як дослідження, технологію гуманізації педагогічної діяльності, трансформацію педагогічних ідей визначних педагогів минулого в практику роботи закладів загальної середньої освіти, розвиток критичного мислення, технологію комплексно-цільового управління закладом освіти, теорію ігрових технологій, теорію раннього та інтенсивного навчання грамоті тощо. Цей арсенал досить значний і чітко не диференційований через свою багатовимірність.

Однак одним із найбільш часовідповідних інноваційних методів управління виховною діяльністю ЗНЗ на сьогодні науковці вважають розвиток учнівського самоврядування, що відображає гуманістичну парадигму виховання.

Як перспективу подальших досліджень бачимо вивчення регіональних аспектів удосконалення виховних систем закладів загальної середньої освіти, і зокрема – тих, що стосуються безпосередньо м. Горішні Плавні.

Список використаних джерел:

1. Дивак В.В. Використання медіа освітніх технологій у навчально-виховному процесі сучасних загальноосвітніх навчальних закладів. Режим доступу до джерела http://kiitoforum.blogspot.com/p/blog-page_4.html.
2. Махия Т.А. Особливості самоосвіти викладачів ВНЗ в умовах інформатизації навчального процесу [Електронний ресурс] / Махия Т.А. // Теорія та методика управління освітою. Електронне наукове фахове видання. – Випуск 1 (10), 2013. – Режим доступу до журн.: <http://umo.edu.ua/katalog/793-elektronne-naukove-fahove-vydannja-qteorija-ta-metodyka-upravlinnja-osvitojuq-vypusk-10-2013>
3. Пінчук Н. І. Психологічний супровід гармонійного розвитку обдарованих підлітків у навчально-виховному процесі / Н. І. Пінчук, О. І. Бондарчук // Практична психологія освіти XXI ст.: проблеми та перспективи : зб. наук. пр.; МОН України, Уманський держ. пед. ун-т ім. Павла Тичини. — Умань : ВПЦ «Візаві», 2014. — С. 208–214. (0,5 друк. арк.).
4. Рябова З. В. Управління якістю надання освітніх послуг навчальним закладом. / З. В. Рябова // Збірник матеріалів міжкафедрального науково-практичного семінару, Київ, 18 квітня 2013 р. – К.: АМУ, 2013. – 131 с. С.104-107. – 0,2 др. арк.

Сергій Коришун

*здобувач вищої освіти спеціальності УНЗ-17-Г1,
навчально-наукового інституту менеджменту
та психології ДВНВ «Університет
менеджменту освіти», м. Київ, Україна*

Науковий керівник:

Зоя Рябова

завідувач кафедри педагогіки, управління та

ФОРМУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Актуальність питання іміджу сучасного закладу загальної середньої освіти (далі –ЗЗСО) постає, як ніколи гостро. Це пов'язано з процесами розвитку та становлення різних типів та видів навчальних закладів в реаліях вільного ринку. В умовах реформування системи освіти, виникає проблема відповідності образу закладу, запитам суспільства і його соціально-економічним потребам. Заклад освіти, що має позитивний імідж полегшує доступ до найбільш бажаних ресурсів, які дають можливість залучити такі важливі складові успішної організації, як кваліфіковані кадри, додаткове фінансування, вигідну співпрацю тощо. Тому, побудова і формування іміджу ЗЗСО є одним з пріоритетних і нагальних питань сучасного керівника закладу.

Над питанням іміджу з різних наукових позицій працювали такі вчені, як В. Агєєв, Е. Зеєр, А. Ковальчук та інші. У дослідженнях І. Альошиної, Ж Бодуана та ін. імідж представлений як інструмент управління. З. Рябова розглядала імідж, як складову, необхідну для ухвалення управлінських рішень. Становлення позитивного іміджу організації розглянуті в працях Л. Браун, Є. Кияниці. Психологічні основи іміджу навчальних закладів розглядала: Л. Карамушка та інші.

Імідж – цілеспрямовано сформований образ особи, явища, предмета, які покликані збільшити емоційно-психологічний вплив на будь-кого з метою популяризації, реклами, пропаганди тощо. Отже, імідж є важливим інструментом підвищення престижу ЗЗСО, особливо приватної форми власності, спрямований на потенційного споживача освітніх послуг відповідно до його прагнень та очікувань.

До основних характеристик іміджу закладу освіти відносять: образ керівника, адже саме в його особі бачать лідера, який веде свою організацію до певної визначеної та декларованої мети, персоналу закладу освіти включаючи демографічний склад та моральні якості, крім цього важливі, якість наданих освітніх послуг, що визначаються рейтингами зовнішнього незалежного оцінювання, олімпіад, стиль закладу освіти, його участь у суспільних та громадських проектах, рівень комфорту і зовнішня атрибутика тощо [4].

Отже, для початку формування іміджу закладу освіти потрібно визначити і проаналізувати сукупність чинників, що позитивно чи негативно, безпосередньо чи опосередковано впливають на організацію з точки зору споживача. Аналіз усталених традицій закладу, а також заходів, що впливають на культурний та комунікативний фон всередині учнівської спільноти та педагогічного колективу, а також виокремлення тих подій в житті закладу, що позитивно сприймаються суб'єктами освітнього процесу дасть можливість окреслити старт та ціль моделі формування іміджу – створення образу, що максимально відповідав би запитам суспільства [1].

Наступним кроком має бути визначений потенційний споживач послуг ЗЗСО. Для закладу, що надає освітні послуги ключовими споживачами є учні та їхні батьки. Вивчивши і проаналізувавши об'єкти впливу, їх настрої та прагнення, можна уявити кінцеву мету формування позитивного іміджу ЗЗСО.

Завершальним етапом має бути визначення процесу управління іміджем ЗЗСО, а для цього необхідно зробити структурний аналіз образу та з'ясувати, які характеристики безпосередньо впливають на формування іміджу закладу освіти.

Серед компонентів структури образу слід виділити:

1. Освітні послуги та їхня якість.
2. Педагогічний склад.
3. Учні навчального закладу.
4. Внутрішній клімат.
5. Візуальне сприйняття будівлі та території.

Отже, враховуючи характеристики іміджу, чинники, що впливають на його формування, прагнення та очікування споживача, а також визначення структури образу ЗЗСО можна розробити та створити план формування позитивного іміджу закладу [2].

Важливим інструментом формування іміджу організації є громадські зв'язки (public relations) – планові, тривалі зусилля, спрямовані на створення та підтримку доброзичливих відносин і взаєморозуміння між організацією та громадськістю. Тобто, створення заходів спрямованих на позитивне висвітлення подій.

ЗЗСО обмежені у застосуванні потужних маркетингових інструментів впливу, але враховуючи потреби споживача, а також маючи доступ до засобів мережі інтернет (платформи соціальних мереж, сайт закладу, месенджери тощо) можна формувати позитивне сприйняття закладу через ненав'язливе інформування про проведені заходи, що відбулися в або за участю ЗЗСО, супроводжуючи їх змістовними фото з місця подій, дипломів, нагород тощо. Враховуючи, що переважна більшість читачів особистих сторінок закладів у соціальних мережах є батьки учнів, чи батьки, що розглядають питання вступу до ЗЗСО – інформація позитивного змісту, що надається буде з'являтися в стрічці новин користувача, інформуючи його про проведений захід не викликаючи зайвого навантаження при сприйнятті змісту. Основне завдання представленої технології є підтримка іміджу, а також створення бренду ЗЗСО. Вона покликана показати, які цілі та завдання визначає для себе ЗЗСО, домогтися їх визнання, розуміння і схвалення суспільством, тобто отримати зворотній зв'язок[3,5].

Формування та управління іміджу закладу загальної середньої освіти – це процес, що потребує постійного аналізу задля вчасного коригування мети, місії та усвідомлення прагнень споживача. В умовах формування компетентностей нової української школи інструменти зв'язків з громадськістю потребують додаткового вивчення та аналізу.

Список використаних джерел:

1. Дагаева Е. А. Управление имиджем вуза // Управление персоналом. – 2005. – №3. – С.26-28.
2. Карамушка Л. М. Створення іміджу навчального закладу як важливий напрямок менеджменту освіти / Л.М. Карамушка // Управління сучасними навчально-виховними закладами в системі освіти: матеріали міжрег. Наук.-практ. Конф. – Запоріжжя, 1996. – С. 11 – 15.
3. Махия Т. А. Сутність та специфіка діяльності навчальних закладів у сфері зв'язків з громадськістю / Махия Т. А. // Електронне наукове фахове видання «Адаптивне управління: теорія і практика. Серія «Педагогіка»». – № 3 (5). – 2017. – Режим доступу до журн. : http://am.eor.by/images/adapt/Vol.3ped5/17ped3_5makhynia.pdf
4. Щербаков А. В. Имидж образовательного учреждения // Справочник руководителя образовательного учреждения. – 2008. – №9. – С. 39 – 46
5. Mallory Stark (2005). Creating a Positive Professional Image. – Website: <http://hbswk.hbs.edu/item/4860>

Тетяна Гуменюк,

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом», групи УНЗ-17-Г-1, Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м.Київ, Україна

Володимир Олійник,

кандидат педагогічних наук, доцент, заступник директора з науково-педагогічної та навчальної роботи Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м.Київ, Україна

УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПІДГОТОВКИ ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ ДЛЯ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ (ПРОФЕСІЙНОЇ) ОСВІТИ

Сьогодні професійні знання стають тим фактором, що впливає на рівень конкурентоспроможності фахівця на ринку праці. Освіта, як інструмент, формує компетентності, необхідні фахівцям для його професійної самореалізації та професійного розвитку. Проте, державна політика, яка визначає пріоритетні напрямки інноваційного розвитку освіти в Україні, на жаль, не забезпечує якісних змін самої системи. Відсутність системного підходу в питаннях реформування професійної освіти в країні, функціональна роз'єднаність ринків освітніх послуг і праці є наслідком моделі освіти в Україні, зорієнтованої на надлишкове відтворення незатребуваних суспільством професійних знань [3].

Важлива роль у сучасному соціально-економічному становленні України має бути відведена системній підготовці педагогічних кадрів для професійно-технічної

освіти.

Дослідження проблем розвитку системи освіти, а також вивчення важливих напрямів її реформування в сучасних умовах господарювання, є достатньо актуальною серед українських та іноземних вчених. Аналіз науково-практичної бази вказує на те, що психолого-педагогічний та предметно-методологічний інформаційний банк означеної проблеми складається з наукових доробків за їх основними напрямками: 1) проблеми професійної та професійно-педагогічної освіти, формування особистості педагога професійної школи (С.Батишев, І.Васильєв, О.Гаврилюк, Л.Герганов, І.Гриценко, Р.Гуревич, В.Давидович, А.Джантиміров, О.Коваленко, В.Ковальчук, В.Лозовецька, Л.Лук'янова, О.Макаренко, Н.Ничкало, О.Прохорова, В.Радкевич, Л.Сергеєва, Л.Старовойт, Л.Шевчук, О.Щербак та ін.); 2) проблеми підготовки фахівців у зарубіжних країнах (Н.Абашкіна, Т.Десятов, А.Каплун, С.Романова, Л.Пуховська та ін.); 3) проблеми психології професійного розвитку та професійної діяльності педагога (Г.Балл, О.Ганопольский, Н.Побірченко, В.Рибалка, В.Семиченко, О.Сергеєнкова, В.Синявський, Б.Федоришин та ін.); 4) проблеми педагогічної майстерності та творчості (Ю.Азаров, Є.Барбіна, Т.Дев'яťярова, В.Зязюн, О.Отіч, С.Сисоєва та ін.); 5) проблеми підвищення кваліфікації педагогічних кадрів у системі безперервної освіти (В.Бондар, Л.Даниленко, Г.Єльнікова, І.Жерносек, С.Крисюк, В.Маслов, В.Олійник, Н.Протасова, В.Пуцов, Л.Сергеєва та ін.); 6) проблеми управління освітніми системами (Махия Т.А., Олійник В.В. Рябова З.В., Тимошко Г.М., та ін.) [5,7,9].

Проте, проблема управління системою підготовки педагогічних кадрів для професійно-технічних навчальних закладів в умовах стрімких суспільно-економічних змін залишається розробленою не в усіх її аспектах.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування управління системою підготовки педагогічних кадрів для закладів професійно-технічної (професійної) освіти

Для організації якісних перетворень будь-якого явища, зокрема в освітній системі, необхідно: визначити методологічні основи системи освіти; здійснити теоретичний аналіз наявного стану освіти; проаналізувати чинники впливу; визначити тенденції її розвитку і науково обґрунтувати спрямовані перетворення.

В контексті заявленої проблеми методологічну основу управління професійно-технічною освітою складають закони, закономірності, принципи, функції, методи цього управління. В наукових джерелах представлена інформація, яку необхідно враховувати при плануванні спрямованих перетворень, а саме: управління професійно-технічною освітою підпорядковується закономірностям соціального управління; внесення змін у зміст, структуру та технологію професійно-технічної освіти; доцільно внести зміни, що відповідають зовнішнім перетворенням освітньої системи та суспільства в цілому, змінюючи при цьому управлінську підсистему, спрямовувати розвиток професійно-технічної освіти в доцільному напрямі. Результативності спрямованих перетворень можливо досягти за допомогою оперативного коригування порядку зв'язків між суб'єктами управління, який

зумовлюється характером завдань і можливостями виконавців, цільових функцій через делегування повноважень виконавцям, збільшуючи ступінь їх свободи, регулювання управлінської діяльності шляхом встановлення комунікативних зв'язків між її суб'єктами.

Для подальшого розроблення теоретичних основ управління є необхідно визначити сутнісну характеристику розвитку системи професійно-технічної освіти в умовах ринкової економіки. В даному контексті необхідно зазначити, що система ПТО за останні два десятиліття трансформувалась у зв'язку зі зміною соціально-економічної структури суспільства і розвитком ринкових відносин. Досягнення науки в галузі професійно-технічної освіти дають можливість прогнозувати певні дії в її модернізації і реформуванні. Але, світові глобалізаційно-інтеграційні процеси спонукають до переорієнтації на вимоги європейського, східного та американського освітнього простору, що потребує відповідного теоретичного і практичного переосмислення функціонування вітчизняної системи професійно-технічної освіти та підготовки педагогічних кадрів для неї [2,6].

У «Концепції професійної освіти України» [8] наголошується, що розвиток професійно-технічної (професійної) освіти зумовлює необхідність підготовки якісно нового типу педагога професійного навчання, який органічно поєднував би функції викладача й майстра виробничого навчання у закладах професійно-технічної (професійної) освіти [4]. Сьогодні, підготовка таких фахівців здійснюється у закладах вищої освіти на спеціалізованих факультетах, а також в індустріально-педагогічних технікумах та коледжах [1].

Характер мінливості ринку праці, зміна кваліфікаційних та компетентнісних вимог до сучасного фахівця, впровадження інноваційних технологій у виробництво є тими чинниками впливу, які повинні враховуватись сьогодні при організації професійної підготовки педагогічних кадрів для системи професійно-технічної освіти. Це зумовлює необхідність проведення постійного аналізу цільових ринків професійно-технічної освіти. При проведенні маркетингових досліджень в умовах розбудови ринкових відносин результат діяльності закладів професійно-технічної (професійної) освіти розглядається як товар, що пропонується на ринку освітніх послуг або на ринку праці. Вихід на ринок освітніх послуг можливий за умови системного використання маркетингу в діяльності закладів ПТО. Результати таких досліджень є не лише джерелом інформації в ЗПТ(П)О, а й механізмом розвитку системи професійно-технічної (професійної) освіти, що допомагає розкрити суть і значення інноваційних підходів до управлінської діяльності, які прицільно впливають на якість освітнього процесу.

В даному контексті варто відзначити, що технологія управління системою професійно-технічної (професійної) освіти розвивається у напрямках: підвищення гнучкості управлінського процесу за рахунок використання методу аналізу ситуацій з можливою поточною зміною мети в залежності від наявних обставин; зміна і уточнення загальних функцій управління через виникнення нових завдань ПТО; розмежування повноважень в ієрархії системи та встановлення контактів кожного

рівня тільки з суміжними; кооперація праці; оптимальне поєднання управління і самоуправління; розвиток комунікативних і координаційних зв'язків; розвиток методів, засобів розробки і прийняття управлінського рішення; розвиток електронної комунікації в управлінні системою професійно-технічної (професійної) освіти.

Отже, інноваційний розвиток та підвищення конкурентоспроможності фахівців можливі лише як наслідок синергетичного ефекту радикальних змін в управлінні системою професійно-технічною (професійною) освітою, які передбачають надання їй належної якості та ефективності, динамічності та гнучкості, загального та безперервного підвищення рівня професійної компетентності професійно-педагогічних кадрів.

Безперечно, в даному напрямку окреслено цілу низку проблем, які необхідно науково обґрунтувати та експериментально підтвердити. Крім того, загострення проблеми врахування світових вимог до професійної підготовки фахівців, насамперед, у контексті континентальної інтеграції, спонукало нас до подальших наукових досліджень.

Список використаних джерел:

1. Вернидуб Р. М. Забезпечення Європейських стандартів якості вищої освіти на інституційному рівні / Р. М. Вернидуб // Науковий часопис Національного пед. ун-ту імені М.П.Драгоманова. Серія 5, Педагогічні науки: реалії та перспективи : наук. видання. – 2011. – Вип. 27. – С. 25–33. URI <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/237>
2. Громов Є. В. Сучасні тенденції розвитку професійно-технічної освіти у Польщі: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. «13.00.04» – Теорія і методика професійної освіти / Є. В. Громов. – Вінниця, 2010. – 20 с.
3. Гусинский Э. Н. Построение теории образования на основе междисциплинарного системного подхода / Э. Н. Гусинский. – М.: Школа, 1994. – 184 с.
4. Десятов Т. М. Проблеми кадрового забезпечення системи професійно-технічної освіти України / Т. М. Десятов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zavantag.com/docs/3209/index-86034.html>
5. Олійник В. В. Цільове управління професійно-технічними навчальними закладами в ринкових умовах: навч. посіб. / В. В. Олійник, В. В. Медведь; за ред. Г. А. Дмитренка. – К.: ЦППО, 2002. – 68 с.
6. Профессиональное образование в Германии [Электронный ресурс]. Режим доступа http://www.web-globus.de/articles/professionaalnoe_obrazovanie_v_germanii
7. Рябова З. В. Теоретико-методологічні засади маркетингового управління навчальною діяльністю інститутів післядипломної педагогічної освіти: дис. ... д-ра пед.наук: 13.00.06 / Зоя Вікторівна Рябова; НАПН України, Ун-т менеджменту освіти. – К., 2013. – 479 с.
8. Смирнова Ж. В. Подготовка мастера профессионального обучения в структуре инженерно-педагогического вуза: монография / Ж. В. Смирнова. – Н. Новгород: ВГИПУ, 2010. – 99 с.
9. Тимошко Г. М. Інноваційні підходи в управлінській діяльності з проблем наступності в процесі формування якості освіти / Г. М. Тимошко // Наукові записи

Дар'я Карюк-Виноградова,

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом», група УНЗ-17-Г-1 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

Наталія Приходькіна,

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ЗМІН

В умовах прогресивних змін у суспільстві, докорінно змінюється значущість освіти, розширюється уявлення про зміст та роль управлінської діяльності керівника закладу загальної середньої освіти. Також актуальності набуває проблема професійної (управлінської) компетентності, зі специфікою якої ми можемо ознайомитися в науково-педагогічних дослідженнях і нормативних вимогах до особистості керівника закладу загальної середньої освіти та його управлінської діяльності як управлінця-професіонала. Ми спостерігаємо за трансформацією сучасної освіти: освітня система поступово відходить від ієрархічної структури; з метою удосконалення здійснюється активна взаємодія закладів освіти, об'єднання шкіл в межах інноваційних мереж. А це свідчить про те, що висувуються нові вимоги до професійних і особистісних якостей майбутнього керівника закладу загальної середньої освіти, його готовності бути формальним та неформальним лідером очолюваного ним колективу. Освіта відіграє важливу роль у моральному, економічному, соціальному розвитку суспільства, особливо у процесі його інформатизації та глобалізації.

Методологічну основу дослідження складають розроблені в психології положення, що розкривають сутність особистості, спілкування та спільної діяльності (Г. Андрєєва, Г. Балл, О. Бодальов, Б. Ломов, С. Максименко, М. Поташник [2], В. Семиченко, Т. Яценко та ін.), характеризують загальні положення теорії управління в соціальній психології (В. Казміренко, Л. Орбан-Лембрик, Г. Тимошко [4], В. Третяченко, Ю. Швалб та ін.), обґрунтовують соціально-психологічні та соціально-економічні підходи в управлінні освітою (Л. Карамушка, Н. Коломінський, В. Крисько, Г. Ложкін, М. Пірен, Р. Шакуров та ін.).

Метою нашого дослідження є розкриття психологічних особливостей управлінської діяльності керівника закладу загальної середньої освіти в умовах соціально-економічних змін.

Проведений аналіз наукових джерел з проблеми дослідження дає змогу зробити висновки, що глибокі перетворення, які відбуваються в Україні в нових соціально-економічних умовах, зумовлюють необхідність посилення уваги до розвитку професійної діяльності керівників закладу загальної середньої освіти. Це актуалізує завдання створення різнорівневої системи розвитку управлінської діяльності керівників закладу загальної середньої освіти, яка б враховувала сучасні теорії і технології освітнього менеджменту. У зв'язку з цим особливої гостроти набуває питання теоретико-методологічного обґрунтування системи консультативного забезпечення управлінської діяльності керівників закладу загальної середньої освіти, яка б сприяла забезпеченню швидкої адаптації суб'єктів управлінського процесу до сучасних ринкових умов функціонування та розвитку освіти.

Отже, керівник-професіонал – це лідер, патріот і громадський діяч, агент змін, здатний орієнтуватися у політичних, економічних, культурних і загалом суспільних процесах; має бути готовим до реформаційних змін в освіті та активно їх запроваджувати на практиці, управляти інноваціями, емоційним та соціальним розвитком і розвитком людських ресурсів; сприймати усе нове та прогресивне, вміти поєднувати авторитет та демократичний стиль керівництва; бути здатним адаптувати зміни до умов школи, опановувати мистецтво менеджменту та бути відповідальним за долю кожного учня спільно з батьками [4].

Список використаних джерел:

1. Нова українська школа. Концептуальні засади реформування середньої школи. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/reforms/ukrainska-shkola-compressed.pdf>
2. Поташник М. М. Управление современной школой (В вопросах и ответах): Пособие для руководителей образовательных учреждений и органов управления образованием / М. М. Поташник, А. М. Моисеев. – М.: Новая школа, 1997. – 350 с.
3. Сладкевич В. П. Сучасний менеджмент організацій : навчальний посібник для студентів ВНЗ / В. П. Сладкевич, А. Д. Чернявський – К. : МАУП, 2007. – 488 с.
4. Тимошко Г.М. Організаційна культура керівника загальноосвітнього навчального закладу: теорія і практика: Монографія/Г. М. Тимошко. – Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2014-592с.

*Кристина Левченко,
здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління
навчальним закладом», групи УНЗ-17-Г-1,
Навчально-наукового інституту менеджменту
та психології ДВНЗ «Університет
менеджменту освіти», м.Київ, Україна*

Науковий керівник:

Тетяна Махия,

кандидат педагогічних наук, доцент, професор
кафедри педагогіки, управління та
адміністрування Навчально-науковий інститут
менеджменту та психології ДВНЗ
«Університет менеджменту освіти», м.Київ,
Україна

СПЕЦИФІКА ДІЯЛЬНОСТІ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У СФЕРІ ЗВ'ЯЗКІВ З ГРОМАДСЬКІСТЮ

Перехід України на шлях розвитку економіки інноваційного типу обумовлює необхідність формування адекватної системи освіти. Утворення заснованої на знаннях системи господарювання передбачає репродукування інноваційної робочої сили, що припускає підготовку кадрів за новими напрямками розвитку техніки і технологій, економіки та управління. Тож, роль вищої освіти в умовах сучасної дійсності набуває особливої актуальності та значущості.

Визначальним у специфіці розвитку вітчизняної вищої школи є, по-перше, тенденції міжнародної інтеграції освітніх систем в єдину транснаціональну, по-друге, загострення конкурентної боротьби на ринку освітніх послуг, по-третє, несприятлива соціально-демографічна ситуація в Україні. В таких жорстких умовах визначальним фактором успішної діяльності закладу вищої освіти (ЗВО) може стати грамотне просування освітньої послуги, створення відповідного іміджу закладу вищої освіти з використанням технологій PR. Яскравим підтвердженням доцільності запровадження PR закладами освіти є офіційна статистика – серед 45 тисяч студентів із зарубіжжя в українських вишах не знайдеться тих, хто приїхав на навчання з країн Європи чи Америки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що дослідженням питань, пов'язаних із зв'язками з громадськістю займалися А. Зверінцева, Т. Махия [1], С. Пономарьова і Г. Почепцова. З. Рябова [4].

Зокрема, у дослідженнях Г. Почепцова [2] представлений найбільш повний огляд різних комунікативних теорій, у тому числі описана концепція перформансної комунікації, що широко застосовується в практиці зв'язків з громадськістю. Комунікативні технології PR, викладені в працях українських та зарубіжних дослідників, являють собою або критико-інтерпретуючі дослідження в сфері PR-технологій і реклами (І. Альошина, В. Королько, Є. Блажнов, В. Бугрим та ін.), або розкривають роль PR-технологій в організації комерційної діяльності (І. Синяєва та ін.), або розглядають сферу діяльності PR як експериментально-прикладний аспект масової комунікації (І. Вікентьев та ін.). Теоретичні та практичні аспекти використання PR-технологій у сфері вищої освіти досліджено і висвітлено в наукових працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених як: Є. Крикавський, К. Корсак та ін. Про PR для некомерційних установ, зокрема основні проблеми, які необхідно

опрацювати спеціалістам PR у закладі вищої освіти в першу чергу, йдеться у праці І. Яковлева «Паблік Рилейшнз в організаціях». Український вчений М. Матвіїв розглянув практичні, а також теоретичні питання маркетингу освітніх послуг на конкурентному ринку.

Метою дослідження є особливості структурних елементів PR процесу у сфері освітніх послуг.

Аксіомою виглядає твердження, що у найбільш загальному вигляді PR – це процес створення та розвитку взаємовигідних відносин між організацією та громадськістю. Тому, пропонуємо визначати PR в сфері освіти як діяльність із вивчення та створення інформаційних нагод та інформації оператором ринку освітніх послуг з метою цілеспрямованого формування бажаної громадської думки та з урахуванням інтересів громадськості. В залежності від категорій громадськості в сфері освітніх послуг можна виділити наступні напрямки PR:

1. PR орієнтований на взаємодію з різноманітними організаціями: школами, ЗВО, регіональними управліннями освіти і науки, органами місцевого самоврядування, міністерством освіти і науки, науково-дослідними організаціями, ЗМІ, правоохоронними та судовими органами, медичними організаціями, благодійними організаціями, міжнародними співтовариствами.

2. PR з набувачами освітніх послуг. Тут слід виділяти дві відносно окремих групи суб'єктів, по-перше, безпосередньо абітурієнтів та студентів, по-друге, батьків. PR-акції, в центрі уваги яких знадяться безпосередні набувачі освітніх послуг, мають ґрунтуватися на їх особистих очікуваннях: отриманні певних знань, навичок і вмінь для їх подальшого використання в професійній діяльності; створенні особливого середовища для творчого розвитку; забезпеченні яскравого студентського життя.

Відносини ЗВО із батьками можуть бути прямими чи непрямыми. Пряма взаємодія здійснюється тоді, коли за ініціативою ЗВО організуються заходи, в яких приймають участь батьки. Непрямі взаємини виникають незалежно від закладу освіти, оскільки студенти опосередковано формують враження про нього у своїх батьків.

3. Внутрішньокорпоративний PR – націлений на працівників ЗВО. Співробітники освітнього закладу є складовою частиною його громадськості. Саме тому, PR-акції мають враховувати засоби ендогенного спрямування.

Підсумовуючи вищезазначене приходимо до наступних висновків:

1. Загострення конкурентної боротьби між операторами ринку освітніх послуг, викликане, з одного боку, несприятливою демографічною ситуацією, а з іншого – підвищенням вимог працедавців до кваліфікації працівників, обумовлює необхідність розширення зв'язку закладів освіти з громадськістю;

2. Необхідність дефініції терміну «освітня послуга» дозволила виділити два підходи щодо його формулювання: як процесу та як товару. Їх узагальнення дало можливість визначити даний термін у наступній інтерпретації: освітня послуга – це діяльність працівників освіти, результатом якої є сукупність корисних властивостей, що задовольняють потребу споживача у одержанні кваліфікації;

3. PR в сфері освіти пов'язані із вивченням та створенням інформаційних нагод та інформації оператором ринку освітніх послуг з метою цілеспрямованого формування бажаної громадської думки та з урахуванням інтересів громадськості. Напрямки PR визначаються основними категоріями громадськості ЗВО, серед них: співпраця з різноманітними організаціями, взаємодія з набувачами освітніх послуг та внутрішньокорпоративний PR.

Список використаних джерел:

1. Махия Т. А. Сутність та специфіка діяльності навчальних закладів у сфері зв'язків з громадськістю / Махия Т. А. // Електронне наукове фахове видання «Адаптивне управління теорія і практика. Серія «Педагогіка»». – № 3 (5). – 2017.

2. Почепцов Г. Г. Медиа: теория массовых коммуникаций / Г. Г. Почепцов. – Киев: Альтерпресс, 2008. – 399 с.

3. Проектний менеджмент для інноваційного розвитку освітніх організацій України: навч. посіб. для підготовки магістрів за спеціалізаціями «Управління навчальним закладом» та «Управління проектами», підвищення кваліфікації слухачів, керівників навчальних закладів/З.В. Рябова, А.Б. Єрмоленко, Т.А. Махия та ін.; за заг. ред. академіка В.В. Олійника, маг.Ф. Фреха; НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти»; КультурКонтакт Австрія.— К., 2016.— 118 с.

4. Рябова З. В. Маркетингові дослідження в управлінні навчальним закладом [електронний ресурс] / Рябова З. В. // Теорія та методика управління освітою. Електронне наукове фахове видання. — 2011. — № 1(5).—Режим доступу до журн.: <http://tme.umo.edu.ua/docs/5/11ryameo.pdf>

5. Александров В. Освітня послуга [Текст] / В. Александров // Економіка України. – 2007. – №3 – С.53–60.

Тамара Павлусенко,

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом», групи УНЗ-17-Г1 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м Київ, Україна

Науковий керівник:

Ганна Тимошко,

доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ВИХОВАННЯ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Проблема управління виховним процесом є однією з найактуальніших у педагогічній теорії та практичній діяльності у закладі загальної середньої освіти. Її успішне вирішення потребує ґрунтовного осмислення сутності управління виховним процесом, його структури, функцій.

Управління, як важливий компонент в системі виховної діяльності школи, покликане створити умови для успішного формування всебічного розвитку особистості школяра, забезпечити її позитивну спрямованість на основі власної активності. Наразі, з'являється потреба у необхідності розробки теоретичних основ управління виховним процесом у закладах освіти. Зокрема, необхідно теоретично обґрунтувати і ввести в практику нову систему управління вихованням, яка б відповідала сучасним соціальним вимогам.

Адміністрація сучасного закладу загальної середньої освіти розуміє, що на сучасному етапі розвитку освіти в Україні змінилося соціальне замовлення суспільства щодо школи: сьогодні воно визначається як формування життєтворчої конкурентоспроможної особистості. Виконання такого замовлення вимагає від педагогічного колективу школи переходу до особистісно орієнтованого навчально-виховного процесу.

В свою чергу, вимагають пильної уваги питання перегляду й переосмислення мети й змісту процесів виховання й управління вихованням у закладах освіти, ролі адміністрації й педагогічного колективу в управлінському процесі. Розробка системи управління процесом виховання має відповідати цілям даного процесу на сучасному етапі та потребує нових тенденцій і наукових підходів.

Загальні аспекти управлінської діяльності шкіл розглядали А. Алексюк, І. Бех, Ю. Бабанський, В. Бондар, Є. Березняк, Л. Даниленко, Г. Дмитренко, Г. Єльнікова, А. Капська, Ю. Конаржевський, О. Мармаза, М. Поташник, В. Маслов, Л. Карамушка, В. Олійник, Т. Сорочан, Г. Тимошко, К. Ушаков, Є. Чернишова, Т. Шамова.

Сучасний процес управління вихованням у закладі загальної середньої освіти в Україні й за кордоном розглядали Т. Дем'янюк, Р. Кнушевицькая, О. Селивестрова.

Теоретичні засади діяльності заступника з виховної роботи школи та підвищення його управлінської кваліфікації знайшли своє відображення у працях В. Бондара, Л. Денисовича, Г. Єльнікова, В. Маслова, В. Олійника, Т. Сорочан, П. Щербань. Саме вони визначають поняття “професійна компетентність” на тій чи іншій керівній посаді, що визначається рівнем професійної кваліфікації, оволодіння змістом праці і засобами вирішення професійних завдань.

Управління виховним процесом в трактуванні К. Балтремуса – це діяльність педагогів, що забезпечує планомірний і цілеспрямований виховний вплив на вихованців [1, с. 4].

Виховання має специфічні особливості:

- виховання – процес цілеспрямований, тобто він орієнтує на досягнення визначеної мети. Мета – це передбачення ідеальних результатів діяльності, але з урахуванням реальних можливостей і потреб суспільства у визначеному типі

особистості. Таким чином, мета забезпечує перспективний творчий характер процесу виховання;

- виховання – процес багатфакторного впливу на особистість, тобто на становлення й розвиток особистості впливають різні фактори: сім'я, друзі, засоби масової інформації, громадсько-політичне життя, релігія тощо;

- виховання передбачає концентричність організації виховного процесу на індивідуум. Дитина розвивається на всіх вікових етапах як цілісна особистість, і це диктує необхідність одночасного формування різних якостей особистості: чесність, доброта, відповідальність, самостійність тощо;

- процесові виховання властива певна віддаленість результатів, їх стрибкоподібність;

- виховання – це процес довготривалий і безперервний, який супроводжує людину впродовж усього її життя. Виховання – це дорога без кінця. Гельвецій говорив, що все його життя було лише довгим виховним процесом [3, с. 4].

Сутність управління виховним процесом полягає у виявленні виховних можливостей сім'ї, громадських організацій, культурно-освітніх установ, засобів масової інформації для ефективнішого використання їх впливу на школярів. У процесі управління вихованням важливо організувати і спрямувати колективне та індивідуальне життя й діяльність учнів, створювати умови для збагачення їх власного досвіду.

Головними цілями та завданнями виховного процесу в сучасній школі є:

- орієнтація на духовно збагачену особистість, як альтернативу функціонуючим моделям шкіл. Основне завдання вихователя – створити гармонію між тілесно-фізичним та духовним розвитком дитини;

- виховання повинно бути вільним. Кожна дитина має пізнати світ і знайти у ньому своє місце. Школа має забезпечити простір вільним та природнім проявам особистості дитини. Свобода дитини повинна бути обмежена лише інтересами колективу;

- основна увага педагогів повинна надаватись моральному вихованню особистості учня з пріоритетом загально-людських цінностей, де провідна роль належить сім'ї. Недопустиме лише формальне засвоєння моральних правил;

- завдання школи – так побудувати діяльність, щоб сама її організація виховувала дітей у дусі високої моральності.

В управлінні виховною системою беруть участь усі працівники навчального закладу, тому можливість ефективного управління обумовлена наявністю відповідної системи. Кожен її елемент взаємодіє з іншими елементами системи і має своє функціональне призначення. Узгодження діяльності відбувається через розподіл функціональних обов'язків та прав працівників. Ми переконані, що процес управління вихованням – це теж певна система. Тобто цілісний соціальний організм, що виникає в процесі взаємодії основних компонентів виховання (цілі, суб'єкти, їхня діяльність, спілкування, відносини, матеріальна база) і має такі інтегративні характеристики, як спосіб життя колективу, його психологічний клімат.

Виховна система – це комплекс взаємозалежних компонентів, що розвиваються в часі та просторі; цілей, заради яких система створюється; спільної діяльності людей, що їх реалізують; самих людей як суб'єктів цієї діяльності; освоєного ними середовища; відносин, що виникають між учасниками діяльності; керування, що забезпечує життєздатність і розвиток системи (за Л. Новиковою) [2, с. 2].

В сучасних умовах проблеми пошуку ефективних способів формування моделі управління виховним процесом в закладі загальної середньої освіти особливо актуальні для тих закладів освіти, результат діяльності яких безпосередньо залежить від рівня сформованості в педагогічному колективі управлінських якостей. У зв'язку з цим змінилась система поглядів на виховання як педагогічний процес. Вона відображає проблему розвитку суспільства в сучасних умовах.

Наукові дослідження та передовий педагогічний досвід переконують, що ефективність управління виховним процесом у школі значно підвищується при наявності науково обґрунтованої організаційної структури, яка б забезпечила взаємодію і взаємозалежність всіх ланок управління.

Отже, пошуки ефективних форм управління виховною роботою школи в сучасних умовах ґрунтуються на гуманістичних ідеалах, повазі до особистості, необхідності забезпечення наступності та послідовності виховних впливів різних соціальних інститутів, а також вдосконалення процесу виховання. За таких умов виникає об'єктивна потреба розробки нової моделі управління виховним процесом, яка б раціонально поєднувала зміст, форми і методи впливу на формування педагогічного колективу. Це особливо важливо і тому, що на сучасному етапі реформування школи на перший план ставиться особистісно-орієнтований підхід, тобто визнання людської особистості, забезпечення оптимальних умов для її інтелектуального і морального розвитку.

Список використаних джерел:

1. Балтремус К.А. Гуманізація виховного процесу в старших класах загальноосвітньої приватної школи: Автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.07 / К.А. Балтремус; Ін-т пробл. Виховання АПН України. – К., 2003. – 24 с.
2. Гречаник О. Є. Сучасні виховні системи і технології виховання/Виховна робота в школі. – 2010. - №7 – 2 с.
3. Дем'янчук Т.Д. Організація виховного процесу в сучасному загальноосвітньому навчальному закладі: науково-методичний посібник. – Суми.: ТОВ Видавництво «Антей», 2006. – 4 с.
4. Додяк Н. Управління виховною діяльністю школи/ Завуч. – 2007. - №27. – С.2-9.
5. Мороз В. Управління школою: організація, досвід/ Сільська школа України. – 2007. - №7. – С. 66-80.

*Наталія Садовнікова,
здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління
навчальним закладом», групи УНЗ-17-Г-1
Навчально-наукового інституту менеджменту*

Науковий керівник:

Ганна Тимошко,

доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, управління та адміністрування ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м.Київ, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВНУТРІШНЬОШКІЛЬНОГО КОНТРОЛЮ ЯК СКЛАДОВОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Управління є однією із найскладніших ділянок людської діяльності. Цей процес визначає рівень ефективності функціонування будь-якої соціальної системи, адже він забезпечує єдність, взаємозв'язок і необхідну цілеспрямованість дій індивідів, що кооперуються, а значить, і всього суспільства в інтересах досягнення поставлених і безперервно оновлюваних завдань і розроблюваних ними цілей [5]. Теорія внутрішньошкільного управління виникла на стику двох наук: педагогіки та теорії соціального управління. Як відомо, наука у своєму становленні проходить декілька етапів: накопичення знань, узагальнення емпіричного матеріалу, виведення теоретичного знання, а потім знову повернення до практики у вигляді розроблених технологій.

В умовах введення державних освітніх стандартів початкової та основної загальної освіти особливо актуальним є уявлення інформації про реальний стан справ в освітній установі, виявлення причин недоліків в роботі, надання методичної допомоги педагогам. Знання стану справ в школі забезпечується за рахунок реалізації функції контролю. Адже після планування, організації, мотивації діяльності виникає потреба забезпечити постійні спостереження за ходом процесів діяльності та з'ясувати проблеми, які перешкоджають їх успішному здійсненню. Неконтрольований процес — процес, яким не управляєш.

За визначенням О.Касьянкової, контроль це не констатація окремих фактів, а виявлення наявних причин, недоліків і вироблення способів щодо їхнього усунення [2, с. 41].

В основі контролю лежать два види управлінської діяльності:

- перцептивний, пов'язаний зі збором інформації щодо ходу та розвитку навчально-виховного процесу, який передбачає порівняння дійсного стану справ з еталоном через безпосереднє сприймання педагогічної діяльності керівником;
- комунікативний, що передбачає створення комунікативної мережі, по якій іде інформація, необхідна для управління педагогічним процесом, спілкування директора, його заступників з педагогами, учнями [2, с. 42].

Виходячи з цього, необхідно приділяти велику увагу саме організації

контрольно-аналітичної діяльності, а точніше внутрішньошкільному контролю, за результатами якого приймаються управлінські рішення для регулювання діяльності об'єкта, який контролювався.

Мета дослідження полягає у теоретико-методичному обґрунтуванні організації внутрішньошкільного контролю як складової професійної компетентності керівника закладу загальної середньої освіти; визначенні особливостей вдосконалення системи внутрішнього контролю.

Аналіз педагогічної літератури дозволив дійти висновку, що розвитку теорії внутрішнього управління в Україні присвячені роботи В. Курила, О. Сухомлинської, Є. Хрикова, О. Шевченко.

Ю.Конаржевський, наприклад, вважає, що внутрішньошкільний контроль є однією з найважливіших управлінських функцій, яка безпосередньо пов'язана з функцією аналізу і визначення мети; дані контролю без аналізу мертві, а при відсутності мети нічого контролювати [3].

С. Максименко вважає, що внутрішньошкільний контроль – це одна з основних функцій управління, спрямована на отримання інформації про діяльність педагогів і на оцінку з метою прийняття конструктивних рішень щодо подальшої оптимізації управління та самоврядування в школі [4, с. 68].

Характеризувати внутрішній контроль можна як: багатоцільовий, багатовекторний, багатоступінчастий, а його результати – основою для прийняття оптимальних управлінських рішень. Процес управління навчальним закладом є системним процесом, оскільки усі напрями управління і контролю взаємопов'язані. Ми зробили спробу систематизувати основні складники внутрішньошкільного контролю (табл.1.1.)

Основні складники внутрішньошкільного контролю

Мета	Функції	Види	Спосіб організації	
			За періодичністю	За способом організації
-збір оперативної інформації; -поширення досвіду; -підвищення рівня досягнень; - попередження, виявлення і усунення недоліків; -кваліфікована	- інформаційна; - діагностична; - управлінська; -педагогічна; -адаптаційна.	- <i>тематичний</i> (поглиблене вивчення й одержання інформації про стан певного елемента управління); - <i>фронтальний</i> (одночасна всебічна перевірка об'єкта управління в	-вхідний; -попередній; -поточний; -проміжний; -підсумковий.	-персональний; -класно-узагальнюючий; -предметно-узагальнюючий; -тематично-узагальнюючий; -оглядовий; -комплексно-узагальнюючий.

допомога.		цілому) [1, с. 56].		
-----------	--	---------------------	--	--

Вміле поєднання всіх видів контролю, їх оптимізація, створення багаторівневої системи контролю може сприяти розвитку системи управління в навчальному закладі, підвищенню відповідальності кожного члена педагогічного колективу за результати повсякденної освітньої діяльності та є показником професіоналізму діяльності керівника освітнього закладу. Сукупність компетенцій, яких набувають керівники, дають змогу удосконалювати управлінську діяльність у сучасних соціально-економічних умовах з урахуванням особливостей об'єкта управління.

Таким чином, ми усвідомили, що професійна компетентність керівника ЗЗСО є інтегрованим особистісним утворенням педагога, і відображає єдність його теоретичної та практичної готовності до ефективного здійснення різноманітних управлінських функцій, у тому числі, внутрішкільного контролю. Контроль не лише сприяє встановленню відповідності управлінського процесу чинним законодавчим нормам, інструкціям, у процесі контролю не тільки констатуються певні факти, але й виявляються причинно-наслідкові зв'язки, розробляється подальша стратегія діяльності для досягнення поставленої мети.

Список використаної літератури:

1. Завіна В.І. Технологія контролюючої діяльності вчителя початкових класів: Методичні рекомендації. – Кіровоград, 1996.
2. Касьянова О.М. Контрольно-аналітична діяльність керівника навчально-го закладу / О.М. Касьянова. — Х.: Вид. група «Основа», 2014. — 192 с.
3. Конаржевский Ю.А. Внутрешкольный менеджмент. – М.: Новая школа, 2007. – 158 с.
4. Максименко С.Д., Пелех О.М. Фахівця треба моделювати // Рідна школа. – 1994. – № 3-4. – С.68-72.
5. Тимошко Г.М. Система підготовки резерву керівників загальноосвітніх навчальних закладів до управлінської діяльності. Автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.01 -К., 2004-20 с.

Олена Телегіна

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом» групи УНЗ-17-Г-1 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

Зоя Рябова

доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри Управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Реформування соціально-економічної і політичної систем розвитку України припускає багатофункціональну перебудову всіх сфер діяльності, в тому числі, і в освіті, яка потребує змін в організації та у змісті сучасного педагогічного процесу.

Враховуючи основні положення Національної доктрини розвитку освіти, увага педагогів все більш фокусується на створенні моделі дошкільного навчального закладу освіти, як відкритої цілеспрямованої соціальної системи, яка використовує в своїй діяльності загальні закономірності сучасного менеджменту [1].

Формування стратегії розвитку дошкільного навчального закладу має забезпечувати: гармонійний всебічний розвиток дитини як особистості та найвищої цінності суспільства; створення комфортного мікросередовища на базі садочка, яке сприяло б рішенню наступних задач: забезпечення повноцінного фізичного розвитку дітей, охорона та зміцнення здоров'я (фізичне здоров'я дитини); розвиток адаптації до навколишнього соціуму (соціальне здоров'я дитини); розвиток довіри дитини до світу, почуття радості існування (психологічне здоров'я); розвиток індивідуальності дитини та збереження дитячої субкультури на основі реалізації норм Закону України "Про дошкільну освіту", змісту базового компонента та чинних програм розвитку, навчання і виховання дошкільнят [3].

В той же час стратегія повинна бути направлена на усунення слабких сторін, які заважають її діяльності або не дають їй використовувати привабливі можливості. Реалізацію вибору оптимальної стратегії доцільно здійснювати шляхом формування управлінського рішення про вибір оптимальної стратегії та відхилення ризикованих [4].

Щоб отримати оптимальну стратегію, спочатку необхідно з'ясувати, що це таке.

Наведу основні підходи до визначення поняття «стратегія»

1. Стратегія – це низька цілеспрямованих рішень, які визначають та розкривають цілі компанії; приводить до розробки принципових планів та політик організації, що направлені на досягнення цілей; визначають рамки ділової активності компанії та тип людської та економічної організації; визначають природу економічного та неекономічного вкладу, який компанія намагається зробити задля своїх власників, працівників, клієнтів та громадськості (К. Андрюс).

2. 5 P – plan (план) – свідомо вибрана послідовність дій; ploy (хитрість) – «маневр» з метою обійти конкурента; position (позиція) – місцезнаходження в середовищі; perspective (світогляд) – особистий спосіб світосприйняття; preference (перевага) – створення конкурентної переваги.

3. Комплексний план, сформований для здійснення місії організації та досягнення її цілей (А. Мескон) [5; с. 25].

Таким чином, стратегія – це довгостроковий якісно визначений напрям розвитку організації, спрямований на закріплення її позицій, задоволення споживачів та досягнення поставлених цілей. Він розробляється для того, щоб визначити, в якому напрямку буде розвиватися компанія, та приймати рішення при виборі способу дій.

Стратегія нижнього рівня підтримує та доповнює стратегію вищого рівня та робить свій внесок у досягнення цілей на вищому рівні, який охоплює компанію в цілому [5;с. 26].

Правильно обрана, своєчасно скоригована стратегія є однією із запорук успішної діяльності організації.

Однак вітчизняні підприємства дуже пасивно застосовують стратегію для забезпечення успіху діяльності організації.

Сучасні вимоги, які висуває суспільство до дошкільної освіти, набувають небаченої мінливості та динамізму. Враховуючи, що дошкільний навчальний заклад є відкритою системою, можливо констатувати, що і навчально-виховний процес, як і будь-яка педагогічна система, безумовно, є відкритим, оскільки відбувається постійний обмін інформацією з навколишнім середовищем, і більше того, ефективно функціонування і розвиток такої системи визначаються ступенем її відкритості.

Під час організації взаємодії навчально-виховних процесів у ДНЗ враховуються зовнішні чинники педагогічної діяльності та внутрішній особистісний потенціал персоналу щодо управління цими чинниками [1].

Провідними зовнішніми чинниками є розроблені в дошкільному навчальному закладі стратегії розвитку взаємодії процесів; системи контролю та оцінювання взаємодії навчально-виховної діяльності вихователя і самостійної пізнавальної діяльності вихованців.

Саме в перехідних умовах вплив ініціаторів на визначення цінності й корисності тих чи інших дій та процесів для середовища є детермінованим, оскільки «загальноприйняті» правила та норми розвитку організації не сформовані й не виявлені. Для забезпечення успіху дошкільного навчального закладу необхідно вивчити зовнішні умови, досягнути їх суті і взаємозв'язки, з'ясувати їх реальний та потенційний вплив на організацію, після цього прогнозувати, контролювати важливі для функціонування ДНЗ сприятливі умови що складаються в навколишньому середовищі, й керувати ними. Умови можуть бути використані й для того, щоб мінімізувати наслідки несприятливих зовнішніх ситуацій [2].

Багато вимог до ДНЗ з боку соціуму виникають несподівано, спонтанно і потребують миттєвої реакції суб'єкту управління. Це спонукає останніх самостійно визначати стратегічні дії в рамках садочка, які відповідатимуть актуальним запитам споживачів і замовників освіти.

Орієнтація дошкільного навчального закладу на зовнішнє середовище, її спрямування на забезпечення розвитку соціуму мають бути покладені в основу стратегічного управління. Світова практика свідчить, що переважна більшість організацій, які досягли значних успіхів і високих результатів у своїй діяльності, завдячують цим саме впровадженню системи стратегічного управління. Воно дає

змогу підвищити довгострокову ефективність функціонування.

Так, наприклад, мета стратегічного планування ДНЗ «Марите» полягає у чіткому визначенні порядку дій, що забезпечують ефективне функціонування і розвиток конкурентноспроможного дошкільного закладу у довгостроковій перспективі [2].

При впровадженні проектів та програм розвитку санаторний дошкільний навчальний заклад №4 «Марите» може стати стратегічно орієнтованою організацією – в якій персонал має сформоване стратегічне мислення; в ньому розробляється і запроваджується інтегрована система стратегічних планів, поточна діяльність підпорядкована досягненню стратегічних цілей.

Під час використання стратегій розвитку, «Марите» отримує значні переваги ніж його конкуренти (інші дошкільні навчальні заклади міста):

1. Зменшення до мінімуму негативних наслідків змін, які відбуваються, а також впливу факторів «невизначеності майбутнього» [2].

2. Можливість ДНЗ №4 враховувати об'єктивні зовнішні та внутрішні фактори, що формують зміни, зосередитись на вивченні цих факторів: сформувати відповідні інформаційні банки.

3. Можливість створити необхідну базу для прийняття стратегічних і тактичних рішень.

4. Можливість полегшити роботу щодо забезпечення довго та короткострокової ефективності й прибутковості.

5. Можливість зробити «Марите» більш керованою, оскільки за наявності системи стратегічних планів є змога порівнювати досягнуті результати з поставленими цілями, які конкретизовані у вигляді планових завдань.

6. Можливість запровадження системи оцінки якості діяльності персоналу.

7. Створення системи зовнішніх зв'язків, які дають можливість реагувати на зміни й досягати поставлених перед санаторним дошкільним навчальним закладом №4 «Марите» цілей.

8. Можливість побудувати обґрунтовану послідовність дій щодо формування та впровадження системи стратегічного управління [2].

Таким чином, формування та розробка оптимальної стратегії розвитку дошкільного навчального закладу допоможе стати лідером в наданні освітньо-виховних, лікувально-реабілітаційних послуг споживачам та розраховувати на більш ефективне використання потенціалу закладу з метою отримання найбільшого корисного ефекту від своєї діяльності.

Список використаних джерел:

1. Буряк Л. Сучасне планування освітнього процесу в дошкільному закладі. Інформаційно-методичний збірник. – Біла Церква, КОППОК, №4 (42) 2004. – С. 51-55.

2. Дошкільний навчальний заклад «Марите» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.marite.org.ua/>

3. Закон України про дошкільну освіту <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2628-14>

4. Махия Т.А. Визначення сильних і слабких сторін діяльності навчального закладу у процесі дослідження його внутрішнього середовища / Т.А.Махия // Народна освіта. Науково-методичний електронний педагогічний журнал. – 2015. - № 3(27). – Режим доступу до журн.: <http://www.narodnaosvita.kiev.ua/>

5. Шершньова З.Є., Оборська С.В., Ратушний Ю.М. Стратегічне управління: Навчально-методичний посібник. – К.: КНЕУ, 2001. – С. 25-26.

Наталія Харченко,

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом», групи УНЗ-17-Г-1 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

Ганна Тимошко,

доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСТВА В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ

Сьогодні в українській освіті розпочато масштабну реформу, якою на десятиріччя визначено траєкторію розвитку освітнього середовища країни. Центральне місце у системі освіти належить загальній середній освіті – саме вона формує свідомість учня, його особистість, громадянську позицію та професійні якості. Щоб створити таку школу, потрібен керівник - лідер, керівник – новатор, готовий та здатний привести педагогічний колектив до бажаного результату. Питання ефективного управління закладом освіти вимагають глибокого вивчення феноменів лідерства та керівництва. Ідеал керівника нової Української школи – це лідер перетворень, діяльність якого спрямована на побудову нового освітнього середовища.

Теоретичні питання лідерства в управлінні закладом освіти відображено в працях зарубіжних та вітчизняних вчених. Роботи П. Брея, Дж. Грейса, Б. Давіса розкривають проблеми розвитку освітнього менеджменту та лідерства, систему формування лідерських навичок викладено в роботі С. Кові. Питання лідерства і менеджменту в освіті вивчали К. Ушаков, В. Громовий, Г. Сиротенко, М. Федин, питання підготовки лідерів розкрито в роботах А. Борисова, Г. Тимошко, В. Громового, Б. Паригина, В. Весніна та інших.

Проблема сформованості лідерських навичок та якостей керівника освітнього закладу є провідною у переорієнтації освіти, зумовлює переосмислення та перегляд

фундаментальних складових якостей особистості керівника. Сьогодні особливої значущості набуває не тільки розвиток певних здібностей, умінь, якостей, які сприятимуть розвитку загальної інноваційної професійної діяльності, а й набуття ним комунікативних і рефлексивних здібностей, лідерських та дослідницьких навичок, мотивації до продуктивної, якісної діяльності, тобто усвідомлення себе лідером.

Визначення поняття «лідер» ще 1948 р. дав провідний світовий фахівець в галузі досліджень лідерства Р. Стогділл (Ralph Melvin Stogdill). Лідер – це людина, яка береться за справу сама або розподіляє завдання між членами групи так, щоб кожен з них міг виявити ініціативу. Це людина, яка бачить конкретну мету та шляхи її досягнення, а також має можливості це зробити [5,с.12-18].

Поняття «лідерство» визначається, як відповідальність, яку бере на себе особа формуючи в групі людей для досягнення певного результату. Сьогодні «керівника – лідера» в управлінні освітою можна назвати агентом змін, який може надихнути свою команду на зміни, робити краще і більше, ніж вони будь-коли робили, чого і вимагає від керівників освітніх закладів реформування освіти. Американський психолог К. Берд (C.Byrd) у 1940 р. склав список із 75 рис, які різні дослідники згодом визначили як «лідерські». Серед них: ініціативність, товариськість, почуття гумору, ентузіазм, упевненість, дружелюбність тощо [2]. Р.-М.Стогділл (R.M.Stogdill) описав п'ять основних якостей характерних для лідера: розум або інтелектуальні здібності, панування або переважання над іншими, впевненість у собі, активність і енергійність, знання справи. На сучасному етапі розробки проблеми лідерства, можна стверджувати, що людина, яка володіє всіма цими якостями, не обов'язково є лідером. Необхідно зазначити, що якості керівника, можуть бути набутими у процесі навчання чи безпосередньої управлінської діяльності. Важливою умовою становлення керівника, як лідера є обов'язкове усвідомлення ним переваг та недоліків власного характеру, рівня власних знань, вмінь та лідерських навичок. Аналізуючи типи лідерів ми дійшли думки, що для всі вони передбачають наявність у керівника лідерських навичок, які є необхідним підґрунтям для розвитку продуктивних лідерських якостей:

- проактивність – вміння брати на себе персональну відповідальність за результат, дозволяє лідерові вирішувати глобальні та нагальні проблеми організації, усувати перешкоди, поліпшувати якість послуг, підіймати командний дух та посилювати сприйнятливність колективу до змін;

- вміння бачити/визначати кінцеву мету – фундаментальна основа функції планування та організації роботи колективу освітнього закладу, заснована на ціннісних орієнтирах, принципах, створенні спільного бачення всіх учасників, яка сприяє активному та відповідальному ставленню до процесу досягнення мети кожного працівника;

- самоменеджмент – ця навичка більше стосується поняття «керівництва», яке полягає в дисципліні виконання поставлених завдань. По суті вона споріднена тайм-менеджменту. На думку М.Грея до успіху призводить не важка праця, не вдача

і вміння спілкуватися з людьми (хоча всі ці чинники теж важливі), а уміння розставляти пріоритети [1,с.162];

- ефективність у розв'язанні проблем та конфліктів в організації – навичка міжособистісного лідерства, яка є стратегією управління конфліктами, а саме мисленням за принципом «виграв – виграв»;

- уміння слухати і чути (здатність до емпатії) – полягає в розумінні співрозмовника – як емоціями так і розумом, для керівника - лідера навичка емпатичного слухання є ключем до вдалим та правильних суджень, а згодом і рішень;

- синергія (принципи творчої співпраці) – є сутністю лідерства, орієнтованого на принципи і означає, що ціле є більше за суму його частин [1,с.282]. Питання синергії найчастіше піднімається у економіці і визначається, як спільне функціонування двох або більше структур, що досягають при цьому такого результату, який би при незалежному існуванні був би неможливим[4]. В питаннях лідерства важливою умовою досягнення синергічного ефекту у керівництві, на нашу думку, є не тільки вміння об'єднувати найкращі якості працівників, а й вміння цінувати їх відмінності;

- самооновлення – навичка збалансованого самооновлення є чи не найважливішою та найскладнішою серед лідерських навичок, вона пов'язана зі збереженням і зміцненням найважливішого активу лідера – його самого. Володіння цією навичкою забезпечує керівнику здатність до оновлення у чотирьох вимірах: тілесному, розумовому, духовному та соціальному (емоційному).

Таким чином, визначаючи керівника, як агента змін, ми дійшли висновку, що формування його лідерських навичок є основою розвитку лідерських якостей та компетентностей, як його самого так і педагогічного колективу в цілому. Подальшого дослідження потребує проблема вивчення інструментарію та шляхів формування та розвитку зазначених лідерських навичок керівника закладу загальної середньої освіти.

Список використаних джерел:

1. Кові С.Р. 7 звичок надзвичайно ефективних людей/ /Стівен Р. Кові; пер. З англ.. О.Любенко. – 3-тє вид.,стер. – Харків: Книжковий Клуб, 2017. – С.384.
2. Маслов В. І. Наукові основи управління та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами: [навч.посіб.]/Валентин Іванович Маслов. – Тернопіль, Астон, 2007. – С.150.
3. Тимошко Г.М. Сучасні підходи до формування лідерських якостей керівника навчального закладу/Г.М. Тимошко//Педагогічний пошук. Науково методичний вісник Волинського інституту післядипломної освіти 2-2016.С.20-24.
4. Bush T., Jackson D. A preparation for school leadership: international perspectives// Educational Management and Administration. - 2002. - № 30(4). -Р. 417-429.
5. Dean D. Thinking Globally: The National College of School Leadership. A Case Study in Distributed Leadership Development, Illinois State University, 2006. – Р. 62.

Уляна Браголя,

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом», групи УНЗ-17-Г2 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Київ, Україна

Науковий керівник:

Ірина Сіданіч,

доктор педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Київ, Україна

ВПЛИВ ФЕНОМЕНУ «ХРИСТИЯНСЬКА ЕТИКА» НА ШКОЛЯРІВ ЯК ЧАСТИНИ МОРАЛЬНОГО ВИХОВАННЯ

Ми живемо в особливі часи. З одного боку, сучасна епоха несе нам нові перспективи і нове натхнення, а з іншого – кидає виклик. Оглядаючи ті події, котрі залишило після себе ХХ століття, можна виокремити два основні аспекти. Чільне місце займає думка, що це століття позначилося найбільшим злетом у розвитку технології, засобів інформації та зв'язку. В той же час, у минулому столітті в кровопролитних війнах загинуло більше людей, а ніж за всю попередню історію людства.

Кожна історична доба формує певні світоглядні орієнтири та уявлення про природу і світ, місце, роль і сутність людини в ньому, її ставлення до самої себе та навколишніх. Починаючи з епохи Відродження, коли людину було проголошено цінністю, освіту розглядають як спосіб сприйняття нею культурних норм та включення їх у дальший її розвиток.

Відбувається переоцінка цінностей. Людство знайшло скарб світового значення – цінності гуманізму, які переможно проходять через усі бурі земних потрясінь.

Вчительство теж переживає значне психологічне навантаження. Йдеться про криз світогляду, зміну пріоритетів і переоцінку цінностей. Нова соціально-політична ситуація, з одного боку, вимагає переосмислення мети виховної діяльності педагогів, провідних теоретико-методологічних принципів та критеріїв ефективності змісту, форм і методів виховання, а з іншого – призводить до порушення елементарних прав дитини під час її розвитку.

[1,86-90]

В той час, коли людство у технічному розвитку прямувало у перед семимильними кроками, усе більше зростав розрив між розвитком зовнішнім, тобто науково-технічним прогресом, та внутрішнім, моральним розвитком людини. Одвічні духовні вартості необхідно формувати з малку, опираючись на наукові знання

психології дитини, з урахуванням змінюваності умов життя в соціумі.

На духовне виховання підростаючого покоління орієнтують Рекомендації Парламентської Асамблеї Ради Європи №1202 «Щодо релігійної терпимості в демократичному суспільстві» (1993), Конституція України, Закони України «Про свободу совісті», «Про освіту», Державні програми «Освіта» (Україна XXI століття), «Діти України». [2, с. 483-490.,]

Основи духовного виховання були предметом осмислення філософів М. Бердяєва, М. Лоського, В. Соловйова, П. Юркевича. Духовні основи життя суспільства досліджували А. Уледов, С. Франк, природу духовності – А. Алексеєнко, Л. Буєва, Г. Горак, М.Каган, І. Сіданіч, духовну культуру – В. Бачинін, духовність і раціональність – Г. Бурбуліс і В. Кемеров, феномен слова у духовному вихованні – М. Бахтін, Т. Біленко, вплив християнства на мораль і духовне життя особистості – А. Гусейнов, С. Кримський.

Соціальні проблеми духовності висвітлені у працях А. Коршунова, В. Монтатова, Р. Охрімчук.

Психологічні основи духовної сфери особистості перебували у полі наукових пошуків психологів Л. Бюхнера, С. Рубінштейна. Діяльнісний аспект духовності розкривали К. Абульханова-Славська, І. Бех, Н. Коваль, духовні цінності – М. Боришевський, В. Москалець, Є. Помиткін, особливості християнської психології – Б. Братусь, Б. Нечипоров. [3,с. 154-155.]

Тема духовного виховання підростаючого покоління стала центральною в працях відомих вітчизняних педагогів Г. Ващенко, І. Огієнка, С. Русової, Г. Сковороди, В.Сухомлинського, К. Ушинського. Основна увага сучасних дослідників зосередилась на вивченні духовних цінностей, як мети виховання (А. Богуш, О. Вишневський, Н. Миропольська, О. Сухомлинська), духовних потреб (Ж. Петрович), вікових особливостях морально-духовного розвитку особистості (В. Киричок, К. Чорна), формуванні духовного досвіду особистості у процесі виховання (В. Бриль, В. Оржеховська), впливу сім'ї на духовне становлення дитини (К. Журба, Л. Повалій), використанні народно-релігійних традицій у сучасному вихованні (Л. Генік), взаємодії сучасної педагогіки та релігії (Р. Анісімова, М. Євтух, Т. Тхоржевська), розробці християнської етичної парадигми виховання (Н. Бакланова, А. Васків, Ю. Дзерович, В. Жуковський, В. Хайруліна), використанні християнської етики як ефективного засобу виховання (В. Зеньковський, І. Кушак, М. Мельничук). [4, с. 93.]

Нині у суспільних науках ще не склався єдиний підхід до розуміння понять «духовність», «духовне виховання», відсутня також і методична система духовного виховання дітей молодшого підліткового віку засобами християнської етики.

Різноманітні аспекти духовного виховання висвітлено в Декларації про християнське виховання, у документах Конгрегації католицької освіти, а також ґрунтовно проаналізовано у філософсько-теологічних працях о.І. Боско, папи Івана Павла II, папи Бенедикта XVI. [5 ,94-95], блаж. Любомира Гузара, митр.Андрея

Шептицького, та ін. Видатні мислителі минулого та сучасності присвятили цій темі чимало праці. Зокрема, проблему духовності особистості в загально філософському аспекті аналізували такі філософи минулого, як Л.Буєва, М. Каган, С. Кримський, О. Уледов. Чимало праць належать сучасним філософам: В. Баранівському, С. Пролєєву, Л. Сохань, О. Яценко. Чималий внесок у розробку проблеми зробили зарубіжні філософи: М. Бубер,

Х. Ортаге-і-Гассет, Е. Фромм, А. Швейцер, М. Шелер.

Теоретичними методами дослідження ми використали аналіз філософської, соціологічної, психологічної та педагогічної літератури, вивчення педагогічного досвіду, зіставлення та узагальнення фактів застосовувалися на підготовчому етапі дослідження, а також з метою обґрунтування вихідних положень експериментальної роботи; емпіричні методи (педагогічне спостереження; бесіди, анкетування та аналіз педагогічних ситуацій; аналіз творчих робіт і завдань; вивчення шкільної документації); статистичні методи (математична обробка отриманих результатів констатувального і формувального етапів експерименту).

Все це пояснює актуальність даної теми та досить значний інтерес до її вивчення у багатьох професійних науковців психолого-педагогічної спрямованості.

Отже, у нових реаліях розвитку суспільства завдання морального виховання молодших школярів набуває першочергового значення і педоцентричного спрямування. Сьогодні окреслену проблему означено на загально державному рівні. Успішне вирішення порушеного питання можливе за умови використання нагромадженого віками досвіду в світовій та вітчизняній педагогіці.

Помітне місце в окресленому процесі посідає художня дитяча література, що виступає важливим засобом виховання, зокрема морального. Сьогодні її виховний потенціал потрібно реалізовувати з урахуванням нових соціокультурних обставин. Насамперед необхідно розробити методичні основи морального виховання як засобу соціалізації особи, інтегрування її в суспільне життя, побудоване за принципами соціальної справедливості, демократії, гуманізму, толерантності.

Список використаних джерел:

1. Вихрущ В., Карагодін В., Торжевська Т. Основи християнської педагогіки / В. Вихрущ, В. Карагодін, Т. Торжевська. – Т., 1999. –86-90 с.
2. Закон України «Про захист суспільної моралі» // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 14. – С. 483-490.
3. Дзерович о.Ю. Педагогіка. Праці гр.-кат. Богословської Академії у Львові / о.Ю.Дзерович// Т.ХVII-ХVIII. – Л., 1937. –154-155 с.
4. Вихрущ В., Карагодін В., Торжевська Т. Основи християнської педагогіки / В. Вихрущ, В. Карагодін, Т. Торжевська. – Т., 1999. –93 с.
5. Вихрущ В., Карагодін В., Торжевська Т. Основи християнської педагогіки / В. Вихрущ, В. Карагодін, Т. Торжевська. – Т., 1999. –94-95 с.

Олена Гуменюк,

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом», групи УНЗ-17-Г2 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Київ, Україна

Науковий керівник:

Тетяна Махия,

кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Київ, Україна

ВИКОРИСТАННЯ САЙТУ ТА СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ ДЛЯ ПОЗИЦІЮВАННЯ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

Сьогодні маркетингові комунікації є однією з найбільш динамічних сфер бізнесу, для якої характерна поява нових більш ефективних інструментів, у тому числі використання мережі Інтернет. У зв'язку з цим виникає необхідність у дослідженні аспектів використання сайтів та соціальних мереж для позиціонування навчальних закладів на ринку освітніх послуг.

Аналіз наукових джерел та літератури засвідчує, що для побудови маркетингового комплексу для навчальних закладів варто звернутися до концепції «маркетингового міксу» («4Р») Ф. Котлера, що включає в себе такі елементи, як продукт, ціна, розподіл, комунікації. Першим «Р» є продукт, тобто, освітні послуги. Це специфічний товар, який формує в процесі навчання світогляд, цінності людини та задовольняє її потребу в придбанні певних знань, умінь та навичок для їхнього подальшого використання в професійній діяльності. Друге «Р» – ціна. Правильне позиціонування навчального закладу й освітньої програми з погляду ціни наданих послуг як «загальнодоступної», «елітарної» чи «з оптимальним поєднанням якості й ціни» є важливим компонентом маркетингової стратегії закладу. Третє «Р» – кращий канал розподілу. Оскільки найбільш поширеним каналом розподілу освітніх продуктів є прямий продаж, великого значення набуває місце розташування, а саме: в якому місці знаходиться навчальний заклад, стан його будинків і приміщень, ступінь оснащеності його аудиторій і лабораторій сучасним обладнанням та ін. Четверте «Р» – просування освітніх послуг. Існує багато форм і методів просування навчальних закладів: інформації про надані ними послуги, їхньої якості, кваліфікації викладачів\вчителів тощо. Від усіх комунікаційних кампаній виробника споживач очікує спілкування з ним, надання персоналізованої інформації про ті вигоди, які особисто для нього несе той чи інший продукт. У той самий час свої комунікації

навчальний заклад має здійснювати не лише із потенційними споживачами освітніх послуг, а й з іншими суб'єктами (державними установами, роботодавцями, ЗМІ тощо).

Розвиток новітніх технологій спонукає керівництво навчальних закладів реалізовувати даний «мікс» шляхом використання новітніх засобів – сайтів та соціальних медіа. WEB-сайт – сукупність веб-сторінок, доступних у мережі Інтернет за однією адресою, які об'єднані як за змістом, так і навігаційно. Провідну роль у створенні гарного іміджу і підтримки відповідної репутації набуває ступінь відкритості навчального закладу, рівень поінформованості оточуючого середовища щодо його діяльності, творчих досягнень його викладачів і учнів, налагодження якісного зворотного зв'язку з усіма учасниками навчально-виховного процесу, поширення рекомендацій тощо. Важливою конкурентною перевагою навчального закладу є його інформаційне наповнення, дизайн, зручність користування, механізми просування в глобальних пошукових системах. Отже, сайт є одним з інструментів забезпечення навчальної та позаурочної діяльності закладу освіти і є публічним органом інформації, доступ до якої відкритий для всіх бажаючих.

Окрім сайту важливим інструментом у маркетинговій стратегії для навчального закладу виступають соціальні мережі. Просування в соціальних медіа (Social media marketing (SMM)) – один із найбільш актуальних напрямів позиціонування товарів та послуг, зокрема у сфері освіти. За цих умов залучення соціальних мереж як додаткового інструменту позиціонування навчального закладу стає невід'ємною складовою маркетингової стратегії. Статистичний аналіз показує, що в Інтернет щодня виходять 87 % українців, а основною метою виходу є можливість користування соціальними мережами. З цього випливає, що соціальні медіа повинні відігравати стратегічну роль у позиціонуванні навчального закладу. Одним із найефективніших засобів просування навчальних закладів на ринку освіти визнається Facebook, оскільки дана мережа є лідером за обсягами розміщення рекламного контенту та має можливість точного таргетування аудиторії. Facebook вже зараз надає своїм клієнтам можливість змодельовати ефективну модель користувача, а потім її масштабувати. Інші соціальні мережі, що теж мають високі показники користувачів (Instagram, Twitter та Telegram), на даний момент слабо адаптовані для рекламних цілей, але ведуть активну роботу в потрібному напрямку.

Окремо варто зазначити, що важливою складовою роботи з позиціонування навчального закладу у соціальних мережах є контент. Контент – це будь-яке інформаційне наповнення, вміст, тобто все, що з'являється перед очима користувача, що він може почитати, проглянути або послухати.

Отже, можна підсумувати, що використання мережі Інтернет, зокрема, сайтів та соціальних мереж, створюють нові інструменти та можливості для реалізації маркетингової стратегії навчального закладу. Також важливим під час створення сайту та проведення рекламних кампаній у соціальних мережах є сучасний підхід менеджерів до поставлених цілей.

Список використаних джерел:

1. Дайджест Уанета 2012 (Uanet 2012 Digest) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://prodiagiagency.com/digest>
2. Олексюк Н. В. Використання електронних соціальних мереж у соціально-педагогічній роботі зі школярами / Н. В. Олексюк, Л. В. Лебеденко // Інформаційні технології і засоби навчання. - 2015. - Т. 48, вип. 4. - С. 88-102. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ITZN_2015_48_4_8
3. Телетов О. С. Рекламна діяльність вищого навчального закладу / О. С. Телетов, М. В. Провозін // Маркетинг і менеджмент інновацій. - 2011. - № 2. - С. 53-64. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mimi_2011_2_7

Анастасія Хитряк,

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом», групи УНЗ -17- Г2 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Київ, Україна

Науковий керівник:

Ірина Сіданіч,

доктор педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Київ, Україна

ПІДГОТОВКА ПЕДАГОГІВ ДО ВИХОВАННЯ ДІТЕЙ НА ХРИСТИЯНСЬКИХ ЗАСАДАХ В УМОВАХ ДОШКІЛЬНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Протягом багатьох років батьки та педагоги намагаються виховувати дітей культурними та прививати їм високі моральні та духовні цінності. Комуś вдається краще, а хтось потерпає від невдач. Проблема духовно - морального виховання особистості є надзвичайно актуальною для батьків, учителів, вихователів та суспільства в цілому. Духовно - моральний розвиток і виховання особистості в цілому є складним, багато плановим процесом. Воно невіддільне від життя людини у всій її повноті і суперечливості, від сім'ї, суспільства, культури, людства в цілому, від країни проживання і культурно історичної епохи, яка формує спосіб життя народу і свідомість людини.

Проблему морального виховання дітей дошкільного віку досліджували педагоги - дослідники такі, як Ш. Амонашвілі, Л. Артемова, І. Бех, Р. Буре, Н. Виноградова, Р. Жуковська, С. Козлова, О. Кононко, В. Котирло, Т. Маркова, Д. Менджерицька, В. Нечаєва, Т. Поніманська, С. Русова, В. Сухомлинський, К. Ушинський та інші. [7] І. Сіданіч розглянула проблему духовно – морального

виховання дітей з початку XX ст. на підставі багатьох досліджень з історії світської і церковної школи. [2]

Наше завдання – проаналізувати та надати рекомендації педагогам, щодо виховання дітей на християнських засадах в умовах дошкільного навчального закладу. Адже саме в дошкільному віці формуються моральні та духовні почуття, засвоюються норми і правила поведінки, формуються риси характеру і духовно – моральні звички.

Моральне виховання особистості – це необхідний комплексний вплив, який передбачає формування у єдності з моральною свідомістю, моральних почуттів і поведінки. Сучасні концепції дошкільного виховання спрямовують педагогів на особистісно - орієнтований підхід, використання різноманітних форм взаємодії дорослого і дитини, гуманізації педагогічного процесу в дошкільному закладі. У базовому компоненті дошкільної освіти, однією з основ модернізації світи, зокрема дошкільної проголошено підвищення морально – соціального півня молодого покоління , а провідним завданням виховання – розвиток у дитини духовних цінностей, духовного здоров'я як домінуючого начала у структурі особистості. [4, с. 2 - 10]

Засобами морального виховання є власна діяльність дітей (гра, праця) кожен вид діяльності має свою специфіку, виконуючи функцію засобу виховання. Художні засоби сприяє емоційному забарвленню пізнавальних моральних явищ. Природа також є засобом морального виховання, вона викликає у дітей бажання піклуватися про тих хто поруч, про слабших і т.д. Вибір засобів виховання залежить від провідної задачі, віку вихованців, рівня їх загального й інтелектуального розвитку, етапу розвитку моральних якостей.

Педагог має володіти високими духовно – моральними якостями, постійно вдосконалюватися і розвиватися. Кожне заняття чи розмова з дітьми мають бути на доступному їхньому рівні, супроводжуватися ілюстрацій ними матеріалами, дидактичними іграми та Біблійними історіями, де на їх прикладах показати, як дитина має вчиняти в тій чи в іншій ситуації. Педагог приділяючи увагу дітям повинен постійно з дітьми спілкуватися та в ігровій формі виховувати їх. Це можуть бути не лише розповіді, а читання повчальних художніх творів, казок, віршів, оповідань, слухання музики та пісень та перегляд фрагментів відео чи мультфільмів.

Виховання дітей на основі християнських цінностей дає позитивний результат на подальше життя дітей. Педагоги, що працюють з дітьми мають відвідувати курси де є обмін досвідом з християнської етики. Вони мають вдосконалюватися та намагатися, як умога краще прививати дітям моральні цінності. Плідна робота в цьому напрямку допоможе нам виховати підрастаюче покоління добрими, відповідальними, толерантними та тими, які вміють співчувати та допомагати.

Список використаних джерел:

1. Білоусова В. О. Виховання культури поведінки / Білоусова В. О. – К.: Рад. школа, 1986. – 160с

2. Богуш А. М., Сучок В. Є., Жуковський В. М., Сіданіч І.Л. та інші. Програма духовно – морального виховання дітей дошкільного віку на християнських цінностях./Острозька академія, 2015.
3. Богуш А.М. Базовий компонент дошкільної освіти / Науковий керівник: А. М. Богуш, – К.: Видавництво, 2012. – 26 с.
4. Корнієнко І. Г. Психологічні аспекти морально - етичного виховання дошкільників. Теорія і практика / Корнієнко І.// Дошкільний навчальний заклад. – 2007. – №7. – С. 10
5. Люблінська Г. О. Дитяча психологія Г. Люблінська. К.: Вища школа, 1974. – 356с.
6. Ушинський К. Д. Про народність у громадянському вихованні: Вибрані твори: В 2-х т. – Т. 1. – К., 1983. – 458с.

Юлія Клочкова,

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом» групи УНЗ-17-Г2 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Київ, Україна

Науковий керівник:

Віктор Гладуш

доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Київ, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ВПРОВАДЖЕННЯМ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У НАВЧАЛЬНО – ВИХОВНИЙ ПРОЦЕС ДОШКІЛЬНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Сьогоднішня соціально-економічна ситуація, що склалася в нашій країні, потребує змістовних змін у всіх сферах суспільного життя, в тому числі і в освіті. Стало очевидно, що проблеми навчання й виховання, розвитку дітей дошкільного віку можуть бути успішно вирішені лише при вдосконаленні системи управління, на основі наукових принципів, досягнень високого рівня професіоналізму керівників дошкільних установ, підвищення кваліфікації педагогів, модифікації підходів до організації педагогічного процесу.

Головним із шляхів підвищення ефективності управління закладом дошкільної освіти є впровадження у практику інновацій. Процес впровадження інновацій у сферу управлінської діяльності садка – це складний процес, який передбачає поступове оновлення і вдосконалення змісту, методів, засобів, технологій управління, що в кінцевому результаті впливає на якість педагогічного

процесу.

Інновації в управлінні дозволяють підняти на більш високий рівень планування, організацію та інші управлінські функції керівника, удосконалювати організаційну структуру дошкільного закладу, що створює сприятливі умови для професійного і творчого зростання педагогів, впливає на якість навчально - виховного процесу, підвищу конкурентоспроможність дошкільного закладу.

Упровадження інноваційних технологій в управлінську діяльність садка відрізняється від розвитку інноваційних процесів у змісті дошкільної освіти, так як вимагає від самого управлінця великих організаційних, психологічних, фізичних зусиль.

Удосконалення управлінської діяльності завідувача дошкільного закладу освіти потребує пошуку науково-обґрунтованих теоретичних положень, методологічно вірних шляхів, засобів, педагогічних умов, сприяють ефективності розвитку інноваційних процесів в управлінні закладом дошкільної освіти.

Теорія управління, яка вирішує задачу забезпечення ефективності управлінського процесу, представлена в працях вітчизняних і зарубіжних вчених: А.Г. Аганбегяна, М. Альберта, В. Афанасьева, Ю. Бобракова, Д. Гвішані, М. Мескона, А. Файоля, Ф. Хедоурі та інших. У їх роботах виявлені основи соціального управління, вивчені функції, структура органів управління та шляхи вдосконалення управлінської діяльності [3]. Проблеми освітніх установ як педагогічної системи, питання управління педагогічними системами (дошкільним закладом), необхідність застосування наукових підходів (системного, функціонального та інших) відображені в роботах: Л. Бахтуріної, А. Бондаренко, В. Беспалько, Ш. Волобуєвої, Т. Давиденко, Е. Давиткіної, С. Езопової, Т. Колодяжної, Ю. Конаржевського, В. Крічевського, Н. Кузьміної, В. Лазарева, А. Моїсєєва, А. Морозової, О. Нікіфорової, Г. Новікової, А. та інших науковців. Значну кількість досліджень присвячено проблемі розвитку інноваційних процесів в освіті, зокрема наукові праці: С. Бараннікова, В. Жівікіна, В. Загвязінської, М. Кларіна, П. Щедровіцької, і інших. Цими вченими обґрунтовано теоретичні положення внутрішнього дошкільного управління, розкрито основні поняття (інновація, нововведення, інноваційний процес та ін.).

Запорукою успішної реалізації поставлених завдань є високий рівень внутрішньої самоорганізації педагогічного колективу, творчий інтелектуальний потенціал кадрового складу, орієнтація на дитину як центр освітнього процесу. Чимало філософів, педагогів шукали можливість створення такої моделі освітнього закладу, який би пропонував високу якість освіти. Тому, пошук ефективних моделей сучасних ДНЗ є пріоритетним напрямом пошукової роботи дослідників. Інноваційний розвиток насамперед пов'язують із освітньою системою ДНЗ. Через низку нормативно-правових документів проходить питання розвитку якості освіти. Враховуючи основні положення Національної доктрини розвитку освіти, увага педагогів усе більше зосереджується на створенні моделі ДНЗ як відкритої цілеспрямованої соціальної системи, яка у своїй діяльності

використовує загальні закономірності менеджменту [1].

Виявлена низка суперечностей між суспільною потребою у розробленні практичних шляхів щодо управління інноваційним розвитком ДНЗ та недостатньою розробленістю цієї проблеми в теорії окреслює актуальність управління інноваційним розвитком закладу.

Отже, інноваційна освітня діяльність закладу – це діяльність, завдяки якій відбувається розвиток освітнього процесу (тоді як традиційна освітня діяльність – це діяльність, що забезпечує стабільність освітнього процесу).

Список використаних джерел:

1. Аніщенко О.В. Сучасні педагогічні технології: Курс лекцій: Навч. посіб. / О.В. Аніщенко, Н. І. Яковець; За ред. Н.І. Яковець: Ніжин. держ. ун-т ім. М. Гоголя.- Ніжин
2. Аносов І.П. Сучасний освітній процес: антропологічний аспект: Монографія / І.П. Аносов.- К.: Твім інтер, 2003.-392 с.
3. Антонюк Л. Л. Інновації: теорія, механізм розробки та комерціалізації: [монографія] / Л. Л. Антонюк, А. М. Поручник, В. С. Савчук. — К. : КНЕУ, 2003. — 394 с.

Віта Кондратюк,

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом», групи УНЗ-17-Г-2 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Київ, Україна

Науковий керівник:

Віктор Гладуш,

доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Київ, Україна

РОЛЬ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ЯК МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ В ОНОВЛЕННІ СУЧАСНОЇ ШКОЛИ

В умовах розбудови національної системи освіти України на сучасному етапі її розвитку важливого значення набуває діяльність керівника як професіонала, спроможного створити творче освітнє середовище в закладі освіти та навколо нього. Саме керівник навчального закладу повинен бути менеджером освіти, спеціалістом з управління, який створює особливий вид продукції – управлінське рішення, структуру організації праці підлеглих, модель управління, що є актуальним для освіти

сьогодення.

Управлінська діяльність керівників ЗСО набуває соціально-педагогічної значущості, оскільки реалізація загальною середньою освітою соціального замовлення на ініціативну, самостійну, творчу особистість можлива за умови гуманізації та демократизації її функціональних засад, підтримки інноваційності та прогресивної динаміки особистісного й професійного зростання [4].

Зокрема, в Національній Доктрині розвитку освіти в Україні, законах України «Про освіту», «Про загальну середню освіту» та інших нормативних документах йде мова про необхідність набуття керівниками навчальних закладів нового статусу, такого як «менеджер організації», «керівник навчального закладу», «керівник школи – професіонал управління закладом освіти».

Питання наукового забезпечення процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами, підвищення ефективності шкільного менеджменту в різні роки опинялися у центрі уваги багатьох вітчизняних та зарубіжних теоретиків. Серед сучасних науковців, насамперед, потрібно назвати Г. В. Єльнікову, В. І. Бондаря, Л. І. Даниленко, В. І. Маслова, І. С. Батракову, Л. М. Карамушку, Ю. А. Конаржевського, З. В. Рябову, Г. М. Тимошко та ін.

Тенденції розвитку України в руслі демократизації та гуманізації держави зумовили необхідність розгортання інноваційних процесів у системі освіти, які характеризуються розробкою і здійсненням нових концепцій, наукових принципів, підходів до освіти, модернізацією змісту, форм і методів їх реалізації, тому керівник навчального закладу повинен постійно фахово зростати. На думку Г. Єльнікової, культурно працювати – це вміти правильно розставити кадри на вирішальних ланках, працювати творчо, з перспективою, завжди бачити кінцеву мету й вибирати найбільш раціональні методи її досягнення. А для того, щоб досягти цього, треба вчитися впродовж життя, займатися самоосвітою, наполегливо оволодівати науковими принципами управління, вміло керуватися ними у своїй управлінській діяльності [2]. Крім цього, утвердження незалежності України, орієнтація на ринкову економіку, виникнення приватної форми власності, поява конкуренції суттєво змінили зміст, структуру, форми, методи та засоби навчання, виховання та управління. Зокрема, освіта стала ступеневою, запроваджено професійно-кваліфікаційні характеристики педагогічних кадрів, уведено 12-річний термін загальної освіти та 12-бальну систему оцінювання досягнень учнів – таке докорінне реформування освіти вимагає якісної високотехнічної підготовки керівника навчального закладу.

Сучасний керівник, менеджер освіти має бути здатним усвідомлювати завдання реформування, творчо осмислювати мету, завдання функціонування закладу освіти і управління ним, перспективи його розвитку, сутність інноваційних теорій, ідей, сучасних технологій, оволодівати знаннями з теорії управління соціальними системами, психології управління, менеджменту, фінансів і права, маркетингу, комп'ютерної грамоти, державних і іноземних мов.

Менеджер – це професійний керівник, людина, яка професійно здійснює функції керування. Її професіоналізм полягає: у знанні ринку та його законів, в умінні

прогнозувати розвиток організації, створювати всі умови для досягнення її цілей; у здатності керувати ресурсами та їхнім розвитком шляхом постійного оновлення змісту та технології керування.

У сучасних умовах менеджер має бути організатором інноваційного процесу, тобто особою, здатною вирішувати незвичайну нестандартну проблему. Інновація як засіб здійснення довготривалих цілей і розв'язання виявлених проблем є необхідним змістом його діяльності.

Свою практичну діяльність директор школи й менеджер організують відповідно до єдиних наукових закономірностей теорії управління. Це дає підстави вважати керівника школи – професійним керівником та менеджером.

Особливу увагу має здатність керувати собою та своїм часом, яка містить у собі рівновагу між особистісними та професійними запитами й потребами; раціональне й результативне використання часу взагалі, і робітника зокрема; ефективне ранжування його справ; доцільне спілкування з оточуючими; наявність почуття власної гідності; вправне уникання стресів.

Однак специфіка умов розвитку теорії та практики управління у нашій державі та в США, Японії, країнах Заходу відбилася на процесі формування професійних керівників.

Система управління в нашій країні, що склалася в період централізованої командно-адміністративної системи для цілей екстенсивного розвитку, сприяла формуванню управлінця-технократа. А тому керівник школи, сформований у цій системі й створюючий подібну систему внутрішкільного управління, внутрішньо не вільний, скутий; з ірраціональним мисленням; не орієнтований на особистість підлеглого; не вміє працювати в умовах вибору; не гнучкий; діє на основі звички до виконання рішень вищих органів.

Більшість шкільних менеджерів мають чітке уявлення про те, що їм слід робити, але в них відсутня як система для точного визначення цих потреб, так і засоби для їх реалізації. Концепція обмежень, розроблена теоретиками менеджменту, надає керуванню конкретну методику перевірки наявних управлінських здібностей і ефективного пошуку реальних шляхів розвитку особистих і ділових якостей професійних керівників та шкільних менеджерів.

Керівник школи прагне до того, щоб сформувати у кожного вчителя такі професійні знання й уміння, переконання й потреби, які дозволили б йому в подальшому самостійно керувати своєю діяльністю. До цього прагне і вчитель, організовуючи навчально-пізнавальну діяльність учнів. Отже, їхні стратегічні цілі одні, а саме: створити умови, що забезпечують ефективний перехід об'єкта керування до самокерування, – від розвитку до саморозвитку. Але завдання й засоби досягнення цих цілей, зміст управлінської діяльності в них різні й відповідають рівневі керування.

Планування роботи керівника навчального закладу завершується блоком прийняття рішень. Чітка організація виконання прийнятих рішень дозволяє керівникові навчального закладу раціонально використовувати свій час [5].

До основних ознак професійної компетентності менеджера шкільної освіти можна віднести: знання та розуміння природи управлінської праці та процесів менеджменту; знання посадових та функціональних обов'язків менеджера освіти; уміння використовувати ІКТ та інші засоби комунікацій, необхідні у процесі управлінської праці; людинознавча компетентність; володіння мистецтвом налагодження зовнішніх зв'язків; здатність до самооцінки, вміння робити правильні висновки, автодидактика.

Професійна компетентність керівника навчального закладу значно впливає на інноваційний розвиток освітнього простору школи. Про це свідчить і практика управління сучасною школою, і наукові дослідження у сфері шкільного менеджменту [3]. Серед важливих факторів, які складають основу розвитку навчального закладу, дослідники виділяють і наявність стратегії інноваційного розвитку школи, і готовність вчителя до інноваційної діяльності, і сприятливі соціально-психологічні умови для інноваційних змін, і функціональну ефективність усіх суб'єктів навчально-виховного процесу, і ресурсне забезпечення інноваційних змін [1].

Таким чином, оновлення сучасної школи, побудова її як простору освітніх можливостей значною мірою залежить від особистості керівника школи, від змісту його діяльності, яка передбачає не тільки оволодіння сучасними вітчизняними та зарубіжними науково-теоретичними підходами до управління школою, а й визначенні пріоритетними таких принципів, як демократизація, гуманізація; врахування національних засад в управлінні школою; впровадження нових управлінських функцій; визнанні пріоритетності колективних і колегіальних форм управління та запровадженні проектних, дослідницьких, технологічних методів управління.

Список використаних джерел

1. Вознюк Л. Роль менеджера освіти в оновленні сучасної школи // Проблеми підготовки сучасного вчителя. – 2013. – № 8. – Ч. 1. – с. 180-185.
2. Єльнікова Г. Управлінська компетентність / Г. Єльнікова. – К.: Ред. загально-пед. газ., 2005. – 128 с.
3. Калініна Л. М. Професіограма українського директора школи: моделювання управлінської діяльності директора школи / Л. М. Калініна // Директор школи. – 2001. – № 3. – с. 13–15.
4. Теоретико-методичні основи підготовки керівників до оцінювання результатів діяльності загальноосвітнього навчального закладу: монографія / [Єльнікова Г.В., Куценко В.І., Маслов В.І. та ін.]; за ред. Г.В.Єльнікової. – К.: УМО, 2012. – 240 с.
5. Тимошко Г. Організація самоменеджменту в процесі підготовки керівника ЗНЗ до управління якістю освіти / Г. Тимошко // Освіта і управління. – 2007. – Т. 2. – № 1.

Вікторія Леванзова,

*здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом» групи УНЗ-17-Г2
Навчально-наукового інституту менеджменту*

та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Київ, Україна

Науковий керівник:

Тетяна Махия,

кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Київ, Україна

ПОЗИЦІОНУВАННЯ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ЗАСОБАМИ ІНТЕРНЕТ

Більшість керівників навчальних закладів не в повній мірі усвідомлюють перспективи впровадження в управлінську діяльність маркетингових стратегій, здебільшого не володіють механізмами їх реалізації. Відчувається певний брак не тільки специфічних знань з предмета, а й адаптованого під освітню галузь успішного досвіду їх застосування.

Маркетингову діяльність в освітній галузі, як відповіді на зміну відповідного зовнішнього середовища, досліджували Т. Оболенська, П. Беленький, С. Біла, О. Козлова, О. Кратт, Т. Махия, З. Рябова та ін. Окремі питання, що стосуються впровадження сучасних Інтернет – технологій в маркетингову діяльність навчальних закладів розглядаються в працях С. Гончаренко, С. Ілляшенко, М. Ковальчук та інші. Проте в цих працях розглядаються переважно питання позиціонування закладів вищої освіти на ринку освітніх послуг.

Нашою метою є узагальнення та систематизація ключових питань маркетингового позиціонування закладу загальної середньої освіти на ринку освітніх послуг засобами інтернет та обґрунтування свідомого використання сайту як дійсно ефективного засобу його реалізації.

У сучасних соціально-економічних умовах маркетинг поширився у всі галузі та сфери народного господарства [1]. Маркетингова діяльність вже стала невід’ємною складовою переважної більшості комерційних компаній та організацій, що є успішними гравцями на внутрішньому і світовому ринках, і навчальні заклади тут не можуть бути виключенням. У свою чергу, заклади освіти теж є як продавцями освітніх послуг, так і покупцями найбільш кваліфікованого людського капіталу та інститутами формування ринкової свідомості суспільства.

Для закладу освіти одним з найголовніших завдань є формування власних конкурентних переваг, пошук, зацікавлення та утримання споживачів, адже головна мета навчального закладу – це його довготривала успішна діяльність, що базується на якості освітніх послуг.

Нинішня ситуація на освітньому ринку України вимагає від навчальних

закладів адаптуватися до функціонування в умовах конкуренції. У зв'язку із стрімким розвитком ринку освітніх послуг, посиленням конкуренції серед навчальних закладів, активізацією інноваційної діяльності в сфері освіти, на сьогоднішній день виникає потреба приділити особливу увагу питанням, пов'язаним з позиціонуванням навчальних закладів [3].

Навіть поверхневий аналіз більшості online-представництв закладів освіти свідчить про недостатньо свідомий підхід з боку адміністрації не тільки на етапі їх проектування, а і в процесі їх використання. Можна з упевненістю говорити про те, що не всі керівники навчальних закладів повною мірою усвідомлюють ті вигоди й переваги, які можуть бути забезпечені шляхом використання дійсно якісного, і не лише з маркетингової точки зору, сайту.

Сутністю маркетингу освітніх послуг постає максимальне врахування й задоволення потреб замовників: окремої людини в одержанні освіти, підприємств та інших організацій у зростанні кадрового потенціалу, суспільства у розширеному відтворенні сукупного особистісного й інтелектуального потенціалу, з одного боку, й самих установ освіти, з іншого [2].

Отже, маркетинг закладу загальної середньої освіти можна визначити як засіб, за допомогою якого навчальний заклад повідомляє та просуває свої мету, цінності й продукти учням, їх батькам, своїм співробітникам і суспільству в цілому, а позиціонування закладу освіти як діяльність, спрямовану на створення сприятливого інформаційного середовища з метою демонстрації всіх аспектів його роботи, що мають отримати позитивну оцінку з боку споживачів – як реальних, так і потенційних.

Про фундаментальність роботи закладу може свідчити організація його діяльності на основі інформаційних систем управління, які підтримують мережне спілкування й групову взаємодію [4].

Маркетингові, перш за все рекламні, можливості Інтернету високо оцінюються фахівцями, які порівнюють дієвість нових інструментів з рівнем впливу радіо- і телевізійної реклами.

Проте Інтернет не тільки є технологічною основою для рекламного бізнесу, але й виступає як новий засіб маркетингових досліджень, комунікацій із споживачем, дозволяє перевести обслуговування клієнтів на якісно новий рівень [1].

В сучасних умовах ринкової економіки конкуренція на ринку освітніх послуг є досить жорсткою. Наявність великої кількості таких навчальних закладів, як: ліцеї, гімназії, приватні школи, – сприяє розвитку конкуренції [4]. Таким чином кожен навчальний заклад повинен вирішити, як вигідно представити себе серед різноманіття інших закладів освіти, яким чином запропонувати споживачу свої освітні послуги, щоб останній в свою чергу обрав саме цей навчальний заклад, як визначити аргументовану ціну на послуги і таке інше. Саме позиціонування навчальних закладів є діяльністю, яка має на меті якомога вигідніше представити на ринку освітніх послуг заклад та запропоновані ним послуги із використанням маркетингового інструментарію на основі об'єктивних переваг порівняно із конкурентами.

Інтернет-позиціонування на сьогоднішній день – це одне зі складових у формуванні позитивного іміджу навчального закладу сьогодення!

Ціла низка питань, пов'язаних із позиціонуванням закладу загальної середньої освіти в глобальному інформаційному середовищі, залишається без детальної уваги та вимагає подальших досліджень.

Список використаних джерел:

1. Бойчук І.В. Інтернет в маркетингу: підручник / І.В. Бойчук, О.М. Музика – К.: Центр учбової літератури, 2010. – с. 512.
2. Котеленець Л. Л. Використання шкільного сайту для позиціонування навчального закладу на ринку освітніх послуг / Л. Л. Котеленець // Таврійський вісник освіти. – 2015. – № 1. – с. 23-28
3. Махия Т. А. Сутність та специфіка діяльності навчальних закладів у сфері зв'язків з громадськістю / Махия Т. А. // Електронне наукове фахове видання «Адаптивне управління: теорія і практика. Серія «Педагогіка»». – № 3 (5). – 2017. – Режим доступу до журн. : http://am.eor.by/images/adapt/Vol.3ped5/17ped3_5makhynia.pdf
4. Рябова З. Використання інтернет - ресурсів у маркетинговому управлінні навчальним закладом / З. Рябова // Нова педагогічна думка. – 2013. – № 2. – с. 178-182.

Діана Мельник,

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом», групи УНЗ-17-Г2 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Київ, Україна

Науковий керівник:

Віктор Гладуш,

доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Київ, Україна

СТВОРЕННЯ ТА РОЗВИТОК ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА В УМОВАХ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ

У сучасних умовах реформування системи освіти України особливо гостро стоїть проблема розвитку особистості школяра у середовищі навчального закладу, підготовка його до самостійного навчання й самовдосконалення, індивідуалізація та диференціація педагогічного процесу, підвищення його ефективності за рахунок упровадження освітніх інновацій та особливості освітнього середовища Нової української школи.

Важливість розв'язання проблеми створення та розвитку освітнього середовища сьогодні зумовлена необхідністю його цілісного оновлення і приведення у відповідність до загальних трансформаційних змін, які відбуваються в суспільстві.

Законами України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про позашкільну освіту», Національною доктриною розвитку освіти України в XXI столітті, іншими нормативними документами визначені провідні цілі та завдання розвитку національної системи освіти, яка має відповідати соціальному замовленню та потребам особистості.

Входження України в європейський та світовий простір характеризується запозиченням світових та європейських стандартів. Постійне поповнення і відновлення знань є необхідною умовою змін, що входять у наше життя. Вільному розвитку сприяє творче середовище. Таке середовище буде організоване в Новій українській школі. Зміні підлягають фізичне просторово-предметне оточення, програми та засоби навчання.

Метою нашого дослідження є визначити та обґрунтувати освітнє середовище як одну з педагогічних умов реалізації особистості учнів, як фактор розвитку особистості та розглянути подальші перспективи у стратегії якості надання освітніх послуг відповідно до концепції Нової української школи.

Метою кожного закладу загальної середньої освіти є підготовка учнів до зрілого життя. Дитина, яка приходить до школи, має не лише засвоїти передбачені шкільною програмою знання та набуті необхідних навиків, але стати всебічно розвиненою особистістю. Шкільне середовище має максимально відповідати цим завданням.

Міністерство освіти й науки України активно працює над своєю частиною проекту Середньострокового плану пріоритетних дій Уряду на 2017-2020 роки. В ньому виділено 4 основні пріоритети: якісна, сучасна й доступна загальна середня освіта (Нова українська школа); модернізація професійно-технічної освіти; забезпечення якості вищої освіти; нова система управління та фінансування науки.

Особливістю Нової української школи є, поміж іншого, організація такого освітнього середовища, що сприятиме вільному розвитку творчої особистості дитини. З цією метою змінюються просторово-предметне оточення, програми та засоби навчання. У Новій українській школі зростає частка проектної, командної, групової діяльності у педагогічному процесі. Відповідно урізноманітнюються варіанти організації навчального простору в класі. Крім класичних варіантів, використовуються новітні, наприклад, мобільні робочі місця, які легко трансформувати для групової роботи. Планування і дизайн освітнього простору школи спрямовуються на розвиток дитини та мотивації її до навчання. Освітній простір Нової української школи не обмежується питаннями ергономіки. Організація освітнього простору навчального кабінету потребує широкого використання нових ІТ-технологій, нових мультимедійних засобів навчання, оновлення навчального обладнання [4].

У Новій школі зростає частка проектної, командної, групової діяльності у педагогічному процесі. Відповідно буде урізноманітнено варіанти організації

навчального простору в класі. Крім класичних варіантів, буде використано новітні, наприклад, мобільні робочі місця, які легко трансформувати для групової роботи. Виділятимуться окремі приміщення з відкритим освітнім простором. Планування і дизайн освітнього простору школи буде спрямований на розвиток дитини і мотивації її до навчання.

Освітній простір Нової української школи не обмежуватиметься питаннями ергономіки. Організація нового освітнього середовища потребує широкого використання нових ІТ-технологій, нових мультимедійних засобів навчання, оновлення лабораторної бази для вивчення предметів природничо-математичного циклу. Законопроектом передбачено повну прозорість фінансування закладів освіти, які будуть зобов'язані оприлюднювати всі кошти, що надходитимуть з бюджету та з інших джерел. Буде забезпечено принцип свободи вибору в освіті.

Якщо батьки побажають віддати дитину в приватний заклад згідно з власними світоглядними та релігійними переконаннями, держава спрямує туди кошти, виділені на навчання цієї дитини. Новий базовий Закон «Про освіту» вперше запроваджує на законодавчому рівні розмаїття форм здобуття освіти.

Нікому не може бути відмовлено у праві на освіту. Держава при виконанні будь-яких функцій, узятих нею на себе в галузі освіти і навчання, поважає право батьків забезпечувати таку освіту і навчання відповідно до їхніх релігійних і світоглядних переконань [5].

Освітній простір Нової української школи не обмежуватиметься будівлею школи. Формуванню навичок наукової діяльності та винахідництва слугуватимуть сучасні лабораторії, а також програми доступу дітей до наукових музеїв, обсерваторій, відкритих навчальних курсів та інших ресурсів. Кожна школа матиме у своїй структурі сучасну бібліотеку, яка стане ресурсним осередком і експериментальним майданчиком для учнів і вчителів, забезпечить вільний доступ до якісних електронних підручників, енциклопедій, бібліотек, лабораторій. У Новій школі буде заохочуватися інклюзивна освіта. Для учнів з особливими потребами буде створено умови для навчання спільно з однолітками. Для таких дітей буде запроваджено індивідуальні програми розвитку, зокрема корекційно-реабілітаційні заходи, психолого-педагогічний супровід і необхідні засоби навчання, інклюзивне освітнє середовище - сукупність умов, способів і засобів їх реалізації для спільного навчання, виховання та розвитку здобувачів освіти з урахуванням їхніх потреб та можливостей [1]. Органи державної влади та органи місцевого самоврядування створюють умови для забезпечення прав і можливостей осіб з особливими освітніми потребами для здобуття ними освіти на всіх рівнях освіти з урахуванням їхніх індивідуальних потреб, можливостей, здібностей та інтересів [2].

Сучасний етап модернізації освіти характеризується посиленням уваги до особистості, спрямуванням зусиль педагогів на розвиток творчого потенціалу учасників навчально-виховного процесу. Освітнє середовище функціонує на принципах взаємодії різних освітніх систем, народжених певною культурою.

Проблема гармонізації освітнього середовища в умовах глобалізованого

суспільства набуває нової якості і потребує поглибленого вивчення, тому що феномен зустрічі та взаємодії людини з оточуючими її елементами, носіями культур, сприяє їх осмисленню та пізнанню.

Саме завдяки розвитку в освітньому середовищі актуалізується проблема надання молодій людині елементарних можливостей інтегруватися в різні соціуми, самовизначатися в житті, активно діяти, бути конкурентоспроможною на світовому ринку праці.

Трансформації у світі призвели до зміни базової парадигми освіти, а саме: необхідності переходу від навчання знань, умінь, навичок до навчання здатності навчатися і самовдосконалюватися.

Показником для типології освітнього середовища вважають наявність чи відсутність в освітньому середовищі умов і можливостей для розвитку активності (чи пасивності) дитини та її особистої свободи (чи залежності).

Я. Корчак виділяє такі чотири типи освітнього середовища: «догматичне освітнє середовище», що сприяє розвитку пасивності і залежності дитини; «кар'єрне освітнє середовище», що сприяє розвитку активності, але залежно від дитини; «безтурботне освітнє середовище», що сприяє вільному розвитку дитини, але й зумовлює формування її пасивності; «творче освітнє середовище», що сприяє вільному розвитку активної дитини [3].

Згідно із системним підходом до управління кожна організація, в тому числі і навчальний заклад, – це відкрита система, цілісність і життєдайність якої забезпечується завдяки елементам, з яких вона формується. Сукупність цих елементів становить внутрішнє середовище організації (освітнє середовище для навчального закладу). Його проектування і створення відбувається з огляду на специфіку організації, типу навчального закладу, кола споживачів, ринкової кон'юнктури, умов господарювання тощо.

Успіх організації залежить не лише від досконалості її внутрішнього середовища, а й від зовнішніх щодо організації сил. Вони прямо чи опосередковано впливають на її діяльність, ускладнюючи її чи відкриваючи перед нею нові можливості. Тому необхідний всебічний і ретельний аналіз впливу зовнішніх сил на організацію, що дасть змогу приймати такі управлінські рішення, які поліпшуватимуть конкурентні позиції організації, забезпечуватимуть її ефективне функціонування та розвиток. Оскільки кожна організація є відкритою системою то і вона перебуває у постійній взаємодії із зовнішнім середовищем.

Зовнішнє середовище є складним, мінливим, взаємозалежним і як правило невизначеним.

Отже, створення та розвиток освітнього середовища Нової української школи повинен бути спрямованим на розвиток особистості, здатної до самореалізації, що і стає основне завдання сучасної школи.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII ст.1 п.1.13.

2. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII ст.19 п.1.
3. Корчак Я. Как любить ребенка : книга о воспитании / Я. Корчак. – М. : Политиздат, 1990. – 500 с.
4. Наказ МОН № 283 від 23 березня 2018 року «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо організації освітнього простору Нової української школи».
5. Протокол 1 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, ст. 2
6. <http://osvita.ua/vnz/reports/management/13805/>

Юлія Миткаленна,

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом» групи УНЗ-17-Г2 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Київ, Україна

Науковий керівник:

Ганна Тимошко,

доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

РОЗВИТОК ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Діяльність будь-якого закладу освіти повинна спрямовуватися на реалізацію належного рівня освіти, удосконалення його матеріальної бази та розширення інфраструктури. З метою всебічного розвитку людини як особистості, для успішної реалізації компетентностей, підвищення освітнього рівня громадян у вересні 2017 прийнято закон «Про освіту». Зазначені зміни вимагають від керівника закладу загальної середньої освіти (далі ЗСО постійної праці над власним іміджем та іміджем закладу, який він очолює.

Питання функціонування ЗЗСО як соціально-педагогічної системи та її взаємодії з іншими соціальними інституціями постійно знаходиться в полі зору науковців. Їх праці, присвячені питанню створення іміджу педагогів вищої школи (Грейліх О., Кайданова Л., Демчук Т); учителів і викладачів (Ніколаєску І, Лук'янова М., Скорик Ю.). Окремо треба вказати праці, які вивчають теорії позиціонування навчальних установ, закладів загальної середньої освіти на ринку освітніх послуг, оцінювання іміджу ЗЗСО, формування позитивного іміджу ЗЗСО як фактора конкурентоспроможності тощо (Карамушка Л.М., І.Г.Єрмакова.)

Ряд досліджень, присвячених проблемі іміджу, стосується насамперед

розробки брендів, міфів, корпоративних історій. Ці питання вивчають Л.Азарова, П.Берд, С.Блек, Ф.Буар, П.Вейл, Д.Гавр, Т.Сван, М.Спіллейн, А.Чечуліна, І.Яковлєва та ін. Авторами робіт, присвячених формуванню корпоративного іміджу, є В.Дейян, Б.Карлоф, Ф.Котлер, М.Мескон, Ф.Роджерс та ін.

Метою є позиціонування основних підходів до сутності понять «імідж закладу загальної середньої освіти», «позитивний імідж закладу загальної середньої освіти» та умов для їх розвитку.

Зростаюча роль та важливість освіти викликали появу та розвиток нових навчальних закладів. З'явилася ціла плеяда ліцеїв, гімназій, спеціалізованих шкіл. Все це мотивувало конкуренцію між навчальними закладами щодо збереження їх мережі та кількісного складу учасників навчально-виховного процесу, і є складовою його іміджевої діяльності на ринку освітніх послуг.

З метою збереження конкурентоспроможності, заклади освіти організовують навчання за новітніми методиками, впроваджують авторські програми, підбирають високоосвічені кадри, створюють сприятливі умови для навчання дітей, організовують дієву співпрацю з батьківською громадськістю.

Така діяльність піднімає престиж навчального закладу у суспільстві, викликає підвищену цікавість до навчання в ньому. Фактично в освітніх закладах формування іміджу залежить від багатьох чинників: взаємин у колективі, підготовки відповідних кваліфікованих кадрів, їх педагогічного досвіду та методичної компетентності, зовнішнього вигляду та дотримання професійної етики, а також від учнів та їх здібностей і талантів, співпраці батьків та спільноти зі школою, нових педагогічних, методичних та позашкільних ініціатив. Здобуттю позитивного іміджу навчального закладу сприяє, наприклад, участь та перемога учнів у міських конкурсах, олімпіадах, фестивалях.

Тобто створення позитивного іміджу сучасного закладу освіти є важливою задачею, яку повинен поставити перед собою керівник.

Як свідчить досвід, школи, які прагнуть конкурувати тільки на основі показників зовнішнього незалежного оцінювання, місця у рейтингах за результатами предметних олімпіад, не зможуть скласти достойну конкуренцію, оскільки не всі батьки орієнтуються на високі показники у навчанні. Більшість із них приділяють увагу комфортним умовам навчання, сприятливій психологічній атмосфері у дитячому колективі, розвиненій системі додаткових послуг, бажанні дитини вчитися саме в цій школі, готовності адміністрації та педколективу до діалогів. [3].

Сформований позитивний імідж навчального закладу допоможе вирішити низку завдань, а саме:

- збільшення привабливості школи для батьків, учнів, працівників;
- підвищення ефективності інформаційних заходів серед населення про нові освітні послуги;
- полегшити впровадження нових освітніх послуг;
- підвищити рівень організаційної культури школи;
- покращити психологічний мікроклімат у шкільному колективі.

Як наслідок, створений сприятливий імідж освітнього закладу може стати своєрідним показником рівня розвитку всього закладу, свідченням зрілості і професіоналізму всього колективу, високого рівня та креативності методичної роботи в школі.[2]

Керівник, який на професійному рівні володіє мистецтвом переконувати, схилити на свій бік негативно налаштовану аудиторію, може уникнути небажаних наслідків та зробити свій імідж доволі високим.

Щодо керівника ЗО, то з огляду на специфіку цієї професії, зокрема на те, що вона пов'язана із чималим нервовим напруженням, можна додати ще декілька чинників: уміння регулювати свій психофізичний стан, адекватно виявляти його через поведінку в соціумі; уміння оптимально спілкуватися з будь-якою категорією людей, в тому числі з дітьми, колегами, держслужбовцями тощо. [1]

Навчальний заклад – це відкрита соціально-педагогічна система, що взаємодіє з багатьма соціальними інститутами. Проблема його зовнішньої презентації існувала завжди, але в сучасних соціокультурних умовах вона виявляється більш чітко.

Створення професійного іміджу має бути безперервним процесом. Якщо його послабити, то швидко відчувається байдужість соціуму або навіть може покликати за собою негативні відгуки, та зниження позитивного іміджу керівника.[1]

У результаті проведеного дослідження ми дійшли висновку, що імідж є цілеспрямованим, штучно сформованим образом шляхом позиціонування організації засобами комунікації (ЗМІ, реклама тощо) ефективного донесення інформації та впливу на споживачів освітніх послуг. Імідж ВНЗ – це збірний образ, що формується штучно чи природним шляхом у процесі маркетингової діяльності ЗЗСО для впливу на певні соціальні групи (батьків, партнерів, місцевих органів влади) для одержання позитивної оцінки своєї діяльності, підвищення своєї репутації з метою набуття певних переваг, укріплення, збереження власних позицій у конкурентній боротьбі на рику освітніх послуг.

Список використаних джерел:

1. Болсун С. А., Професійний імідж керівника навчального закладу/. Болсун. С.А.// Журнал «Управління школою» № 8 (380) – Березень 2013
2. Одайник С. Ф., Формування іміджу сучасного навчального закладу / Світлана Федорівна Одайник // Теорія та методика управління освітою: Електронне наукове фахове видання. – К. : ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» АПН України, 2013. – Листопад.
3. Пискунов М.С., Имидж образовательного учреждения: структура и механизмы формирования / М.С. Пискунов // Мониторинг и стандарты в образовании. – 1999. – № 5. – С. 45–51.

Олеся Піголь,

здобувач вищої освіти, спеціалізації «Управління навчальним закладом», групи УНЗ-17-Г2

*Навчально-наукового інституту менеджменту
та психології ДВНЗ «Університет
менеджменту освіти», м.Київ, Україна*

Науковий керівник:

Ірина Сіданич,

*доктор педагогічних наук, доцент кафедри
педагогіки, управління та адміністрування
Навчально-наукового інституту менеджменту
та психології ДВНЗ «Університет
менеджменту освіти», м. Київ, Україна*

ОРГАНІЗАЦІЯ ДУХОВНО-МОРАЛЬНОГО ВИХОВАННЯ В СУЧАСНІЙ ШКОЛІ

Питання морального розвитку, виховання, вдосконалення людини хвилювали суспільство завжди і у всі часи. Кожен новий час ставить нові завдання перед педагогами. Виховуючи дітей, ми повинні звертати їх увагу до доброго та вічного. Вчителі залишаються один на один з чудовиськами

XXI століття: розпустою, жорстокістю, культом руйнівної сили. В цих умовах педагоги повинні знайти моральні сили, знання, мудрість, ту педагогічну теорію, які допоможуть здійснити завдання морального та громадянського виховання школярів, розкрити її духовні якості, розвинути моральні почуття, прищепити навички боротьби зі злом, вміння зробити правильний вибір, моральні самовизначення. Ось основні категорії, які є головними в роботі з дітьми.

Продовжують наростати негативні тенденції в молодіжному середовищі: поширюється байдужість, егоїзм, цинізм, невмотивована агресивність, неповажне ставлення до держави та інститутів влади; зберігається високий рівень злочинності, поширюється наркоманія та алкоголізм серед молоді; погіршується фізичний та психічний стан молоді. Це далеко неповний перелік причин, які змушують нас підійти до серйозного розгляду питань духовно-морального консолідації українського суспільства, формування єдності нації.

Ключова роль у духовно-моральному згуртуванні суспільства приділяється освіті. Школа – єдиний соціальний інститут, через який проходять всі громадяни України Цінності особистості, звичайно, в першу чергу, формуються в сім'ї. Але найбільш системно, послідовно і глибоко духовно-моральний розвиток та виховання особистості відбувається у сфері освіти. Тому саме в школі повинна бути зосереджена не тільки інтелектуальна, а й духовна, культурна життя школяра.

Духовно-моральний розвиток та виховання громадянина України є ключовим чинником розвитку країни, забезпечення духовної єдності народу і об'єднуючих його моральних цінностей, політичної та економічної стабільності. Неможливо створити сучасну інноваційну економіку, мінаючи людину, стан і якість його внутрішнього життя. Темпи та характер розвитку суспільства безпосереднім чином залежить від

громадянської позиції людини, її мотиваційно-вольової сфери, життєвих пріоритетів, моральних переконань, моральних норм і духовних цінностей.

Виховання людини, формування властивостей духовно розвиненої особистості, любові до своєї країни, потреби творити і вдосконалюватися є найважливіша умова успішного розвитку України.

Тому, безсумнівно, питання морального виховання підростаючого покоління виходять у нашому суспільстві на перший план.

Питання психічного та духовного здоров'я хвилювали педагогів минулого, про це свідчать праці: Я. А. Каменського, М. Монтессорі, С. Русової, В.О. Сухомлинського тощо. Вони одностайно виділили головні фактори, які впливають на духовне виховання учнів: праця, сім'я, школа, вчитель.

У «Материнській школі» Я. А. Каменський зазначав: «Людина на початку формування душі й тіла має бути створена такою, якою вона має бути протягом усього життя»

М. Монтессорі проблему морального виховання дітей розглядає як духовну сферу людини. Вона радила насамперед зазирати в себе: «Якщо ми хочемо нашим дітям дати «моральне виховання», то варто було б запитати в самих себе: чи й справді ми їх любимо і чи щирі в своєму прагненні прищеплювати їм «моральність». Ми є для них (дітей) «стимулами». Чисті душі дітей мають брати свою духовну поживу від нас, їхні серця повинні спиратися на нас, у любові до нас вони мають підвестися до внутрішньої творчості».

К. Д. Ушинський вважав, що духовне життя дитини є не тільки прилучення до світу справжніх цінностей, але й постійний, безпосередній контакт її духу з Творцем. Саме у дослідженні людського духу та вдосконаленні його функцій можна виявити механізми духовного розвитку кожної дитини.

Духовно-моральне виховання - це складний і суперечливий соціально-історичний процес. Передача знань та досвіду здійснюється усіма соціальними інститутами: громадськими організаціями, засобами масової інформації, церквою, сім'єю, освітніми установами різного рівня і спрямованості.

Духовно-моральне виховання - це одна з головних задач, яку ставить перед собою сучасна школа, тут дуже важливо сформулювати глибоку людську моральність. Це виховання включає в себе формування у школярів моральних понять, суджень, навичок і звичок поведінки, що відповідають нормам сучасного суспільства, спрямоване на формування у людини свідомості зв'язку з суспільством, залежно від нього, необхідності узгоджувати свою поведінку з інтересами суспільства. Моральні поняття та судження відображають сутність моральних явищ і дають можливість розуміти, що добре, що погано, що справедливо, що не справедливо. Моральні поняття та судження переходять у переконання і проявляються в діях, вчинках. Моральні вчинки і дії - визначальний критерій морального розвитку особистості.

Напрямок православної педагогіки є виховання внутрішньої системи цінностей людини, яка ляже в основу всієї його життя. Ця система відбивається не в

переліку дозволеного і недозволеного, а у внутрішній спрямованості, в любові до істини.

Позаурочна діяльність - це демонстрована поза уроків активність дітей, зумовлена в основному їх інтересами та потребами, спрямована на пізнання та перетворення себе і навколишньої дійсності, що грає при правильній організації важливу роль у розвитку учнів та формування учнівського колективу.

В якості головного цільового орієнтиру розглядається сприяння інтелектуального, духовно-морального та фізичного розвитку особистості школярів, становленню і прояву їх індивідуальності, накопичення суб'єктного досвіду участі і організації індивідуальної та спільної діяльності з пізнання й перетворення самих себе і навколишньої дійсності. Конкретні цілі визначаються педагогічним колективом навчального закладу самостійно.

Список використаної літератури

1. 106 философ. Жизнь. Судьба. Учение / Сост. П.С.Таранов. - Симферополь: Таврия, 1995. - С.341-362.].
2. Русова С. Вибрані педагогічні твори. - К.: Освіта, 1996. - С.233-284./
3. Монтессори М. Помогите мне это сделать самому/Сост. М.В.Богуславский, Г.Б.Корнетов. - М.: Издательский дом "Карпуз", 2000. - С.109-140.
4. Ушинский К.Д. Людина як предмет виховання. Спроба педагогічної антропології: Вибр. пед. твори: В 2-х т. Пер. з рос./ Ред. кол.: В.М.Столетов. - К.: Рад. школа, 1983. - Т.1. - 488 с.
5. Ушинский К.Д. Вибрані педагогічні твори / К.Д. Ушинський. – К. : Рад. школа, 1949. – 418 с.
6. Сіданіч І. Л. Педагогічна освіта батьків з основ християнської етики в сім'ї і школі. Матеріали науково-практичної конференції "Парадигма творення в сучасній науці: на шляху до інтегрованого світогляду". - Острог. Вид-во Національного університету "Острозька академія", 2012. -Випуск 3. - С. 299 - 310.

Ірина Приймаченко,

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом», групи УНЗ-17-Г2 Навчального-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти », м. Київ, Україна

Науковий керівник:

Наталія Приходькіна,

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Київ,

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Управління розвитком закладу освіти – це частина здійснюваної в ній управлінської діяльності, у якій засобом планування, організації, керівництва і контролю процесів розробки та освоєння нововведень забезпечується цілеспрямованість і організованість діяльності колективу, отримання якісно нових результатів освіти.

Стратегічний план закладу дошкільної освіти визначає основні напрями та пріоритети розвитку, а також забезпечення їх реалізації. Актуальність стратегічного планування розвитку освітньо-виховної системи закладу дошкільної освіти зумовлено необхідністю кардинальних змін, спрямованих на підвищення якості і конкурентоспроможності закладу дошкільної освіти, вирішення стратегічних завдань, що стоять перед закладом в нових економічних і соціокультурних умовах міста.

Проблемам організації планування розвитку дошкільних навчальних закладах присвячено ряд наукових досліджень. Загальні аспекти управління в закладах дошкільної освіти досліджувались М. Воровкою, І. Жерносеком, О. Зубковим, Н. Комаренко, Т. Махиною, С. Майданенко, В. Павленко, З. Рябовою, О. Сидоренко, Г. Тимошко, І. Титаренко та ін. Проте завдання сучасної дошкільної освіти, що сформульовані в діючих програмах розвитку і виховання дитини дошкільного віку, вимагають нових підходів до якості роботи в дошкільних навчальних закладах, її змісту і способів організації. Відповідно до цього постають оновлені цілі і завдання щодо організації роботи вихователів і підвищення їхньої професійної компетентності.

Актуальність питань удосконалення стратегічного планування розвитку здо у відповідності до сучасних вимог та з урахуванням передового вітчизняного та європейського досвіду, відсутність належної науково-теоретичної бази зумовили вибір теми дослідження.

Метою дослідження є визначення теоретичних аспектів стратегічного планування розвитку закладу дошкільної освіти та розробка пропозицій щодо його удосконалення.

Національна доктрина розвитку освіти сфокусована на формуванні моделі закладу дошкільної освіти у вигляді відкритої цілеспрямованої системи, в основі управління якою лежать загальні положення сучасного менеджменту.

Сьогодні сучасний заклад дошкільної освіти являє складну систему, що динамічно розвивається та вимагає якісного і грамотного управління. Система управління закладу дошкільної освіти (далі – ЗДО) передбачає систематичний вплив керуючого об'єкта (керівника закладу) на керований об'єкт (педагогічний колектив) з метою забезпечення ефективної роботи ЗДО. Соціально-економічні умови і політичні процеси сьогодення внесли кардинальні зміни в зміст управлінської діяльності дошкільного навчального закладу, оскільки зросла самостійність і відповідальність

керівників за результати.

Таким чином, підвищення якості дошкільної освіти знаходиться в прямій залежності від професійного стратегічного управління, яке передбачає вдосконалення структури всієї організації навчального закладу та його перехід на горизонтальний тобто корпоративний принцип управління. Спрямованість стратегії управління ЗДО на кінцевий результат несе в собі не тільки особливу мотиваційно-цільову орієнтацію керівників, а й передбачає якісно новий підхід до інформаційного забезпечення, педагогічного аналізу, планування, організації, контролю і регулювання всієї діяльності.

Важливе місце в системі стратегічного управління ЗДО займає перехід до нового «людиноцентричного» та ціннісно-орієнтовного суспільства, який можливий лише в результаті переосмислення базових засад та орієнтирів побудови, функціонування і розвитку освітньої системи, оскільки «людиноцентризм» філософії як умови розвитку національної духовності знаходить своє логічне продовження в освіті. Так, освіта буде виконувати своє покликання, лише тоді коли сенсом її розвитку, центром всіх інновацій і стратегій стане саме людина [1:5].

Стратегічний аналіз внутрішнього середовища навчального закладу охоплює питання складу внутрішнього середовища, методики проведення аналізу, принципів та засобів його здійснення, передбачає визначення стану внутрішніх чинників, їх вивчення та оцінку. Вивчення внутрішнього середовища спрямоване на виявлення сильних і слабких сторін [2:6]. Аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища є обов'язковим елементом стратегічного аналізу розвитку дошкільного навчального закладу. Поєднання багатьох видів аналізу та експертне оцінювання дасть можливість сформулювати ефективні дані для прийняття управлінських рішень.

Керівники ЗДО починають активно вивчати та застосовувати такі засоби, як маркетинг, бенчмаркінг та інжиринг інновацій, удосконалюють бренд-стратегії та моніторинг.

Нинішні соціально-економічні проблеми нашої країни актуалізують роль економічних методів управління на рівні держави і ЗДО. Для керівника ЗДО використання економічних важелів досить серйозна справа, оскільки відзначення має бути справедливим і чесним відповідно до результативності праці. Переоцінка і недооцінка заслуг кожного приводять до порушення стабільності у колективі.

Кожна група стратегічних управлінських методів у контексті діяльності керівника ЗДО має свій позитив, але для забезпечення результативності діяльності використовувати їх потрібно у комплексі. Кожен керівник ЗДО повинен застосовувати управлінські методи в залежності від ситуації у колективі, від особливостей колективу, від важливості поставленого завдання і керуватися підходами, в основі яких завжди у центрі стояла проблема людини, її життя й щастя.[3]

Таким чином, питання стратегічного управління дошкільними закладами освіти, вибору обґрунтованих стратегічних орієнтирів і перспектив їхнього розвитку в сучасних умовах набувають все більшої важливості. Особливої ваги набуває

реалізація стратегічного планування діяльності дошкільного навчального закладу, спрямованого на забезпечення його розвитку, як суб'єкта ринку освітніх послуг, що функціонує сьогодні в складному конкурентному середовищі.

Змістом нової парадигми управління дошкільною освітою на сучасному етапі є орієнтація на дитину та її потреби, створення умов для забезпечення всебічного розвитку особистості кожної дитини, орієнтація педагогів на ефективну самокеровану індивідуальну та колективну діяльність у різних автономізованих педагогічних системах. Для того, щоб управлінський процес на всіх його рівнях був ефективним, кожен керівник повинен мати чітке уявлення про законодавчо-нормативні акти України, дотримуватись їх та забезпечувати виконання. У процесі управління є необхідною умовою модернізації та розвитку дошкільної освіти.

Стратегічне планування - це процес забезпечення напрямів та змісту для щоденних видів діяльності. Стратегічне планування дає можливість перевірити цінності організації, її теперішній стан та оточення, фактори, пов'язані з досягненням бажаного майбутнього.

Таким чином, стратегічне планування є реакцією та процесом адаптації до змін, а також засобом створення майбутнього організації в контексті цих змін. Це найдієвіше знаряддя розбудови одночасно і відповідальності, і компетенції персоналу. Кожний ЗДО має своє власне бачення майбутнього. Стратегічне планування може стати ефективним засобом у визначенні ресурсів та пріоритетів розвитку, критеріїв успіху, що в цілому допоможе усім нам досягти процвітаючого майбутнього.

Список використаних джерел:

1. Асаул А. Н Управление высшим учебным заведением в условиях инновационной экономики / А. Н. Асаул, Б. М. Капаров. – СПб. : Гуманистика, 2007. – 280 с.
2. Беспалько В. П. Мониторинг качества образования – средства управления образованием / В. П. Беспалько // Мир образования. – 1996. – № 2. – С. 31 – 36.
3. Ворон О. Наукові засади інноваційної діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.stattionline.org.ua/pedagog/106/19255-naukovi-zasadi-innovacijnoi-diyalnosti-kerivnika-zagalnoosvitnogo-navchalnogo-zakladu.html>
4. Єльнікова Г. В. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи : Кол. монографія / Г. В. Єльнікова, Т. А. Борова, О. М. Касьянова, Г. А. Полякова та ін. /За загальною та науковою редакцією Г. В. Єльнікової. – К.: 2009. – 480 с.
5. Кремень В. Г. Філософія людиноцентризму в стратегіях освітнього простору: монографія / В.Г.Кремень; АПН Україна. – К.: Пед. Думка, 2009. – 520 с.
6. Крижко В.В. Аксіологічний потенціал державного управління освітою. Навч. Посібник / В.В.Крижко, І.О.Мамаєва.– К.: Освіта України, 2005.– 224с

Алла Рябуха,

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом» групи УНЗ-17-Г2

Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Київ, Україна

Науковий керівник:

Зоя Рябова,

доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

РОЗВИТОК УЧНІВСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА ДЕМОКРАТИЗАЦІЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Сприяти формуванню особистісних якостей громадянина демократичної держави, патріота України, виховувати особистість, якій притаманні демократична громадянська культура, готовність до компетентної участі у житті суспільства – ось у чому мета громадянської освіти відповідно до Концепції громадянської освіти в школах України. [5].

Сьогодні нам понад усе бракує саме компетентного досвіду участі у суспільно-політичних процесах в країні. Тому насамперед ми маємо створити умови для того, щоб наші діти могли його набути: шляхом участі у шкільному самоврядуванні, створення дитячих і молодіжних об'єднань, співробітництва з громадськими організаціями, самостійного прийняття рішень й уміння діяти в правовому полі, аналізувати різноманітні ситуації, передусім, у своєму найближчому оточенні. Гуманістичні цінності освіти передбачають зміну авторитарно-дисциплінарної моделі виховання на особистісно-зорієнтовану. Сутнісними ознаками цих змін є виховання особистості з максимально можливою індивідуалізацією, створенням умов для саморозвитку і самонавчання учнів, осмисленого визначання ними своїх можливостей і життєвих цілей [2].

Практика показує, що всі ці ознаки найповніше втілені в учнівському самоврядуванні. Виховання творчої особистості нерозривно пов'язане з майбутнім країни, відродженням нації, гуманізацією суспільства. Людина повинна жити з думкою: все для блага особистості, кожному є місце у соціумі, кожен цінний для суспільства таким, яким він є. Керувати політичними, національними та економічними процесами повинні ті, хто насправді є професіоналами, хто уміє гуртувати навколо себе і вести за собою, хто здатен сформувати професійну команду, в якій поважають думку кожного члена, у якій кожен може виявити свої здібності і реалізуватись у тій чи іншій справі.

Такі завдання суспільства вимагають нових підходів до виховання, до виявлення і розвитку здібностей лідера, адже лідер у школі – це майбутній політик чи

бізнесмен, якому вирішувати як щоденні, так і масштабні завдання, які поставить суспільство у час загальної глобалізації світу. Успіх України на світовій арені закладається сьогодні у школі лідерства – шкільному самоврядуванні учнів.

Головне завдання шкільного самоврядування полягає в тому, що через розвиток громадянської активності учнів виховувати в них почуття власної гідності, надавати їм можливість виявляти себе далі.

Отже, основною ланкою у становленні виховного колективу є учнівське самоврядування – самодіяльна організація дитячого життя в школі. Воно уособлює демократичну та самодіяльну атмосферу, захищає й забезпечує права всіх учасників колективу, сприяє формуванню у них громадянської активності, організаторських якостей, допомагає педагогічному колективу в проведенні різноманітних заходів, виступає їх ініціатором. Загалом учнівське самоврядування є незамінним помічником педагогів.

З погляду педагогів, участь у шкільному самоврядуванні або в діяльності громадської організації сприяє формуванню громадянської активності і ціннісного відношення до себе й інших; дозволяє учням підвищити соціальну компетенцію; розвивати соціальні навички поведінки і установок на самостійне ухвалення рішення соціальних проблемних ситуацій., розвитку демократії[3].

Демократизація життя неможлива без молоді. Важливість проблеми залучення молодих людей до суспільно-політичного життя сьогодні усвідомлюють й успішно розв'язують в багатьох демократичних країнах. І як відомо, не остання роль у цьому належить практичному навчанню (зокрема, виконанню проєктів) за активного сприяння органів влади, місцевого самоврядування, громадських організацій .

Можливості самоврядування передбачають сформованість у свідомості вихованців намірів і умінь безконфліктного життя у суспільстві, поваги до прав і свобод кожної особи. В умовах таких явищ, як нетерпимість, расові, релігійні і етнічні конфлікти, саме в період активного формування свідомості треба закласти основи для безконфліктного співжиття [4].

Самоврядування сприяє: виявленню та розвиткові організаційних навичок; формування в учнів відповідальності, принциповості, ініціативності.

Учнівське самоврядування повинно задовольняти основні вимоги до виховного процесу розвитку творчих здібностей учня:

- гуманізація і демократизація: виховний вплив підпорядковується завданням формування громадянина України, а цей аспект включає високий рівень інтелекту та культури, розвиток творчих задатків особистості, виховання людяності, доброти та інших моральних чеснот;
- зв'язок виховання з реальним життям: робота органів самоврядування повинна передбачати участь у суспільно корисній праці, проведення організаторських акцій на здійснення загально-шкільних традиційних заходів тощо;
- виховання особистості в колективі в ході спільної діяльності: майбутній громадянин повинен бачити себе у соціумі, уміти реально оцінити себе, жити у колективі, навчити створювати його атмосферу, враховуючи думки меншості, шукати

шляхи до консенсусу;

- єдність вимог і поваги до особистості: учень повинен відчувати, що вимоги до нього базуються на вірі в його можливості, на впевненості у його силах, на турботі про поступальний розвиток його особистості.

Отже, розвиток самоврядування у школі – організація, яка складається з учнів, створюється учнями та існує для учнів та потребує подальшого вивчення і дослідження. Необхідно визначити, яким чином шкільне самоврядування сприяє формуванню активної життєвої позиції особистості та надає право управляти життям школи, вирішувати важливі життєві питання, бути корисним суспільству.

Список використаних джерел:

1. Дем'янчук, О. П. Теорія і практика громадянської освіти: світовий досвід [Текст] / О. П. Дем'янчук // Наукові записки НаУКМа. Політичні науки. – 2001. – Т. 19. – С. 64-69.
2. Рябова З. В. Маркетингове управління загальноосвітнім навчальним закладом / З.В.Рябова //Актуальні питання освіти і науки: зб. наук ст. матеріалів IV Міжнар. наук.-практ. конф. 10-11 листоп. 2016 / Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця. – Х : ХОГОКЗ, 2016. – С. 399-404 (0,54 др.арк.).
3. Тимошко Г.М. Сучасні підходи до формування лідерських якостей керівника навчального закладу/ Г. М. Тимошко // Педагогічний пошук. Науково-методичний вісник Волинського інституту післядипломної освіти 2- 2016. с. 20-24.
4. Актуальні завдання громадянської освіти в Україні [Електронний ресурс]. Режимдоступу:http://www.ippo.edu.te.ua/files/gromad_osvita/resursy/03_aktualni_zavdannja_grom_osvity.pdf
5. Концепція розвитку громадянської освіти в Україні[Електронний ресурс]. Режимдоступу: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgovorennya-konceptiyu-rozvitku-gromadyanskoyi-osviti-v-ukrayini>

Тамара Шумило

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом», групи УНЗ-17-Г2 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

Наталія Приходькіна

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

КОМУНІКАТИВНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕДАГОГА ЗАКЛАДУ

ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Головним завданням системи загальної середньої освіти є забезпечення високої якості освіти й відповідності її потребам особистості та суспільства.

Тому особливої актуальності набуває питання творчого співробітництва закладу, сім'ї та громадськості. Школа вступає в безпосередні контакти з закладами позашкільної освіти, з батьками з метою реалізації однієї спільної мети – формування гармонійно-розвинутої, високоосвіченої, соціально активної і національно свідомої особистості.

Позашкільна освіта вирішує питання емоційного, фізичного та інтелектуального розвитку особистості, формування її компетентностей. Водночас позашкільна освіта сприяє забезпеченню потреб особистості у творчій самореалізації, її соціалізації, включенню в суспільні відносини, входженню у широкий світ [2]. Тісне співробітництво закладу та сім'ї здійснюється за рахунок комунікативної діяльності педагогів навчального закладу та батьків.

В сучасній українській педагогічній науці зростає інтерес до дослідження проблеми комунікації: гуманістичні виміри педагогічної комунікації (І. Бех, І. Зязюн, С. Мусатов); комунікація в педагогічному процесі (Н. Волкова, О. Коваленко, С. Смотрицька, Г. Токарева, В. Филипчук); комунікативна компетентність педагога (І. Зязюн, С. Максименко, Н. Приходькіна, С. Сисоєва); діалогічність у процесі педагогічної комунікації (О. Балл, О. Нікуленко, Г. Салащенко, Н. Тарасович); педагогічна взаємодія (Л. Велитченко, І. Зязюн, Е. Унтілова); психологічні засади педагогічної комунікації (І. Бех, О. Балл, Г. Дьяконов, В. Мусатов); розвиток особистості в процесі спілкування (Н. Кордунова, В. Любашина, Н. Хомутинікова) та ін. [3, 4].

Проблема комунікативної взаємодії освітнього закладу та громадськості на сьогодні є дуже загостреною.

Сучасний стан розвитку суспільства істотно змінив вимоги до роботи з людьми, до змісту і рівня професіоналізму спеціалістів, зайнятих цією роботою. Визначне місце серед людинознавчих професій посідає педагогічна діяльність. Її зміст спрямований насамперед на формування розвинутої особистості, її світогляду, духовно-моральних цінностей, свідомості, на придбання нею життєвого досвіду та регуляцію щоденної соціальної поведінки. Саме тому особливо значущими є проблеми спілкування, взаємодії, взаєморозуміння, співробітництва і діалогу між людьми [1].

Актуальності досліджень у цій галузі надає те, що в сучасному суспільстві комунікація дедалі більшою мірою є системоутворювальним процесом, у суспільстві повсякчас змінюються соціальні, економічні, політичні відносини, й усе це супроводжується зміною ціннісних орієнтацій та культурних норм. Окремим виміром актуальності є те, що в мультикультурному соціальному середовищі сьогодення існує реальна гуманітарна загроза – проявів нетолерантності, принципового неприйняття та неповаги окремими людьми, небажання бачити й поділяти загальнолюдські цінності,

які є основою взаєморозуміння, реалізації людиною своїх здібностей та почуттів [6].

Що стосується поняття спілкування, то воно, є формою комунікації, а не навпаки. Причому в соціальному та психологічному аспектах ця форма є домінуючою. Це визначається, в першу чергу, тією роллю, яку спілкування відіграє в житті людини та суспільства. Тому в системі міжлюдських відносин терміни комунікація та спілкування можуть використовуватися як синоніми [3].

Саме спілкування виявляється складовою педагогічної діяльності, а комунікативна компетентність – складовою професійної компетентності. Рівень особистісного включення в процес спілкування відображає таке поняття, як комунікативна компетентність. Комунікативна компетентність – це сукупність знань, вмінь і навичок, які проявляються в комунікативних діях і забезпечують ефективність процесу спілкування, це є здатність ефективно взаємодіяти з оточуючими завдяки розумінню себе і інших при постійній зміні психічних станів, стосунків між особистостями і умов соціального середовища [5]. Культура спілкування визначає шанобливе і доброзичливе ставлення педагога і учня один до одного закладає основи взаємин співпраці і взаємодопомоги. Розв'язання проблем педагогічного спілкування, пов'язаних з підвищенням його культури, можливе лише в умовах додержання принципу спілкування педагога "від учня", що дає змогу точніше відображати його особистість, враховувати його потреби, інтереси та комунікативні можливості. Засвоєння вчителем розглянутих принципів і засобів міжособистісної взаємодії, творче застосування їх у педагогічній діяльності є запорукою практичної дієвості його фахової підготовки, свідченням культури педагогічного спілкування, яка вимагає гармонійного поєднання суто навчальних засобів і виховних та комунікативних зусиль педагога щодо свого вихованця.

Комунікативність педагога формується під впливом багатьох чинників. Переважають при цьому особистісні, що визначають модель комунікативності педагога:

1. Загальні універсальні якості особистості педагога: педагогічна спрямованість, психологічна підготовленість, доброзичливість, активність у суспільно-політичній і педагогічній діяльності, дисциплінованість, організованість.

2. Спеціальні якості педагога (характеризують внутрішню структуру його комунікативності): пізнавальні якості (дають змогу особистості сприймати, розуміти й вивчати навколишній світ, реалізують інтерес до пізнання оточуючого, прагнення розвивати «дар пізнання людей», до співчуття, ідентифікації з іншими людьми тощо); експресивні якості (створюють виразність особистості, через яку вона стає зрозумілою іншим людям, допомагають «утримувати увагу інших людей», підтримують прагнення до правдивості й ширості у стосунках, а також емоційна виразність); управлінські властивості (допомагають впливати на інших людей і здійснювати самоконтроль).

До спеціальних якостей комунікативності педагога також належать: комунікативні знання – узагальнений досвід людства в комунікативній діяльності; комунікативні навички – автоматизовані свідомі дії, що сприяють швидкому

відображенню у свідомості комунікативних ситуацій, визначають успішність сприйняття, розуміння об'єктивного світу й відповідного впливу на нього у процесі педагогічної комунікації; комунікативні вміння – комплекс дій, які базуються на теоретичній і практичній підготовленості, що дає змогу творчо використовувати комунікативні знання та навички для відображення й перетворення дійсності; комунікативні звички – доведені до автоматизму комунікативні дії; комунікативний характер – головні якості, властивості особистості, що виявляються у типовій для неї активності в комунікативній діяльності й у відношеннях до навколишнього світу, до інших людей, до себе.

Зважаючи на вищезазначене, комунікативна компетентність педагога, майстерність психологічного спілкування є необхідним інструментом гуманізації освіти. Високих результатів в своїй діяльності може досягти лише той педагог, який вміє налагодити стосунки з вихованцями, батьками, якому притаманні вміння зрозуміти своїх партнерів, спрямувати процес спілкування на досягнення педагогічних завдань. Саме тому дана тема є досить важлива для сучасного педагога.

Список використаних джерел

1. Вітюк Н. Психологічні особливості формування комунікативної готовності майбутніх учителів / Вітюк Н. // Український теоретико-методологічний соціогуманітарний часопис «Психологія і суспільство». – 2001. – №2. – С. 126-133.
2. Позашкільна освіта [електронний ресурс]. – Режим доступу за посиланням: http://www.pou.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=16
3. Прищак М.Д. Дискурс поняття «комунікація» в контексті формування сучасної парадигми освіти / Прищак М.Д. // Вісник Вінницького політехнічного інституту. - 2010. - № 1. – С. 25-29.
4. Приходькіна Н. Розвиток комунікативної компетентності майбутнього викладача вищої школи / Н. Приходькіна // Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції "Ціннісні орієнтації в управлінні процесом підготовки фахівців педагогіки вищої школи" : матеріали конференції / ДВНЗ "Університет менеджменту освіти" НАПН України ; Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка [гол. ред. Конет І.М.]. - Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зволейко Д.Г., 2016. - С. 99-105.
5. «Психологічна газета» № 22, 2006р. – 8-12с.
6. Щербина В. Комунікація в контексті діалогу культур / В. Щербина // Теорія та історія культурології. - 2009. – С. 80-86

Світлана Кардаш,

здобувач вищої освіти спеціалізації «Управління навчальним закладом», групи УНЗ-17-Г2 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

Тетяна Махия,

*кандидат педагогічних наук, доцент, професор
кафедри педагогіки, управління та
адміністрування Навчально-наукового
інституту менеджменту та психології ДВНЗ
«Університет менеджменту освіти», м. Київ,
Україна*

НАСТУПНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ СПІВПРАЦІ ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ТА ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ

У сучасній системі освіти вагомого значення набуває неперервність навчання. Основними завданнями цього процесу є реалізація його в умовах особистісно-орієнтованого навчання, спрямованість на виконання державних освітніх стандартів і забезпечення наступності між окремими ланками освіти. Кожний етап шкільного навчання є ланкою цілісної системи освіти, що базується на попередньому етапі й закладає основу наступному. Проблема послідовності вирішення завдань розвитку дітей на початкових етапах навчання і виховання має бути забезпечена оптимальною організацією наступності та перспективності.

Поняття «наступність у навчанні» вперше теоретично обґрунтували у своїх працях Е.Баллер, М.Махмутов, В.Сластьонін та ін., згодом воно стало предметом багатьох досліджень у вітчизняній та зарубіжній педагогіці. Проблема наступності між дошкіллям та початковою школою досліджувалась такими педагогами та психологами, як Л.Артемова, О.Богданова, Л.Божович, А.Богущ, [1] О.Проскура, О.Усова та ін. Ця проблема набуває такої ж актуальності й у корекційній педагогіці. У статті висвітлено можливості взаємозв'язку дошкільного закладу і школи в умовах інклюзивної освіти дітей з вадами психофізичного розвитку.

Наукові основи проблеми управління закладом освіти розкрито науковцями в дослідженнях кафедри педагогіки, управління та адміністрування Т.Махия, Н.Приходькіна, З.Рябова, І.Сіданіч, Г.Тимошко [3,4,5] Сучасні вчені визначають пріоритетні напрямки наступності. Теоретичний аналіз проблеми свідчить, що наступність визначається як цілісний процес, що забезпечує повноцінний особистісний розвиток дитини, її фізіологічне і психологічне благополуччя у перехідний період від дошкільної до початкової ланки освіти, і спрямовується на перспективне формування особистості дитини з опорою на її попередній досвід і накопичені знання. Дошкільне виховання має створювати умови для самореалізації та самоствердження. Планомірне впровадження у практику масової школи спеціально організованого спільного навчання потребує спеціальної підготовки, яка, на думку Л. Годовнікової, [2] повинна починатися з спільного навчання ще у дошкільному закладі та проводитися за відповідними напрямками.

Загальна готовність дошкільника з вадами психофізичного розвитку до вступу в загальноосвітню школу містить наявність навчальної мотивації, оволодіння способами навчальної діяльності, розуміння поставлених задач, певний рівень

фізичного розвитку.

Список використаних джерел:

1. А. Богуш Підготовка педагогічних кадрів до реалізації принципу наступності дошкільної і початкової ланок освіти // Гуманізація навчально-виховного процесу: Збірник наукових праць (спецвипуск) – Слов'янськ : Видавничий центр СДПУ, 2007. – С.3 – 8.
2. Л. Годовникова Условия интегрированного образования детей с нарушениями развития // Педагогика. – 2008. – №8. – С. 36–43.
3. Т. Махия Визначення сильних і слабих сторін діяльності навчального закладу у процесі дослідження його внутрішнього середовища / Т. Махия // Народна освіта. Науково-методичний електронний педагогічний журнал. — 2015. — № 3 (27). — Режим доступу до журн.: <http://www.narodnaosvita.kiev.ua/>
4. З. Рябова Забезпечення якості надання освітніх послуг на рівні навчального закладу шляхом маркетингово-моніторингових досліджень.
5. І. Сіданіч Особливості формування змісту духовно-морального виховання дітей у період розбудови системи шкільної освіти в Українській соціалістичній радянській республіці (1917 – 1930)/ І. Л.

А.С. Остапенко,

*завідувач Центру громадянського виховання
Комунального вищого навчального закладу
«Харківська академія непевної освіти», аспірант
Української інженерно-педагогічної академії*

Науковий керівник:

Л.Д. Покроєва,

*ректор Комунального вищого навчального
закладу «Харківська академія непевної освіти»,
к.п.н.*

МЕТОДИЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ УЧИТЕЛЯ ТЕХНОЛОГІЙ ЯК ОСНОВА ЙОГО КОНКУРЕНТНОСПРОМОЖНОСТІ В УМОВАХ ОСВІТНІХ ЗМІН

Початок ХХІ століття характеризується активними розвитком технологічного знання, насиченістю інформаційного простору, загостренням соціальних та екологічних проблем. Це вимагає від суспільства та окремої особистості постійного удосконалення, розвитку, зростання.

Зазначені процеси актуалізують потребу в конкурентноспроможних фахівцях, змінах у їх підготовці. Це передбачає суттєві зміни в системі освіти в Україні. Міністерством освіти і науки України розроблено Концепцію реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року, готуються нові освітні стандарти – усе націлено не тільки на оновлення структури української школи, а в першу чергу на механізми реалізації

компетентнісного навчання, оскільки школа повинна готувати дітей до життя, формувати у них компетентності, надавати уміння і знання, які необхідні для успішної життєдіяльності у ХХІ столітті [5].

Також у Концепції серед пріоритетних завдань, що вирішує післядипломна педагогічна освіта, одним з ключових визначено формування методологічної культури педагогічних кадрів; забезпечення інтеграції науки і практичної педагогічної діяльності. Ці завдання вирішуються закладами післядипломної педагогічної освіти у процесі навчання педагогічних працівників. Успішному вирішенню цих та інших задач післядипломної освіти сприяє компетентнісний підхід, що набуває все більшого поширення.

Аналіз наукових джерел показує, що існує значна кількість праць, присвячених упровадженню компетентнісного підходу до змісту професійної діяльності (В. Бондар, І. Зимня, О. Овчарук, О. Садівник, А. Хуторської та ін.), питанням формування та розвитку професійної (С. Багадирова, Є. Бондаревська, Т. Власова, Я. Гаєвець, Д. Старк та ін.) та професійно-методичної компетентності спеціаліста (Н. Бібік, О. Бігич, Л. Ващенко, А. Волощук, Т. Гущина, О. Зубков, О. Ігна, Г. Кашкар'юв, Т. Волобуєва, Н. Кузьміна, Л. Паращенко, О. Пометун та ін.).

За результатами вивчення наукових джерел можна зазначити, що методична компетентність включає володіння різноманітними методами навчання, знання дидактичних методів, прийомів і вмінь застосовувати їх у процесі навчання, знання психологічних механізмів засвоєння знань і вмінь у процесі навчання [4].

Доповнює розуміння поняття «методична компетентність учителя технологій» і його складових зміст Державного стандарту базової і повної загальної середньої освіти, зокрема мета та завдання освітньої галузі «Технології». Метою освітньої галузі «Технології» є формування і розвиток проектно-технологічної та інформаційно-комунікаційної компетентностей для реалізації творчого потенціалу учнів і їх соціалізації у суспільстві.

Зміст предметів освітньої галузі «Технології» має чітко виражену прикладну спрямованість і реалізується переважно шляхом застосування практичних методів і форм організації занять.

Наведемо завдання навчання технологій учнів загальноосвітніх навчальних закладів:

- формування цілісного уявлення про розвиток матеріального виробництва, роль техніки, проектування і технологій у розвитку суспільства;
- ознайомлення учнів із виробничим середовищем, традиційними, сучасними і перспективними технологіями обробки матеріалів, декоративно-ужитковим мистецтвом;
- формування здатності розвивати надбання рідної культури з використанням засобів декоративно-ужиткового мистецтва;
- набуття учнями досвіду провадження технологічної діяльності, партнерської взаємодії і ціннісних ставлень до трудових традицій;
- розвиток технологічних умінь і навичок учнів;

- усвідомлення учнями значущості ролі технологій як практичного втілення наукових знань;
- реалізація здібностей та інтересів учнів у сфері технологічної діяльності;
- створення умов для самореалізації, розвитку підприємливості та професійного самовизначення кожного учня;
- оволодіння вмінням оцінювати власні результати предметно-перетворювальної діяльності та рівня сформованості ключових і предметних компетентностей [1].

Зміст нової редакції навчальної програми з трудового навчання для 5-9 класів загальноосвітніх початкових закладів (2017 рік) спрямований на формування проектно-технологічної компетентності учнів, яка розвивається у процесі практичної діяльності, коли учень доповнює власний досвід техніко-технологічними і проектними знаннями, вміннями, навичками, на основі чого формується комплекс власних суджень, цінностей, ставлень [3].

Детальний аналіз змісту освітньої галузі «Технології» та навчальних предметів «Трудове навчання» та «Технології» дає можливість зробити висновок, що трудова підготовка школярів має інтегрований характер, спрямована на формування у них уявлень про техніко-технологічну складову навколишнього світу, про соціально-економічні аспекти життя та трудової діяльності людей, про їх взаємодію з технологічним середовищем. Навчання предмета «Технології» спрямоване на формування особистості, яка здатна опановувати наукові та професійні знання, активно взаємодіяти з навколишнім. Успіх у розвитку економічної та соціальної сфери держави залежить від технологічної компетентності випускників шкіл, їх здатності свідомо брати участь у розв'язанні проблем, що виникають у зв'язку з технологічними змінами. Підготувати таких випускників здатний учитель, який має високий рівень методичної компетентності, технологічну підготовку та досвід перетворювальної діяльності [2].

Оновлення змісту технологічної освіти сприятиме формуванню технологічно освіченої особистості, підготовленої до самостійного життя та активної перетворювальної діяльності в умовах сучасного високотехнологічного інформаційного суспільства, до успішного професійного самовизначення та реалізації власного потенціалу в майбутній професії.

Одним із чинників підвищення результативності технологічної освіти учнів є якість навчання, що у свою чергу залежить від неперервного професійного розвитку вчителя. Педагогічна практика свідчить про те, що учителі технології не мають достатньої підготовки до здійснення з дітьми проектно-перетворювальної діяльності. Тому у закладах післядипломної педагогічної освіти під час навчання на курсах підвищення кваліфікації значну увагу необхідно приділити практичній спрямованості освітнього процесу.

Завдання сучасної системи післядипломної педагогічної освіти – допомогти педагогам усвідомити місію освіти, яка полягає в тому, щоб знайти індивідуальний підхід до кожного учня, сприяти реалізації ним особистісного потенціалу, внутрішніх потреб, необхідних життєвих компетенцій. «Щоб реалізувати цю місію, сучасним

педагогам необхідно опановувати крім компенсаторної (обслуговуючої) функції навчання, ще й нові: адаптивну (зорієнтовану на сучасні умови та вимоги) та розвивальну (задоволення індивідуальних пізнавальних інтересів і потреб учнів» [4].

Спираючись на визначення складових методичної компетентності, що наведено вище, у процесі підвищення кваліфікації учителів технологій з метою розвитку їх методичної компетентності піз час навчання доречно змодельовати педагогічні ситуації, що потребують вирішення певних навчальних завдань, вибору конкретних методів навчання. При цьому педагог, який поставлений перед необхідністю вирішувати конкретну педагогічну ситуацію, навчальну проблему, матиме можливість проявити свою творчість, нестандартне, критичне мислення. Це сприятиме розвитку всіх структурних компонентів методичної компетентності: когнітивного (пізнавального), особистісного і діяльнісного, що описані більшістю дослідників, які вивчають поняття «методична компетентність» (В. Адольф, Т. Кобильник, М. Рагуліна, Л. Смоліна та ін.).

Названі вище компоненти методичної компетентності є основою для планування освітнього процесу на курсах підвищення кваліфікації педагогічних працівників у межах реалізації професійного модуля. Успішна реалізація визначених завдань під час навчальних занять зі слухачами курсів залежить від здійснення диференційованого підходу до визначення змісту діяльності. Викладачеві важливо вивчити та врахувати освітній та кваліфікаційний рівень слухачів, їх досвід роботи, рівень мотивації до підвищення своєї професійної майстерності.

Отже, аналіз нормативного та науково-методичного забезпечення питання розвитку методичної компетентності учителів технологій як основи їх конкурентноспроможності в умовах освітніх змін дає можливість зробити висновок, що системі післядипломної освіти педагогічних працівників відводиться особлива роль щодо розвитку методичної компетентності учителів, що є вагомим фактором підвищення якості освіти в сучасних умовах. Потребує подальшого вивчення питання складових методичної компетентності учителів технологій, удосконалення підходів до її розвитку на засадах особистісно-орієнтованого, діяльнісного та диференційованого підходів.

Список використаних джерел:

1. Державний стандарт базової і повної загальної середньої освіти : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1392 // Урядовий кур'єр. - 2012. - № 19 (01.02.2012).
2. Кирилова Н. М. Педагогічні умови підвищення спеціальної компетентності учителя технологій. Дисертаційне дослідження Код спеціальності ВАК: 13.00.08. Спеціальність: Теорія і методика професійної освіти. Кількість сторінок: 203
3. Навчальна програма з трудового навчання для загальноосвітніх навчальних закладів. 5-9 класи. 2017. – Режим доступу: www.mon.gov.ua
4. Покроєва Л.Д. Як розвивається освіта: Збірник наукових і науково-методичних статей / Л.Д. Покроєва – Харків, 2009. – 408 с.

5. Розпорядження КМУ № 988-р від 14.12.16 року Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року. [Електронний ресурс]. – <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/249613934?=&print>

Л. В. Пархомчук

*здобувач вищої освіти магістратури,
спеціальність «Менеджмент» (управління
навчальними закладами) 8.18010020, ЖДУ ім. І.
Франка*

Науковий керівник:

Т. І. Шанскова,

*Завідувач кафедри педагогіки, психології та
управління навчальними закладами, педагогічних
наук, доцент*

ТИПИ ОСВОЄННЯ ПЕДАГОГОМ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Розвиток людства набирає дедалі динамічнішого характеру. Про це свідчить аналіз будь-якої сфери суспільного життя (не лише освітньої). Зміна ідей, знань, технологій відбувається значно швидше, ніж зміна людського покоління. А це означає, що при традиційній освіті навчити людину на все життя неможливо. Поряд із засвоєнням базових знань, перед сучасною освітою дедалі нагальніше постає завдання навчити учня самостійно «добувати» інформацію, виробити потребу в навчанні упродовж всього життя.

Культура освоєння педагогом ІТ є складовою частиною його професійної педагогічної культури й передбачає розвиненість інноваційної поведінки учителя спрямованої на зміну сучасної системи освіти. Сюди можна віднести: системи мотивів, знань, умінь, навичок, особистісних якостей педагога, що забезпечує ефективність, враховує рівень готовності учителя до інноваційної діяльності, наявність мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної діяльності, володіння ефективними способами і засобами досягнення педагогічних цілей, здатності до творчості і рефлексії.

Прояв рівня освоєння педагогом інноваційних технологій фіксується відповідним типом: репродуктивним, природничим, активним і творчим.

Репродуктивний тип освоєння педагогом ІТ. Цей тип визначається «інтелектуальним прийняттям» нового способу організації навчальної роботи. Педагоги, які належать до цього типу культури, добре обізнані з теоретико-методологічними основами ІТ. Нерідко вчителі застосовують окремі елементи тих або інших інноваційних технологій у власній педагогічній практиці, але лише за однієї умови: остаточно переконавшись у їх ефективності та коли більшість колег явно і однозначно висловлюються на їх користь.

Педагогічна рефлексія, як джерело новачій й розвитку, у репродуктивного типу педагогів виражена недостатньо, але більшість з них, завдяки продуктивному запам'ятовуванню, здатні добре відтворювати ІТ за умовою активної співпраці з автором технології, що впроваджується.

Педагоги цього типу, як було зазначено вище, мають достатньо високий рівень теоретичних знань щодо освітньої інноватики, але не достатньо володіють методиками застосування ІТ, а головне відчують труднощі при проектуванні мети власної діяльності, моделюванні процесу особистісно-професійного саморозвитку. Причинами цього, може бути нерішучість – як небажання мати смішний вигляд, конформність – як бажання не виділятися, бути таким, як усі, і як наслідок – їх приховування, чутливість до критики, надмірна тактовність, ввічливість, а тому – невміння постояти за себе, відкрито виступити і обґрунтувати свою думку.

Природничий тип освоєння педагогом ІТ. Саме цей тип культури залишався за межами дослідження фахівців з проблеми інноватики. Однак його визначення має неабияку значущість, тому що більшість учителів налаштовані на сприйняття тих ІТ, які відповідають розвитку їх загальних здібностей, що визначають інтелектуальні можливості і забезпечують досягнення успіхів у застосуванні певних ІТ. Отже, до цього типу належать педагоги, у яких сформовані особистісно-професійні якості і які мають вроджені здібності, що становлять відносно стійкі характеристики особистості вчителя необхідні для ефективного упровадження конкретних ІТ. Але позитивні результати можливо досягти за умови, що самооцінка педагога відповідає його реальним можливостям. При завищеній самооцінці виникає необґрунтована самовпевненість у собі, яка в деяких випадках є методом спроб і помилок. Тому, на цьому рівні культури освоєння ІТ свобода й творчість педагога можлива й необхідна в тому діапазоні дій, які призводять до досягнення мети, але суб'єктивізм педагога має бути зведений до мінімуму.

Активний тип освоєння педагогом ІТ. Педагогів цього типу характеризує системність знань з питань освітньої інноватики, високий рівень готовності до експериментальної діяльності. Учителя цього типу орієнтовані на пошук найбільш раціональних методів оволодіння знаннями з метою підвищення ефективності навчально-виховного процесу й втілення ефективних ІТ у власну педагогічну практику. Основою позитивного ставлення до ІТ є потреба в новій інформації, нових знаннях і результатах діяльності, а також роботи над тим чого «не вистачає» (мова йдеться, перш за все, про професійну спрямованість на особистісний розвиток). Педагогам активного типу притаманна педагогічна рефлексія, сукупність стійких мотивів при наявності домінуючих внутрішніх мотивів, творчий підхід до діяльності, а також ініціативність, принциповість, послідовність у відстоюванні своїх поглядів у процесі застосування ІТ.

Але, варто пам'ятати, що творчий конструктивний педагог не обов'язково є педагогом з високим інноваційним потенціалом. Цей тип у порівнянні з наступним, творчим, також передбачає, що учитель або має всі особистісно-професійні якості, які необхідні для успішної організації ІТ у навчально-виховному процесі, або має стійке

прагнення до їх надбання. Тому варто над цим працювати.

Творчий тип освоєння педагогом ІТ характеризує високий рівень готовності до інноваційної педагогічної діяльності, розвиненість інноваційної компетентності та інноваційної поведінки. Педагоги творчого типу культури мають систематизовані, широкі й змістовні знання про ІТ, володіють методиками їх упровадження, створюють свої власні. Вони переконані у необхідності постійного підвищення рівня свого особистісно-професійного потенціалу. Реалізація творчого потенціалу в інноваційному процесі для багатьох з них є найважливішим орієнтиром діяльності. Педагогам цього типу притаманний яскраво виражений особистісно-професійний характер освоєння і реалізації ІТ у навчальному процесі, що передбачає їх упровадження у модельованій практиці.

Розповсюдження та застосування інновацій є найяскравішою ознакою сучасної освіти та найефективнішою. Успішність інноваційних технологій у навчально-виховному процесі залежить від рефлексивної позиції педагога, від усвідомлення ним цінності і практичної значущості в освітянській практиці. Але в умовах зростання інноваційних потреб, особистісно-професійна готовність педагога до інноваційної діяльності часто ігнорується. Більшість перешкод, на які наштовхуються нововведення, пов'язані саме і з типом освоєння педагогом інноваційних технологій.

Список використаної літератури та джерел

1. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології : Навчальний посібник / Дичківська І.М. – К. : Академвидав, 2004. – 352 с.
2. Кларин М.В. Инновации в мировой педагогике : обучение на основе исследования, игры и дискуссии. (Анализ зарубежного опыта) / Кларин М.В. – Рига : НПЦ «Эксперимент», 1988. – 180 с.
3. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход: Метод пособие / Вербицкий А.А.. – М. : Высш. Шк., 1991. – 207 с.
4. Бабанский Ю.К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований : (Дидактический аспект) / Бабанский Ю.К. – М. : Педагогика, 1982. – 192 с.
5. Ангеловски К. Учителя и инновации / Ангеловски К. – М. : Просвещение, 1991. – 159 с.

Олена Землянська,

здобувач вищої освіти спеціальності 011 освітні педагогічні науки групи ПВШ-17-Г-1 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

Зоя Рябова,

доктор педагогічних наук, завідувач кафедри педагогіки, управління та адміністрування

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЕКТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ. РОЛЬ ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ

В умовах соціально-економічних перетворень, переосмислення цінностей суспільства, оновлення системи освіти, вдосконалення ринку освітніх послуг ставить перед навчальними закладами завдання перегляду підходу до підготовки кадрів освітнього рівня магістр. Стає необхідністю розробка нових методів і прийомів навчання, створення нових форм організації педагогічної діяльності. Розробка і впровадження в освітній процес закладами вищої освіти (ЗВО) сучасних методів і технологій навчання сприятимуть підготовці висококваліфікованого фахівця, конкурентоспроможного на ринку праці і готового до професійного росту.

На сучасному етапі розвитку як самого суспільства, так і держави майбутньому фахівцеві недостатньо одних тільки теоретичних знань - бурхливо розвивається наука призводить до їх швидкого «старіння». Конкурентоспроможність на ринку праці залежить від активності спеціаліста, гнучкості його мислення, здатності до вдосконалення своїх знань і досвіду роботи. Уміння успішно адаптуватися до швидких змін у суспільстві є основою соціальної успішності - і цього навчити повинен навчальний заклад.

Таким чином педагогічний процес сьогодення повинен бути спрямований на діяльні технології навчання. Особливість такого підходу до викладання у ЗВО полягає в тому, щоб в процесі навчання студент оволодів уміннями і отримав практичний досвід спираючись саме на ті знання, які забезпечують ефективне здійснення необхідної професійної діяльності. Одним із прикладів дієвого підходу в навчанні є метод проектів.

За результатами досліджень як в Україні, так і за кордоном, сучасні лідери в будь-якій галузі використовують технологію проектного менеджменту.

Метод проектів - це довільний ряд дій або завдань, що має певну мету, яка буде досягнута в межах виконання деяких завдань, що характеризуються певними датами початку та закінчення, межами фінансування і ресурсами (Г. Керцнер). Основне призначення методу проектів полягає в наданні студентам можливості самостійного придбання знань і умінь у процесі вирішення поставленої проблеми, що вимагає інтеграції знань з різних предметних галузей. Сутність цього методу - стимулювати інтерес студентів до певних проблем, вирішення яких передбачає володіння необхідними знаннями і через проектну діяльність передбачає практичне застосування наявних і набутих знань. Цей метод дозволяє реально поєднати знання теорії з досвідом їх застосування на практиці.

Для студента проект - це можливість максимально розкрити свій творчий потенціал, засіб самовдосконалення, самоствердження, самореалізації. Це діяльність, яка дозволяє показати свою індивідуальність в команді, спробувати свої сили,

докласти свої знання, принести користь, показати публічно досягнутий результат.

Для викладача ЗВО навчальний проект - це інтегративний дидактичний засіб розвитку, навчання і виховання, яке дозволяє розвивати специфічні вміння і навички проектної діяльності, спільний пошук інформації, самонавчання, дослідницька діяльність.

Робота над проектом передбачає дуже тісний контакт студента і викладача. У зв'язку з цим постає питання - повністю надати студенту самостійності, чи обмежити його самостійність, постійно даючи настанови, спрямовуючи роботу, даючи поради, інструкції, алгоритм дій - позбавляючи, таким чином, ініціативи в роботі. Педагогічна тонкість тут полягає в тому, що студент повинен відчувати, що проект - це його робота, його створення, його винахід, реалізація його власних ідей і задумів. Він повинен бачити, що викладач з повагою ставиться до його точки зору, навіть якщо вона не збігається з точкою зору педагога.

Звернемось до ролі викладача ЗВО в організації проектної діяльності студентів. Роботу викладача можна позначити певними етапами. Початковий етап – це постановка проблеми. На цьому етапі викладач допомагає студенту виявити проблему, яка буде близькою його вподобанням, буде пов'язана з його майбутньою професійною діяльністю. Працюючи над проектами на цьому етапі йде обговорення зі студентами питань про їхні наміри щодо зайнятості по закінченню закладу, про їх вподобання щодо застосування свої знань. Тобто проходить індивідуальна робота зі студентом. Результатом бесіди є перші обриси майбутньої професійної діяльності. Це найскладніший етап, який потребує від викладача педагогічного такту, розповісти про те, що отримає студент, працюючи над проектом, де йому це може стати в нагоді в подальшому, мотивувати на успіх.

Наступний етап - цілепокладання. Коли проблеми проекту вдалося надати особистісний характер, у студента виникає первинний мотив до діяльності. Тут висловлюються найрізноманітніші ідеї. Захоплені темою проекту, вони вже не порівнюють свої бажання і свої можливості. Тому на цьому етапі краще внести ясність в мету роботи і визначитися з проектним продуктом, вирішити, що буде зроблено для того, щоб головна мета проекту була досягнута. Для цього необхідно передбачити як можна більше способів досягнення мети проекту та вибрати з них найоптимальніший.

Далі планування. Є мета проектного завдання, передбачувані результати – плануються дії (види діяльності), які необхідно виконати, щоб досягти реалізації мети проекту. На цьому етапі визначаються завдання і способи виконання проекту, обумовлюються терміни роботи і оцінюються наявні ресурси. Планування діяльності не є легким для багатьох студентів, тому тут потрібна допомога викладача. Важливо не почати планувати замість студента, а лише показати алгоритм дій. На цьому етапі можна скористатися таблицями-підказками.

На наступному етапі буде проходити реалізація наміченого плану. Здійснення плану роботи над проектом, як правило, пов'язане з вивченням літератури та інших джерел інформації, відбору інформації; можливо, з проведенням різних,

спостережень, досліджень, опитувань; з аналізом і узагальненням отриманих даних; з формулюванням висновків і формуванням на цій основі власної точки зору на вихідну проблему проекту і способи її вирішення. Обов'язково в процесі роботи виникнуть якісь труднощі, які можуть привести до зниження інтересу до проекту. Тому на цьому етапі викладачеві необхідно проводити консультації, стежити, щоб студент не втратив мотив до роботи, необхідно визначати критерії оцінки роботи над проектом. Це буде стимулом студентам до поетапного виконання проекту.

І останнє - публічний захист, презентація результату роботи. Презентація - це вітрина проекту. В ході презентації автор не тільки розповідає про хід роботи і показує її результати, а й демонструє власні знання і досвід у вирішенні проблеми проекту, придбану компетентність.

Після презентації автору проекту відповідає на питання публіки. До цього треба бути готовим. Тому викладачеві необхідно з автором проекту проговорити можливі питання, вислухати і скорегувати його відповіді.

Як рефлексії обов'язково необхідно скласти письмовий звіт ходу роботи. Звіт допоможе викладачеві внести коригування в подальшу організацію проектної діяльності студентів.

Далі оцінка проекту. Перед початком роботи над проектом студенти повинні бути ознайомлені з критеріями оцінки. Чітко сформульовані і добре розроблені критерії оцінювання мотивують студентів давати самооцінку своєї навчальної діяльності. Позитивним моментом зробленого є те, що студенти, виступаючи з розробленими проектами на конференціях різного рівня, отримують позитивну оцінку своєї діяльності з боку зовнішніх експертів, порівнюють свої проекти з іншими, мають можливість реалізувати свої проекти в життя і стати конкурентоспроможними фахівцями і підприємцями.

Список використаних джерел:

1. Приходькіна Н. Проектна діяльність як засіб формування професійної компетентності студентів / Н. Приходькіна // Науковий вісник УМО: електронне видання. - Випуск 1. - 2016. - Режим доступу : http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya/visnyk_umo.
2. Рябова З. В. Проектний менеджмент як технологія управління інноваційним розвитком навчального закладу / З. В. Рябова // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. / НАПН України, Ун-т менедж. освіти ; редкол. : О. Л. Ануфрієва [та ін.]. — К., 2005. — Вип. 16(29) / голов. ред. В. В. Олійник. — К. : атопол ГРУП, 2016. — 216 с. (0,5 др.арк.)
3. Ступницкая М. А. "Новые педагогические технологии: организация и содержание проектной деятельности учащихся", 1990г.
4. Тимошко Г. М. Підготовка керівників загальноосвітніх навчальних закладів до управління якістю освіти / Г. М. Тимошко // Анотовані результати науково-дослідної роботи інституту педагогіки АПН України. Інформаційне видання. - К.: 2008. - С. 31-

Ірина Веред,

*здобувач вищої освіти спеціалізації «Інклюзивна освіта» групи ІО-17-Г2 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,
м. Київ, Україна*

Науковий керівник:

Ганна Тимошко,

доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ІНКЛЮЗИВНОМУ КЛАСІ

Пріоритетними завданнями розвитку загальної середньої освіти в Україні є забезпечення функціонування ефективної системи інклюзивної освіти, яка передбачає врахування потреб і можливостей кожної дитини незалежно від особливостей її психофізичного розвитку. Важливим фактором влучення дитини з особливими освітніми потребами стає ставлення до неї колективу класу. На класного керівника та викладачів полягає велика відповідальність не лише за навчання, але і за соціально-психологічний клімат класу. При сприятливому кліматі в класі існує взаємовиручка, взаєморозуміння, співпраця, при несприятливому розгубленість, сварки, взаємні звинувачення, зловтіха. Тому дуже важливо щоб в інклюзивному класі панував саме сприятливий соціально-психологічний клімат, де кожен учень буде відчувати підтримку та розраховувати на розуміння.

При формуванні в класі соціально-психологічного клімату, слід враховувати, що існує цілий ряд факторів, які на нього впливають:

1. Фізичний мікроклімат. Санітарно-гігієнічні умови навчання. Спека, задуха, холод, погана освітленість, постійний шум можуть стати джерелом підвищеної дратівливості і негативно вплинути на психологічну атмосферу в класі.

Рекомендації: добре обладнати робоче місце, керівництву закладу організувати сприятливі санітарно-гігієнічні умови. Це підвищує задоволення від діяльності в цілому, сприяючи формуванню сприятливого психологічного клімату.

2. Задоволення діяльністю. Велике значення для формування сприятливого психологічного клімату має те, наскільки діяльність є для учня цікавою, різноманітною, творчою, чи відповідає вона його рівню, чи дозволяє реалізувати творчий потенціал, рости.

Рекомендації: Привабливість діяльності залежить від того, наскільки її умови відповідають очікуванням учня і дозволяють реалізувати його власні інтереси,

задовольнити потреби особистості Класному керівнику та педагогам необхідно забезпечити:

- хороші умови діяльності;
- умови для спілкуванні і дружніх міжособистісних відносинах;
- умови для успіху, досягненні, визнанні учня його особистісного розвитку та реалізація потенціалу;
- розробити систему морального заохочення учнів.

Неохідно створювати ситуації успіху для дітей з особливими потребами, в яких їх соціальний статус зростає.

Не слід підкреслювати недоліки учня і тим більше ставити на ньому якесь клеймо (дурний, неохайний, інвалід т. п.), такий учень може виявитися розумним і здатним. Упередженість - результат некритичних висновків з окремих фактів особистого досвіду.

Намагайтеся сказати про учня добре слово, якщо він того заслуговує. Схвалення діє сильніше, ніж осуд. Врахуйте, що хвалення одних і тих же людей, протиставлення їх успіхів недоліків та невдач інших сприяє поганому ставленню до них всього класу.

3. Характер виконуваної діяльності. Монотонність діяльності, її висока відповідальність, наявність ризику для здоров'я і життя школярів, стресогенний характер, емоційна насиченість і т.д.- це все фактори, які побічно можуть негативно позначитися на психологічному кліматі в класному колективі.

Рекомендації:

- уникнення одноманітності, шаблонності в роботі, використання таких форм, методів навчання, які збуджують пізнавальний інтерес і стимулюють самостійне мислення школярів
- вчитель має спрямувати всі свої творчі зусилля на створення системи активних методів навчання, що будуть спрямовані на активізацію мотивації учнів до навчання та їх пізнавальної діяльності (ігрові та інтерактивні технології).

4. Організація спільних колективних справ, спільних переживань.

Рекомендації:

- керівнику слід формувати єдність цілей, норм і настанов у класі, і тим самим перетворити клас у узгоджену діючу спільність;
- проводити колективні привітання з днем народження учнів;
- вираз щирого співчуття від імені класу в дні сумних подій, хвороби, невдачі;
- спільні поїздки-екскурсії пам'ятними місцями, походи;
- спільне відвідування концертів, вистав;
- спільне проведення святкових днів, спільна організація загального шкільного класного простору.

5. Організація спільної діяльності. Формальна структура групи, спосіб розподілу повноважень, наявність спільної мети впливає на ПК. Взаємозалежність завдань, нечіткий розподіл функціональних обов'язків, психологічна несумісність

учасників спільної діяльності підвищують напруженість відносин в колективі і можуть стати джерелом конфліктів.

Рекомендації

- для згуртування класу, покращення морально-психологічного клімату в ньому доцільно привести у відповідність офіційну і неофіційну структури класу. Керівник повинен знати структуру міжособистісних відносин, щоб вміло підбирати індивідуальний підхід до кожного учня класу. Організуючи будь-який вид діяльності, корисно мати на увазі ті реальні угруповання (по 3 - 5 чоловік), які є в колективі, об'єднувати симпатизують один одному учнів;

- необхідно якомога частіше проводити заходи на згуртування учнів, колективні ігри, де учні працюють у командах і безпосередньо взаємодіють один з одним.

6. Психологічна сумісність. Є важливим фактором, що впливає на клімат. Під психологічною сумісністю розуміють здатність до спільної діяльності, в основі якої лежить оптимальне поєднання в колективі особистісних якостей учасників колективу.

Рекомендації:

- створення ситуацій колективного співпереживання значущих для групи подій;

- привнесення загальнолюдських цінностей в життя колективу; формування традицій групи і обов'язкове їх дотримання.

7. Стиль керівництва класного керівника. Педагог може впливати на атмосферу, а, змінюючи її, покращуючи її, і кожен раз відтворюючи її в сприятливих характеристиках, він створює клімат як тривалу і стійку ознаку групи.

Рекомендації: застосовуйте демократичний стиль управління класом. Дотримуючись демократичного стилю керівництва, вчитель орієнтований на підвищення активності учнів, на залучення кожного до вирішення спільних справ. Учні з демократичним стилем управління оцінюють психологічний клімат класу словами «дружелюбність», «згода», «теплота», «співпраця», «взаємопідтримка», «успішність» і т.д. []

8. Важливим фактором благополуччя психологічного клімату є відносини вчителя з групою вихованців, що виражається в стилі керівництва групою і стилі педагогічного спілкування.

Рекомендації:

- ставтеся з повагою до думки інших людей. Не виключайте можливості того, що ви можете помилятися, намагайтеся переконувати, не поспішайте використовувати адміністративні права;

- вмійте вислухати учня, особливо в хвилини напруженого, нервового стану, що виник в результаті будь-яких неприємностей, непорозуміння;

- зберігайте «секрети» при собі, також щира розмова вимагає обережності та делікатності.

Також на соціально-психологічний клімат класу впливають Обстановка в суспільстві, організація навчального місця, наявність своєчасного харчування,

можливість зняття психологічних і навчальних навантажень, наявність підручників і т.д.

Формування та вдосконалення соціально-психологічного клімату – це постійна практична задача класних керівників, педагогів-предметників, шкільного психолога і адміністрації. Створення сприятливого клімату є справою не тільки відповідальною, але і творчою, яка вимагає знань його природи і засобів регулювання, вміння передбачати можливі ситуації у взаєминах між однолітками.

Список використаних джерел:

1. Психологія педагогічного спілкування: підручник для бакалаврів / Б. С. Волков, Н. В. Волкова, Е. А. Орлова; під заг. ред. Б. С. Волкова. – М: Видавництво Юрайт, 2014. – 333 с. – Серія: Бакалавр. Базовий курс. http://stud.com.ua/83530/psihologiya/psihologiya_pedagogichnogo_spilkuvannya
2. Соціальна психологія розвитку: підручник для бакалаврату та магістратури / під ред. Н.Н. Толстих. - М.: Видавництво Юрайт, 2014. - 603 с. - Серія: Бакалавр і магістр. Академічний курс.
3. Чопік О. В. Формування взаємин дітей з вадами опорно-рухового апарату зі здоровими ровесниками в умовах інклюзивного навчання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.03 «Корекційна педагогіка» / О.В. Чопік. – Київ, 2013. – 21.
4. Шляхи формування здорового психологічного клімату в класі // abetskaland.in.ua/shlyahy-form-zdorpsy-klimatu/

Алла Шаповал,

*здобувач вищої освіти спеціалізації «Інклюзивна освіта» групи ІО-17-Г2 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,
м. Київ, Україна*

Валентина Сорочан,

*здобувач вищої освіти спеціалізації «Інклюзивна освіта» групи ІО-17-Г2 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,
м. Київ, Україна*

Науковий керівник:

Наталія Софій,

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОДІЇ ТА ПАРТНЕРСТВА ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ З БАТЬКАМИ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ

Сучасний етап розвитку корекційної педагогіки та психології характеризується пошуком нових шляхів соціальної адаптації та інтеграції дітей з особливими освітніми потребами. Як зазначає Н. Ф. Дементьева, важлива роль у процесі соціального інтегрування дитини з особливими освітніми потребами відводиться сім'ї, яка в ідеалі виступає одним з основних факторів її «входження» в систему суспільних відносин. Особливості сім'ї, її активності в процесі розвитку й освіти дитини визначає її психофізичний і соціокультурний статус у майбутньому, рівень реабілітаційного та соціально-інтеграційного потенціалу, ступінь готовності до інклюзивного навчання [1].

На думку вчених, існують три фактори, які допомагають школі залучати батьків до активної участі в ухваленні всіх рішень, що стосуються дитини: сприятлива атмосфера, коли педагогічний колектив дружньо налаштований і допомагає в усьому; постійне двостороннє спілкування між родиною дітей і школою; сприйняття батьків як колег [2].

У концепції Нової української школи зазначено, що має бути педагогіка партнерства, орієнтація на учня, виховання на цінностях – саме ці складові спрямовані на те, щоб побудувати довіру між школою, дітьми, батьками та суспільством

В основі педагогіки партнерства – спілкування, взаємодія та співпраця між учителем, учнем і батьками. Учні, батьки та вчителі, об'єднані спільними цілями та прагненнями, є добровільними й зацікавленими співниками, рівноправними учасниками освітнього процесу, відповідальними за результат. Учитель має бути другом, а родина – залучена до побудови освітньої траєкторії дитини. Педагогіка партнерства визначає істинно демократичний спосіб співпраці педагога і дитини, який не відкидає різниці в їхньому життєвому досвіді, знаннях, але передбачає безумовну рівність у праві на повагу, довіру, доброзичливе ставлення і взаємну вимогливість [3].

Очевидно, що батьки, як і будь-яка ланка, дотична до інклюзії, потребують відповідної підтримки й допомоги, що, безумовно, підвищить у цьому їхню роль. Обов'язковим є одержання батьками широкого спектру послуг, аби надати їм можливість стати компетентним захисником прав своїх дітей для подальшого використання цих навичок у відстоюванні права дитини на рівний доступ до якісної освіти, забезпечення економічної та соціальної незалежності дітей у майбутньому [4;5].

Для оптимізації процесу включення дитини з особливими освітніми потребами в загальноосвітнє середовище необхідно:

- забезпечити своєчасний доступ до інформації і консультації, підтримки з боку спеціалістів для батьків дітей з особливими освітніми потребами та інших батьків;
- допомагати батькам долати свої страхи, інші психологічні труднощі, пов'язані з

народженням дитини з особливими освітніми потребами;

- формувати позитивне ставлення та загальну культуру батьків із метою надання дітям оптимальної опіки, заохочення самостійного вибору дітям знань, реалізації їхніх творчих потенціалів і бажань;
- сприяти об'єднанню зусиль батьків у лобіюванні впровадження інклюзивної форми навчання, залучення фінансових та інших ресурсів у розвиток їхніх дітей;
- створити потужну мережу батьківських організацій та об'єднань із метою консультативної та інформаційної роботи на місцях та в суспільстві в цілому;
- поширювати кращий досвід упровадження інклюзії засобами масової інформації, зокрема серед батьків здорових дітей.

На сьогодні інклюзивні навчальні заклади повинні стати базовими майданчиками для організації консультативної роботи, психологічного супроводу батьків дітей з особливими освітніми потребами. При цьому дуже важливо дотримуватися положень, що стосуються етичної регламентації взаємодії педагогів з батьками. Основу цих принципів складають інклюзивні цінності такі як: рівність, права, участь, повага до різноманітності, сталий розвиток, ненасильство, довіра, чесність, мужність, радість, любов, надія. Головне завдання педагогічних працівників у роботі з сім'єю полягає в тому, щоб батьки з їх допомогою змогли побачити реальну перспективу розвитку своєї дитини, з'ясували можливі труднощі соціального розвитку, які виникають у певні вікові періоди, а також визначити свою роль у процесі психолого-педагогічного супроводу дитини.

Полтавський спеціалізований навчально-виховний комплекс № 45 (СНВК №45) перебуває на шляху впровадження інклюзивної освіти з 2001 р. Діти з особливими освітніми потребами навчаються в групах та класах загального розвитку.

Одним із пріоритетних напрямів роботи закладу є організація тісної співпраці з батьками. Усім дітям потрібна підтримка батьків, а діти з особливими освітніми потребами вимагають ще більшого залучення батьків не тільки на початкових етапах навчання, а й протягом усього перебування в дошкільній ланці та в шкільному житті. Чому батьки докладають стільки зусиль для того, щоб дитина відвідувала масовий (загальний) навчальний заклад, а не спеціальний? Їм зручне місце знаходження закладу – поблизу домівки, дитина не відривається від сім'ї, друзів, а залишається в оточенні люблячих батьків та родичів. У цьому закладі дитина перебуває в середовищі однолітків із правильно розвиненим мовленням, достатнім рівнем інтелекту. Тому розвиток таких дітей не гальмується, а навпаки – прогресує.

Опрацювання результатів анкетування батьків, індивідуальні зустрічі з ними, вивчення поглядів місцевої громади на роботу закладу дало можливість визначити два шляхи взаємодії педагогічних працівників з батьками дітей в інклюзивних закладах освіти: постійне, толерантне, двостороннє спілкування; різні способи залучення батьків до освітнього процесу.

При формальному і неформальному спілкуванні з батьками застосовуються наступні прийоми:

- короткі стимулюючі відповіді (кивання, відповіді на кшталт: «О, так?», «А

потім?»);

- не перериваємо співрозмовника – даємо йому можливість закінчити речення;
- відкриті запитання, які дадуть батькам змогу глибше зрозуміти суть проблеми. Наприклад: «Що ви маєте на увазі?», «Не могли б ви навести приклад?» або «Чи не хочете ви розповісти про це більше?»;
- прояв співчуття, співпереживання не лише словами, а й поведінкою;
- розуміння почуттів і думок батьків;
- наприкінці розмови підсумовуємо своїми словами те, що батьки хотіли донести до нас.

Якщо, усне спілкування організувати з батьками проблематично, і їм краще висловлювати думки на папері, використовуються «Батьківські записники», «Щоденники взаємодії між (вчителем) асистентом вчителя інклюзивного класу та батьками».

З метою залучення батьків до освітнього процесу на базі Полтавського СНВК №45 з 2011 року функціонує «Ресурсний центр для батьків та мешканців громади». Мета центру: надання професійної, кваліфікованої консультативної допомоги фахівцями центру батькам дітей (дітей з особливими освітніми потребами), мешканцям громади та молодим сім'ям.

Функції центру:

- надати можливість батькам та мешканцям громади активно використовувати відео, Інтернет – ресурси;
- забезпечити співпрацю спеціалістів центру з батьками та мешканцями громади;
- можливість отримати інформацію щодо функціонування державних та недержавних установ(послуги, які можна отримати);
- постійний обмін інформацією між Ресурсним центром, батьками та мешканцями громади.

Отже, партнерство педагогічних працівників з батьками дітей в інклюзивних закладах освіти передбачає добровільність включення батьків у різні види діяльності; готовність педагогічних працівників до постійного пошуку нових і удосконалення існуючих шляхів співпраці з батьками; суб'єкт-суб'єктна взаємодія, розвиток у батьків активності і бажання до самовиховання, самоосвіти і розвитку батьківської компетентності. Ефективне партнерство можливе за сформованості у батьків готовності до взаємодії зі школою на партнерських засадах, з опорою на розуміння того, яку діяльність краще виконає школа, а яку — сім'я.

Список використаних джерел:

1. Дементьева Н. Ф. Роль семьи в воспитании и обучении детей с особыми нуждами / Н. Ф. Дементьева. – М., 1996 – 370 с.
2. Єфімова С. М. Налагодження партнерських стосунків з родинами / Інклюзивна школа: особливості організації та управління: Навчально – методичний посібник / кол.авторів: Колупаєва А.А., Найда Ю.М., Софій Н.З. та ін. За заг.ред.Даниленко Л.І., - К.:2007.- 128с
3. Вишневецький О. Теоретичні основи сучасної української педагогіки : Посібник для

студентів вищих навчальних закладів. / О. Вишневський –Дрогобич : Коло, 2006. – 326 с.

4. Колупаєва А.А. Діти з особливими освітніми потребами та організація їх навчання : наук.-метод. посіб. / А.А. Колупаєва, Л.О. Савчук. – К. : Наук. світ, 2010. – С. 32 – (Серія «Інклюзивна освіта»).

5. Макаренко І. В. Актуальність соціально-педагогічної підтримки батьків дітей раннього віку з особливими потребами / І. В. Макаренко // Вісн. Луган. нац. пед. ун-ту імені Тараса Шевченка: Педагогічні науки. – 2008. – № 12. – С. 165–170.

ЗБІРНИК ТЕЗ

Всеукраїнської науково-практичної конференції
здобувачів вищої освіти і молодих учених Наука і молодь 2018: Пріоритетні
напрями глобалізаційних змін

За авторською редакцією

Наука і молодь 2018: пріоритетні напрями глобалізаційних змін: Матеріали
Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих
учених 18 травня 2018 р. – К.: Навчально-науковий інститут менеджменту та
психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2018. – електрон. опт. диск. –
[Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp>

Підписано до руку 22.06.2018

Ум.друк.арк. 8,6 Електрон. опт. диск. Times New Roman.
Зам № 25. Електроний ресурс

Навчально-науковий інститут менеджменту та психології
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
04053, м. Київ, вул. Січових Стрільців 52-а, корп.1. Тел.: (044) 484-01-98