

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «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 – 2020: ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

ВИПУСК 5

Київ
14 травня 2020 р.

Збірник затверджено рішенням вченої ради Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти» Протокол № 6 від 18.06.2020 року

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

Збірник містить матеріали за такими тематичними напрямками:

- Конкурентоспроможність персоналу, робіт та послуг: методологія, теорія, практика;
- Особистісний розвиток та психологічна допомога в сучасних умовах;
- Підготовка конкурентоспроможних фахівців в умовах освітніх змін;
- Економічні, соціальні та інформаційні механізми формування та вдосконалення системи управління проектами;
- Формування системи управління проектами та публічного управління і адміністрування на сучасному етапі державотворення.

Наука і молодь – 2020: пріоритетні напрями глобалізаційних змін: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених (м. Київ, 14 травня 2020 р.). – К.: Навчально-науковий інститут менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти», 2020. – 751 с. – 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: МЕТОДОЛОГІЯ, ТЕОРІЯ, ПРАКТИКА

Кірницька М. О.	Управлінська культура: стилі і мистецтво управління персоналом (на прикладі ТОВ «Паблік едішенз»)	11
Кравченко В. А.	Управління диверсифікацією діяльності підприємства	14
Вдовиченко Ю. К.	Сучасні методи управління персоналом (на прикладі закладу дошкільної освіти)	17
Луценко Г. В.	Сучасний стан та перспективи розвитку малого та середнього бізнесу в Україні	22
Перевертайло Т. В.	Розвиток методів матеріальної та нематеріальної мотивації трудової діяльності	28
Сванідзе Х. Ш.	Удосконалення системи матеріальної мотивації праці	32
Шагаєв О. О.	Теоретичні засади стратегічного планування та міжнародної конкуренції	37
Шпильовий О. А.	Фінансова стратегія та її роль у забезпеченні стабільності підприємства	43
Ярохно А. М.	Мотивація персоналу як функція менеджменту (на прикладі ПрАТ «Фармацевтична фірма «Дарниця»)	46
Бобруйко О. А.	Загальнокультурна компетентність менеджерів на засадах християнських цінностей	51
Верзан К. А.	Інноваційний менеджмент в системі управління підприємством ТОВ «Нова пошта»	59
Витрокуза І. С.	Мотивація та ефективне управління персоналом підприємства ПрАТ «АК «Київводоканал»	65
Гризодуб О. А.	Розвиток логістичних систем в сфері матеріально-технічного забезпечення на підприємстві	68
Корень А. А.	Удосконалення маркетингової стратегії ТОВ «Техноактив інвест»	71
Криницька А. П.	Антикризове управління підприємством в умовах інноваційного розвитку	75
Інтер В. А.	Стратегії підприємств	82
Оніщенко Ж. В.	Роль інформації у стратегічному управлінні	85

СЕКЦІЯ 2. ОСОБИСТІСНИЙ РОЗВИТОК ТА ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Бровченко В. В.	Психологічні аспекти професійного самовизначення учнів старших класів закладів загальної середньої освіти	89
Дорогань Я. А.	Особливості взаємин у підлітковому віці	94
Жеребецький І. І.	Психологічні особливості розвитку комунікативної саморегуляції майбутніх вчителів закладів загальної середньої	100

	освіти у педагогічно-орієнтованому спілкуванні	
Кирюха Н. М.	Особливості розвитку уваги дітей молодшого шкільного віку	105
Косова О. В.	Психологічні особливості тривожності у дітей підліткового віку	111
Кузьміч В. М.	Особливості впливу я-концепції підлітка на формування стосунків з однолітками	115
Левчук Л. І.	Психологічні особливості розвитку рефлексії у студентської молоді	120
Петриковець О. І.	Особливості соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі	125
Пінчук О. І.	Психологічний супровід професійного становлення особистості у процесі фахової підготовки (на прикладі студентів психологів)	130
Продан М. М.	Особливості прояву емоційних характеристик у дітей молодшого шкільного віку з дислексією	135
Станслер А. В.	Вплив стилю батьківського виховання на формування самооцінки дитини молодшого шкільного віку	140
Цьомик Ю. Ю.	Толерантність до невизначеності як фактор розвитку стресостійкості в осіб після розлучення	144
Мазунова О. В.	Прояви конфліктів в професійній діяльності педагогів загальноосвітнього навчального закладу	148
Коцар Н.О.	Особливості кризової інтервенції як вид психологічної допомоги	153

СЕКЦІЯ 3. ПІДГОТОВКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ОСВІТНІХ ЗМІН

Вініченко А. А.	Імідж керівника сучасного навчального закладу як складова соціально-професійних відносин	157
Алещенкова О. В.	Підготовка фахівців християнської етики до профілактики девіантної поведінки підлітків	161
Бегларян А. А.	Підготовка майбутніх педагогічних працівників до духовно-патріотичного виховання підлітків	165
Бербека В. М.	Сутність готовності майбутнього викладача християнської педагогіки до духовно-творчої педагогічної діяльності	169
Белоконева Н. Є.	Роль батьків у розвитку емоційного інтелекту дитини	174
Богдан А. А.	Формування педагогічної культури батьків в умовах неформальної освіти	179
Войцеховська К. М.	Зміст та напрями соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп на християнських засадах	183
Войцеховський С. С.	Формування готовності майбутнього фахівця до професійної діяльності в сучасних умовах	187
Волкова О. І.	Шляхи ефективної підготовки викладачів закладів загальної середньої освіти до патріотичного виховання молоді на	191

	духовних цінностях	
Говоруха Н. О.	Impact of worldwide charity work on volunteering in Ukraine	197
Горб Н. С.	Формування духовно-моральних цінностей у підлітків	201
Дідух Ю. О.	Формування готовності здобувачів вищої освіти до сімейного життя на основі християнських цінностей	204
Дідух В. В.	Формування готовності майбутніх фахівців до християнського вирішення педагогічних конфліктів	207
Золотарьов Д. С.	Духовні цінності як домінанта виховного процесу	209
Кім Г. Г.	Засоби живопису як форма візуалізації процесу формування духовних цінностей здобувачів вищої мистецької освіти	213
Коваль О. П.	Викладання предметів духовно-морального спрямування у закладах освіти	217
Колоша О. М.	Феномен прив'язаності згідно теорії Дж. Боулбі	223
Кольчик В. І.	Важливість формування світогляду особистості на християнських цінностях	229
Комаринець О. А.	Формування духовно-моральної компетентності здобувачів вищої освіти на основі Біблії	233
Конюхова Т. А.	Духовно-моральне виховання дошкільників як невід'ємна складова освітнього процесу	237
Корнійчук С. А.	Підготовка майбутніх фахівців до духовно-морального виховання у літніх оздоровчих таборах	241
Косенко О. М.	Особливості розвитку громадянської компетентності вчителів на засадах християнської етики	246
Лушніков І. В.	Духовно-моральне самовиховання особистості як психолого-педагогічний феномен	250
Меренкова А. А.	Підготовка майбутніх фахівців до викладання предметів духовно-морального спрямування	255
М'ята О. В.	Підготовка фахівців до роботи з батьками в умовах неформальної освіти з надання первинної допомоги дітям при психотравмі	259
Назаренко І. М.	Особливості підготовки педагогів до духовно-морального виховання дітей	263
Нечаєва О. С.	Сутність та зміст духовності у науковій сфері	270
Нікіточкін Д. В.	Формування партнерського спілкування педагогів і учнів християнських шкіл	274
Ніколаєнко О. С.	Впровадження християнських цінностей у викладанні фізичної культури	278
Овсейчик В. М.	Підготовка фахівців гуманітарних дисциплін до формування сімейних духовно-моральних цінностей	284
Покормяк Л. В.	Підготовка фахівців християнської етики до духовно-морального виховання учнів	287
Прохорова О. П.	Формування сімейних цінностей у студентської молоді на християнських засадах	290
Прохоров В. О.	Підготовка майбутніх педагогів до духовно-морального виховання учнівської молоді	296

Рогожин В. Е.	Психолого-педагогічні особливості формування готовності чоловіків до відповідального батьківства в умовах неформальної освіти	301
Сеник А. А.	Духовно-моральні якості особистості як складова професійної компетентності вчителя початкової школи	308
Скаб П. С.	Підготовка вчителів іноземної мови до формування християнських цінностей у школярів	312
Сундукова А. В.	Формування духовно-культурних цінностей у студентської молоді	315
Тюріна Н. Ю.	Феномен готовності майбутнього фахівця до роботи з особами, що опинились в складних життєвих обставинах	318
Харченко З. І.	Формування духовних цінностей у студентів освітніх закладів медичного спрямування	322
Чернічкін Ф. В.	Підготовка майбутнього фахівця до формування сімейних духовно-моральних цінностей	326
Чигвінцев Б. Б.	Формування християнських цінностей здобувачів вищої освіти	329
Чічеріна Г. А.	Значимість духовно-моральної компетентності вчителів	331
Чубенко С. О.	Підготовка майбутніх фахівців центрів соціально-психологічної реабілітації до виховання духовно-моральних цінностей у дітей групи ризику	335
Шляхетко Є. Г.	Інтеграція сучасних інформаційно-комунікаційних технологій в процес підвищення кваліфікації вчителів християнської етики	337
Ясінський Б. В.	Феномен волонтерської діяльності в теорії педагогіки	340
Кухарчук К. В.	Використання інформаційно-комунікаційних технологій у діяльності викладача ЗВО	344
Сафіна О. В.	Вплив вищої освіти на формування майбутнього фахівця	348
Задоя О. В.	Сучасний стан формування професійної компетентності майбутніх кухарів у процесі фахової підготовки	352

СЕКЦІЯ 4. ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ ТА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ І АДМІНІСТРУВАННЯ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ДЕРЖАВОТВОРЕННЯ

Белова А. С.	Логіко-структурний підхід до розробки освітнього проекту	358
Василюк Л. М.	Методи аналізу стейкхолдерів проекту	363
Володіна Я. Є.	Аналіз сегментів ринку за групами споживачів малого підприємства «Polska marka Wassyl»	369
Голумбівська А. А.	Структура та логіка розробки бізнес-плану	378
Приліпко О. Г.	Сутність, принципи та цілі міжнародних шкільних проектів	383
Приходько Д. А.	Застосування оптимізаційної моделі фінансового забезпечення інноваційного проекту на прикладі Тов «Інстал Вент-Ком»	389
Шальнов А. А.	Нові форми управління системою охороною праці на підприємстві ТОВ «Баріста»	394
Супрун К. В.	Формування публічного управління і адміністрування у сфері	397

	зайнятості населення	
Максимчук В. В.	Концептуальні засади системи управління професійною (професійно-технічною) освітою України на сучасному етапі державотворення	401
Савочка Н.В.	Особливості планування масових онлайн-курсів	406

СЕКЦІЯ 5. СЕКЦІЯ МОЛОДИХ УЧЕНИХ ДЗВО «УМО». ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ЗМІН У НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯМ МОЛОДИХ ВЧЕНИХ ДЗВО «УМО»

Аниськіна С. А.	Моральні ідеї І. Канта	410
Балахтар К. С.	Формування креативної особистості викладачів іноземних мов ЗВО в умовах викликів глобалізації та інформаційного суспільства	413
Сологуб О. С.	Підготовка викладачів закладу післядипломної педагогічної освіти до проведення пролонгованих дистанційних тренінгів	416
Цицюра К. В.	Формування професійної компетентності бакалаврів з бізнес-економіки в університетах Китаю в умовах глобалізаційних змін	420
Єщенко М. М.	Роль громадянських компетентностей в умовах глобалізаційних змін	424
Сандрачук Я. В.	Право на публічну службу в аспекті судового захисту: деякі законодавчі новели	427
Байназарова О. О.	Сучасні проблеми управління якістю освіти в об'єднаній територіальній громаді	432
Кошель Н. А.	Психологічні особливості смислоутворення у дорослому віці	437
Горішна О. М.	Алгоритм реалізації управління змінами в закладі загальної середньої освіти	441
Дмитрук З. А.	Сучасні тенденції державно-громадського управління процесом позиціонування закладу загальної середньої освіти на регіональному ринку освітніх послуг	445
Бобова Л.М.	Сучасні світові тенденції в системі вищої освіти на прикладі вишів США	452
Білоножко О. В.	Аспекти розвитку педагогічної культури вчителів у системі методичної роботи	456
Єфімова А.А.	Гендерна ідентичність як чинник професійної самореалізації	460
Мельникова А.	Музична освіта як значуща складова духовно-морального виховання	464
Віролайнен О. В.	Досвід організації дистанційного навчання в закладах загальної середньої освіти в Україні та за кордоном	469
Калугіна Ю.В.	Громадянська компетентність старшокласників в умовах глобалізаційних змін	473
Кравцова О. К.	Психологічна допомога постраждалому населенню в зоні збройного конфлікту	477
Ліщенко А. В.	Оцінка рівня економічної безпеки молокопереробних	480

СЕКЦІЯ 6. СПЕЦІАЛЬНА ОСВІТА, ІНКЛЮЗИВНЕ НАВЧАННЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Грицай Н. М.	Формування толерантності у дітей дошкільного віку в умовах інклюзивного середовища	485
Воронова В. М.	Волонтерство та інклюзивне навчання – успішний освітній та соціальний проект	489
Коваленко Ю. М.	Педагогічна взаємодія з батьками дітей з ООП в умовах інклюзивного навчання	493
Шумнова Т. С.	Фізичні навантаження як фактор впливу на фізичний розвиток дітей з РАС	498
Рокочук А. С.	Роль інклюзивно-ресурсних центрів у запровадженні інклюзивного навчання	502
Пустова В. В.	Формування інклюзивної культури в дошкільному закладі освіти	507
Сопрович Л. Г.	Педагогічні умови виховання свідомої поведінки учнів з інтелектуальними порушеннями	510
Криворчук О. Ю.	Сутність поняття «Інклюзивна освіта» в контексті зарубіжних досліджень	514
Васильєва Т.	Сім'я як важливий чинник впровадження інклюзії в закладі дошкільної освіти	518
Землянська О.	Управлінські аспекти в діяльності ІРЦ	521
Ковальова А.	До питання інклюзивного навчання дітей з порушеннями зору	525
Сопіт С.	Розвиток логічного мислення в учнів спеціальної школи на уроках української мови	529
Бойко О. А.	Особливості формування основ образотворчої діяльності у дошкільників із синдромом Дауна	532
Будейчук Г. М.	Ключові аспекти впровадження інклюзивного навчання за кордоном	537
Дериведмідь В. М.	Розвиток зв'язного мовлення у дітей з порушеннями слуху на уроках української мови в початкових класах	540
Квас І. Ю.	Розвиток мовленнєвої компетентності дітей молодшого шкільного віку з порушеннями слуху в умовах НУШ	545
Новіцька І. В.	Технологія подолання синдрому професійного вигорання педагогічними працівниками закладу освіти з інклюзивним навчанням	549
Терновський Є. О.	Значення методик арт-терапії та арт-педагогіки в роботі з дітьми, які мають порушення слуху	554
Стеценко О. О.	Здоров'язберігаючі педагогічні технології в практиці роботи школи для дітей з порушеннями зору	557
Діденко С.	Педагогічні умови формування педагогічної культури педагога в інклюзивному класі	560

СЕКЦІЯ 7. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ОСВІТНІХ РЕФОРМ

Тимошко Г. М.	До проблеми професійного розвитку керівника закладу освіти: виклики часу	565
Галайда Л. С.	Стресостійкість як складова емоційної компетентності керівника-лідера закладу фахової передвищої освіти	569
Гордина А. І.	Використання технологій менеджменту у процесі розвитку позитивного іміджу керівника закладу освіти	573
Гулакова І. М.	Організація екологічного виховання здобувачів освіти через створення та реалізацію екологічних проектів у закладі загальної середньої освіти	578
Гусєва М. В.	Розвиток професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти	584
Гут О. А.	Роль цифрових ресурсів в управлінській діяльності керівника закладу позашкільної освіти	587
Грицай С. О.	Формування належного рівня правосвідомості здобувача вищої освіти у процесі фахової підготовки	594
Демків А. М.	Розвиток цифрової грамотності викладачів навчально-методичних центрів в післядипломній освіті	600
Демченко О. С.	Професійна мобільність як особистісно професійна якість керівника закладу фахової передвищої освіти	604
Дерій О. Г.	Гуманістично зорієнтована комунікаційна стратегія відділу освіти як засіб перетворення суспільної свідомості в умовах реформаційних змін	608
Заєць Н. Ю.	Формування готовності до професійної мобільності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти: андрагогічний підхід	614
Кононець Ю. О.	Сутність та значення управлінської компетентності керівника закладу дошкільної освіти	618
Кучер К. А.	Управління зовнішніми комунікаціями закладу освіти	622
Лахно О. М.	Управління розвитком самоменеджменту керівника закладу загальної середньої освіти	626
Литвинова О. Я.	Формування іміджу сучасного закладу освіти	629
Муковоз О. Г.	Комунікативна компетентність як основа успішної управлінської діяльності	634
Мураховська К. К.	Вплив позитивного іміджу керівника на формування іміджу закладу мистецької освіти	638
Назаренко І. С.	Розвиток організаційної культури закладу загальної середньої освіти (на прикладі спеціалізованої загальноосвітньої школи № 291 з поглибленим вивченням іноземної мови м. Києва)	642
Негріло Г. С.	Профорієнтація як чинник соціалізації школярів	648
Прокопенко В. В.	Оптимізація системи управління документообігом у закладах професійно-технічної освіти	653

Пустовалов І. В.	Професійний розвиток керівників закладів освіти як освітніх менеджерів	657
Пустовалова М. В.	Управління процесом виховання в закладах дошкільної освіти	661
Пушкар Н. В.	Технології організації інклюзивного навчання	666
Редькін А. В.	Організація освітнього процесу для дорослих (чоловіків - батьків)	671
Рябоконе́нко А. С.	Стратегічне планування розвитку закладу загальної середньої освіти в сучасних умовах	676
Селіванова-Зеркаль І. О.	Управління діяльністю закладу загальної середньої освіти у сфері зв'язків з громадськістю	681
Ситник М. В.	Управління розвитком творчого потенціалу педагогів закладів освіти	685
Скальська М. Й.	Компетентнісний підхід як детермінанта успіху керівника закладу дошкільної освіти в умовах освітніх реформ	688
Скобля Н. Ю.	Синдром «професійного вигорання» керівника закладу освіти та шляхи його профілактики	693
Сорокун О. О.	Морально-психологічні якості особистості в структурі професійно-етичної культури менеджера	697
К. В. Супрун, Н. О. Чернишова	Сучасні тенденції управління освітою в умовах реалізації освітніх реформ	700
Шустер К. С.	Створення та просування бренду закладу загальної середньої освіти в мережі instagram	705
Щербина В. А.	Організація наставницької роботи в закладах професійної (професійно-технічної) освіти	710
Якуб О. В.	Розвиток лідерських якостей керівника в умовах реформування шкільної освіти	713
Цибульська О. І.	Лідерські якості керівника як складова успішної діяльності закладу освіти	719
Романенко Н. Д.	Формування професійної компетентності керівника закладу освіти	722
Ткачук О. М.	Формування тайм-менеджменту керівника закладу освіти	726
Гакалець Д. Ю.	Маркетингові стратегії в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами	730
Льєва Ж. М.	Соціальні мережі як ефективний комунікативний інструмент управління закладу освіти	733
Ірга С. Ю.	Розвиток інформаційно-комунікаційної компетентності керівників закладів загальної середньої освіти	737
Усатенко В. М.	Формування конкурентоспроможного закладу загальної середньої освіти засобами розвитку його організаційної культури	746

СЕКЦІЯ 1. КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ, РОБІТ ТА ПОСЛУГ: МЕТОДОЛОГІЯ, ТЕОРІЯ, ПРАКТИКА

М. О. Кірницька,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група МОБМ–18–Г1, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Т. І. Бурлаєнко,

канд. пед. наук, доцент, завідувач кафедри економіки, підприємництва та
менеджменту, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА: СТИЛІ І МИСТЕЦТВО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ (НА ПРИКЛАДІ ТОВ «ПАБЛІК ЕДШЕНЗ»)

Стиль керівництва являється складовою керівництва і визначається як характерна поведінка керівника, що переважає в його управлінській діяльності, за її допомогою управлінець впливає на підлеглих, та стимулює їх для досягнення цілей організації. Стиль характеризується індивідуальними особливостями, зумовленими особистістю управлінця та є елементом системи керівництва.

Поняття «стиль керівництва» і «стиль управління» не слід ототожнювати. Поняття «стиль керівництва» виявляється в управлінні керівника під час розв'язання ситуацій, під час налагодженням стосунків між керівником та підлеглими. Поняття «стиль управління», зумовлений налагодженням стосунків у колективі, розв'язанням організаційно-управлінських ситуацій.

Починаючи з минулого століття, в соціальній психології ведеться вивчення стилів керівництва. Побудовано багато теоретичних моделей, які розрізняють стилі керівництва. У своїх працях Р. Блейк та Д. Моутон, М. Виноградський, В.

Гладунський, А. Гончаров, О. Донченко, О.Є. Кузьмін, К. Левін, Д. Макгрегора, В. Терещенко розкривають сутність поняття «стиль керівництва», види стилів керівництва, підходи щодо їх вибору.

Частина наведених визначень «стилю керівництва» зводиться до сукупності характерних для менеджера прийомів і способів вирішення задач управління, тобто стиль керівництва розглядають як систему постійно застосовуваних методів керівництва.

Під керівництвом К. Левіна були перші спроби дослідження ефективності стилю управління, які здійснювалися в «Школі групової динаміки». Існує три широко використовувані стилі управління: авторитарний, демократичний та ліберальний. На мережу комунікацій і на те, як вона впливає на роботу групи, на її моральний стан звернув увагу французький дослідник Р. Мюшеллі.

Автократичний керівник в управлінні авторитарний. Він має достатню владу, і в разі потреби без коливань прибігає до цього.

Демократичний керівник віддає перевагу таким механізмам впливу: потреби в приналежності, високій меті, автономії і самовираженні.

Ліберальний стиль характеризується відсутністю ініціативи, постійним чеканням вказівок керівництва, небажанням приймати на себе відповідальність за рішення та їх наслідки, коли вони не бажані.

На даний час більшістю керівників застосовується змішаний стиль.

Стиль керівництва – «прихований», або «анонімний» виникає у 70-х роках ХХ ст.. Даний стиль сформувався у період безальтернативного лідерства американського бізнесу та спричинив надмірну самовпевненість й вповільнення темпів зростання компаній.

Деякі автори виокремлюють такі стилі, як виконавчий, ініціативний та непослідовний. Виконавчий стиль характеризується орієнтацією керівника на офіційну субординацію та міжособистісні контакти, а ініціативний - орієнтацією на справу та на себе. Непослідовний стиль керівництва проявляється в непередбачуваному переході від одного стилю до іншого, що зумовлює низькі результати праці та велику кількість конфліктів і проблем.

Широко розповсюджена класифікація стилів управління за ознаками авторитарності й колегіальності.

Незалежно від стилю керівництва мотивація співробітників – один з важливих факторів збільшення продуктивності праці, покращення якості продукції

Розподіл стилів управління на авторитарний, демократичний та ліберальний є найбільш поширеною класифікацією. Однак кожна типологія, як і типологія керівників, є дуже умовною. У реальній діяльності конкретного керівника можна простежити риси всіх трьох психологічних типів з яскраво вираженим тяжінням до одного з них. Але з боку психології управління не важко побачити, що незалежно від стилю керівництва мотивація співробітників – один з важливих факторів збільшення продуктивності праці, покращення якості продукції.

Таким чином, методів наукового дослідження, в тому числі процесів та стилів управління, існує багато. Які методи використати для дослідження, визначає сам дослідник, опираючись на власний досвід і досвід учителів і колег. Але вирішальним критерієм визначення необхідних методів є предмет дослідження.

Список використаних джерел

1. Ковальчук І.В. Економіка підприємства. Навчальний посібник / І.В. Ковальчук. – К.: Знання, 2008. – 679 с.
2. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально трудові відносини. Навчальний посібник / П.Ю. Буряк, Б.А.Карпінський, М.І. Григор'єва. – К.: ЦУЛ, 2004. – 440 с.
3. Дубас Р. Г. Економіка. Навчальний посібник для ВНЗ / Р. Г. Дубас – К.: МП Леся, 2007. – 448 с.
4. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник // Г.В. Осовська, О.В.Крушельницька. — Житомир: ЖГП, 2000. – 304 с.

5. Завіновська Г.Т. Економіка праці. Навчальний посібник / Г.Т.Завіновська. – 2-е вид. – К.: КНЕУ, 2006. – 300 с.
6. Богоявленська Ю. В. Економіка та менеджмент праці. Навчальний посібник для ВНЗ / Ю. В. Богоявленська, Є. І. Ходаківська. – К.: Кондор, 2005. – 332 с.

В. А. Кравченко,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група МОБМ-18-Г2, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

В. В. Іванова,

д. екон. н., проф., професор кафедри економіки, підприємництва та
менеджменту ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

УПРАВЛІННЯ ДИВЕРСИФІКАЦІЄЮ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Диверсифікація відображує процес розширення підприємницької діяльності підприємств та означає одночасний розвиток різних, невзаємопов'язаних видів виробництв, розширення номенклатури та асортименту вироблюваної продукції в межах одного підприємства, в результаті чого виробництва перетворюються на складні багатоцільові комплекси, що випускають продукцію або надають послуги різного призначення і характеру.

Узагальнюючи різні підходи, можна дійти висновку, що термін «диверсифікація діяльності підприємства» доцільно визначати як одну з альтернативних стратегій функціонування бізнесу, що ґрунтується на комбінуванні та зміні наявних і нових складових інвестиційного портфелю підприємства, видів діяльності, асортименту продукції, внутрішніх бізнес-процесів суб'єкта господарювання з метою збереження та підвищення економічної резистентності компанії до можливих ризиків, рівня економічної

ефективності та результативності функціонування підприємства та забезпечення процесу внутрішнього зростання компанії.

Розрізняють такі причини диверсифікації підприємницької діяльності:

- відсутність можливості отримання додаткових прибутків у традиційній сфері функціонування підприємства, що пов'язано з антимонопольним законодавчим регулюванням;

- стагнація (застій) ринку функціонування підприємства: ринок збуту насичений продукцією (послугами), відповідно, спостерігається тенденція скорочення попиту, потужний тиск конкурентів;

- необхідність інвестування накопиченого капіталу з метою збереження та збільшення його вартості з одного боку та підвищення ефективності функціонування підприємства з іншого шляхом підприємницької експансії;

- необхідність зниження ризиків (істотна залежність від однієї продуктової лінії, циклічний характер основного бізнесу спонукають до пошуку додаткових можливостей забезпечення стабільності підприємства);

- високі бар'єри виходу на світові ринки [1].

Існують різні підходи до проведення диверсифікації. Одним із методологічних підходів до здійснення диверсифікації виробництва підприємства є ресурсний підхід.

Ресурсна концепція є загальноприйнятою теорією корпоративної диверсифікації і полягає в тому, що фірми ростуть через диверсифікацію шляхом використання потенціалів зростання, які приймають форму організаційних компетенцій або успадкованих управлінських ресурсів. Особливість ресурсного підходу в тому, що тут вид диверсифікації ставиться в залежність від гнучкості ресурсів. Концентрація на своїх сильних сторонах дає можливість підприємству виступати відразу на багатьох ринках і застрахуватися, таким чином, від циклічних коливань на окремих ринках. Коли наявних ресурсів недостатньо для збереження стабільних конкурентних переваг, підприємство повинно з'ясувати, які ресурси потрібно знову відновити або придбати. Якщо в результаті зіставлення продукції, що випускається і наявних ресурсів виявляються

надлишкові потужності, то у відповідь на це може бути створено новий підрозділ підприємства, як самостійна господарська одиниця. Якщо ресурсорієнтований аналіз процесного ланцюжка виявляє наявність незавантажених ресурсів, то виникає питання про їх використання. Вони можуть бути застосовані не тільки на вже освоєних ринках, але і стати базою для розширення активності підприємства на інших ринках [2].

Ринковий підхід до здійснення диверсифікації включає три основні методи оцінки: метод ринку капіталів, метод угод, метод галузевої оцінки. У рамках цього підходу спірним залишається питання про те, які фактори привели підприємство до вигідного позиціонування на ринку і яким чином можна утримати та зміцнити ці позиції. Відмітною ознакою ринкової орієнтації є те, що особлива увага приділяється привабливості навколишнього середовища як індикатору зростання, якості ринку, а також товарно-ринковому позиціонуванню по відношенню до конкурентів.

Ієрархічний підхід упорядковує стратегічне управління. Послідовно агрегуючи сегменти бізнесу, менеджери мають можливість виявити невикористані комерційні можливості, переосмислити сформовані і знайти нові ринки збуту [3].

Системний підхід для оцінки впливу диверсифікації виробництва на виробничу систему ґрунтується на виявленні інформаційної і економічної сутності процесу як складового елемента механізму управління підприємством. Він допомагає встановити причини прийняття рішень, він же надає кошти і технічні прийоми для поліпшення планування і контролю.

Основне завдання при реалізації економічної диверсифікації – враховувати взаємозв'язок диверсифікації діяльності та операційного ризику, тобто забезпечення прийняттого співвідношення між прибутковістю і рівнем ризику.

Список використаних джерел

1. Важинський Ф. А. Диверсифікація та кооперація розвитку сільських

територій регіону / Ф. А. Важинський, А. В. Колодійчук, О. С. Молнар // Науковий вісник Ужгородського університету. – 2011. – № 33(3). – С. 125–129.

2. Краснилов В. Повышение конкурентоспособности предприятия с помощью диверсификации / В. Краснилов // АПК: экономика, управление. – 1998. – № 1. – С. 53–57.

3. Матросова Л. М. Теоретичні засади поняття «виробничі ресурси підприємства» та їх класифікація / Л. М. Матросова, С. А. Носкова // Економічний вісник Донбасу. – 2011. – № 2 (24). – С. 207–211.

Вдовиченко Ю. К.

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група МОБМ–18–Г1,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник

Ануфрієва О. Л.,

завідувач аспірантури та докторантури, доцент кафедри економіки,
підприємництва та менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет
менеджменту освіти», кандидат педагогічних наук, доцент

СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

(на прикладі закладу дошкільної освіти)

Теоретичні основи управління персоналом постійно знаходяться в центрі уваги багатьох галузей науки: економіки, політології, соціальній сферах тощо. Про це свідчать наукові дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених, таких як: С. Беляєвої, М. Виноградського, М. Журавльова, А. Єгоршина, С. Калініної, А. Колота, В. Савченка, О. Шканової, Г. Щокіна, О. Щура та ін.

Персонал – це сукупність працівників (постійних і тимчасових, кваліфікованих і некваліфікованих), що працюють по найму і мають трудові відносини з роботодавцем. У сфері дошкільної освіти, педагогічний персонал закладу освіти – це група вихователів з відповідною фаховою освітою,

сформована на основі штатного розкладу, з метою надання навчальним закладом освітніх послуг відповідно до діючих стандартів освіти, головний інтелектуальний ресурс освітньої організації. Перевагами цього терміну є орієнтація на ресурсний та персональний (особистісний) характер штатного складу організації.

Управління персоналом — це цілеспрямована діяльність керівного складу організації на розробку концепції, стратегій кадрової політики і методів управління людськими ресурсами. Це системний, планомірно організований вплив через систему взаємопов'язаних, організаційно економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку й використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства. Планування, формування, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів є основним змістом управління персоналом.

Отже, головне, що становить сутність управління персоналом – це системний, планомірно організований вплив за допомогою взаємопов'язаних організаційно–економічних і соціальних заходів на процес формування, розподілу, перерозподілу робочої сили на рівні навчального закладу, на створення умов для використання трудових якостей працівника (робочої сили) з метою забезпечення ефективного функціонування підприємства і всебічного розвитку зайнятих на ньому працівників.

Методи управління персоналом – це способи впливу на колективи та окремих працівників з метою здійснення координації їх діяльності у процесі функціонування підприємства. Методи управління персоналом поділяються на три основні групи: адміністративні, економічні і соціально–психологічні.

Аналіз управління персоналом був проведений нами на базі закладу дошкільної освіти № 270 міста Києва, що дозволило зробити певні висновки і розробити рекомендації.

Заклад дошкільної освіти № 270 є комунальною власністю, управління та фінансування здійснюється управлінням освіти, якому делеговані відповідні повноваження. Головною метою дошкільного закладу є забезпечення реалізації

права громадян на здобуття дошкільної освіти, задоволення потреб громадян у нагляді, догляді та оздоровленні дітей, створення умов для їх фізичного, розумового і духовного розвитку, забезпечення соціальної адаптації та готовності продовжувати освіту, виховання потреби в самореалізації та самоствердженні.

Специфічна особливість педагогічного колективу ЗДО полягає в єдності майстерності висококваліфікованих вихователів і перспективних молодих спеціалістів, об'єднанні зусиль педагогічного та обслуговуючого персоналу в розвитку дитини.

Аналіз кількісного складу педагогічних працівників закладу дошкільної освіти вказує, що дитячий садок забезпечений педагогічними працівниками відповідно до навчального плану, норм тижневого педагогічного навантаження в межах штатного розпису, затвердженого засновником. Аналіз якісного складу колективу вказує на достатній освітній рівень та професіоналізм, що дозволяє зробити висновки про стабільність потенціалу та розвитку колективу, підвищення рівня якості фахової та педагогічної діяльності педагогічного колективу.

Управлінська діяльність керівника навчального закладу – сукупність знань і вмінь, необхідних для виконання конкретних функцій, які відображають основні напрямки, види і форми управлінської діяльності і складають основу моделі посадової компетентності.

Аналіз законодавчо–нормативних документів дошкільної освіти дав можливість розробити функціональні напрями управління розвитком дошкільної освіти на різних рівнях. Управління персоналом охоплює комплекс ключових завдань: кадрова політика, підбір персоналу, посадові інструкції та розподіл обов'язків, конференції колективу ЗДО та батьків, рада ЗДО, адаптація персоналу, навчання та підвищення кваліфікації персоналу, формування колективу, мотивація та потреби, відзначення та нагороди, адміністративні наради.

Таким чином, нами були проаналізовані напрямки удосконалення

управління діяльністю дошкільного навчального закладу, а саме вдосконалення управлінських рішень, що стосуються питань кадрового забезпечення дошкільної освіти та підвищення професійної компетентності педагогів; вдосконалення процесу взаємодії між педагогами, дітьми і батьками та ін.

На сучасному етапі розвитку суспільства потрібні нові підходи до управління, які стануть рушійною силою, яка зможе перевести дошкільний заклад з того, який функціонує в той, що розвивається. Управління в закладі цього типу повинно носити інноваційний характер, в якому будуть переважати процеси прийняття рішень по ситуації, тобто за конкретними результатами. Такий перехід до ситуативного управління дитячим садком означатиме радикальну зміну підходів до управління навчально-виховним процесом і насамперед його учасниками.

В управлінні навчальним закладом першочергове значення має особистість керівника, вчителя, тобто педагогічно спрямована сукупність їх ідейних, емоційно-вольових та характерологічних якостей. Проаналізувавши результати теоретичних та практичних досліджень, ми прийшли до висновку, що до особистісних якостей керівника ЗДО відносять: інтелект, ініціативу, етичність, чесність, довіру до підлеглих, комунікабельність, здатність вести за собою, доброзичливість, впевненість у собі, незалежність. Не менш вагомими є ділові якості керівника ЗДО, до яких належать: компетентність, економічна грамотність, підприємливість, уміння організувати, вимогливість, критичність, новаторство, холонокровність у кризових ситуаціях, уміння знайти компромісне рішення.

Для того щоб оцінити просування дошкільної установи у своєму розвитку необхідно враховувати наступні показники діяльності: інноваційна діяльність установи (оновлення змісту виховання і навчання у відповідності з держстандартами; оновлення педагогічних технологій, методів і форм роботи; поєднання самоаналізу, самоконтролю з самооцінкою та експертною оцінкою); організація навчально-виховного процесу (самоврядування, співпраця педагогів, дітей та їх батьків у досягненні цілей навчання, виховання і розвитку);

ефективність навчально-виховного процесу (порівняння відповідності кінцевих результатів запланованим).

Плануючи роботу з кадрами, керівнику слід урахувати їхню підготовленість (молоді спеціалісти, зі стажем педагогічної роботи, не з фаховою освітою тощо). Цю роботу планують за трьома напрямками: підвищення педагогічної майстерності, яка передбачає, як правило, традиційні форми роботи, що спрямовані на інформаційну обізнаність, навчання, здатність варіативно і ефективно застосовувати на практиці методи і прийоми: семінари, семінари-практикуми, засідання круглих столів, консультації, відкриті покази різних видів роботи тощо; удосконалення професійної творчості, яка включає в себе нетрадиційні форми роботи: майстер-класи, клуби, творчі лабораторії тощо; самоосвіта яка базується на обміні досвідом, взаємовідвідуванні, обговоренні новинок педагогічної літератури тощо.

Також слід чітко вести систему внутрішнього контролю, яка повинна включати в себе три етапи, а саме: визначення мети, завдань, змісту, методів. Складання програми здійснення контролю; збирання необхідної інформації; обробка, систематизація, оформлення висновків.

Удосконалення процесу управління дошкільним навчальним закладом повинно передбачати оптимізацію освітньо-виховної роботи, яка в свою чергу передбачатиме вплив на кожен компонент освітнього процесу, а саме цільовий, змістовний, діяльнісний, результативний.

Тому, запропоновані нами рекомендації допоможуть менеджерам освіти перш за все, удосконалити процес управління дошкільним навчальним закладом.

Список використаних джерел

1. Бабіч Н. О. Управління дошкільним навчальним закладом у контексті інноваційного підходу [Електронний ресурс] / Н. .о. Бабіч. – Режим доступу : http://dnz.ucoz.net/blog/babich_n_upravlinnja_doshkilnim_navchalnim_zakladom_v_konteksti_innovacijnogo_pidkhodu/2014-02-04-29

2. Большукіна А. В. Управління розвитком дошкільного навчального закладу на адаптивних засадах : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / А. В. Большукіна; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. - Київ, 2015. - 20, [1] с. - укр.
3. Бурлаєнко Т. І. Стратегія розвитку дошкільної і шкільної освіти [Людиноцентрична система державного управління в Україні: утопія чи шанс] /співавторство монографії/ [за загальної редакцією Г. А. Дмитренко] – К.: ДКС – Центр, 2014. – 240с.
4. Зайченко О.І. Управління дошкільним навчальним закладом у сучасних умовах // Нова педагогічна думка: наук. журнал. / гол. ред.М. А. Віднічук. — Рівне, 2010 - № 1. – С. 55-57

Луценко Г. В.,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група МОБМ-18-Г1, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Савчук Л. М.,

к. екон. н., доц., доцент кафедри економіки, підприємництва та менеджменту ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Сучасний стан економіки країн з розвиненими ринковими відносинами значною мірою визначається станом виробничої сфери, основними елементами якої є підприємницькі структури. Становлення та розвиток системи господарювання суб'єктів підприємництва, їх спрямування не тільки на задоволення потреб споживача, але й на підвищення їх ролі і функцій у вирішенні важливих соціальних потреб суспільства є закономірним результатом і складовою частиною ринкової трансформації економіки України.

У цьому процесі суттєве значення має системна мобілізація якісно нових

джерел підвищення її ефективності як базової умови формування соціально орієнтованої економічної системи. Вирішується ця стратегічна проблема, головним чином, через становлення і розвиток принципово нових економічних відносин, серед яких головна роль належить підприємству. Воно є одним із чільних факторів реструктуризації економіки з метою підвищення її ефективності на основі активізації інноваційних процесів, формування конкурентного середовища і, як результат, – динамічного насичення ринку товарами і послугами.

Успіхи ринкових реформ значною мірою визначаються саме станом і характером функціонування підприємництва, а саме – його масштабністю і результативністю. Все це актуалізує дослідження проблем становлення, функціонування та розвитку підприємництва особливо в транзитивній економічній системі, як у теоретичному, так і практичному аспектах.

Стан вивченості проблеми. Слід зазначити, що найбільш вагомий внесок у дослідженні підприємництва, визначенні його ролі в економічній системі було здійснене представниками найрізноманітніших шкіл і течій у різні епохи і періоди. Зокрема, ці питання розглядалися у працях А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркса, Ж.-Б.Сея, А. Маршала Й. Шумпетера, Ф. Хайєка та інших видатних економістів минулого. Роботи цих авторів присвячені розкриттю сутності, змісту підприємницької діяльності в загально-теоретичному та практично-функціональному розумінні. Широке відображення різні аспекти проблеми відродження і розвитку підприємництва, його сучасного розуміння змісту та врегулювання відносин між державою і бізнесом за умов ринкової трансформації знайшли в працях відомих українських вчених Л. Безчасного, З. Варналія, Л. Воротіної, А. Гальчинського, В. Геєця, Ю. Єханурова, П. Єщенка, М. Долішнього, Б. Кваснюка, А. Чухна, А. Шегди. Деякі аспекти підприємництва у своїх наукових дослідженнях також розглядають О. Беляєв, Ю. Ніколенко, В. Рибалкін, В. Савчук, О. Турчинов та інші. Серед зарубіжних фахівців, що розглядають означену проблему, відомі В. Агеєв, А. Бальцеревич, А. Бузгалін, Е. Краснікова, В. Радаєв, В. Савченко, Ф. Шамхалов. Незважаючи на значну

кількість опублікованих наукових праць, чимало теоретико-методологічних аспектів проблеми все ще залишаються дискусійними і такими, що потребують більш глибоких досліджень [1].

Метою дослідження є теоретико-методологічне дослідження ролі і функцій малого і середнього бізнесу у процесах ринкової трансформації економіки України та її подальшого розвитку.

Виклад основного матеріалу. Малі промислові підприємства, будучи суб'єктами системи обміну, вступають у безліч взаємодій один з одним усередині цієї системи, а також з суб'єктами інших систем. Економічним системним комплексом є ірраціональна взаємодія систем обміну, соціальних відносин в суспільстві, інститутів і навколишнього середовища, де існуючі міжсистемні зв'язки підсилюють опірність кожної з систем, забезпечуючи всьому комплексу здатність до самоорганізації на основі синергії.

Основними функціями малого бізнесу є економічна, соціальна, кон'юнктурна (інституційна), бюджетна, індикативна, а також функції розвитку і міжнародної взаємодії. У рамках аналізу економічної функції прийнято оцінювати долю участі малих підприємств у створенні ВВП, яка різниться в різних країнах і може коливатися між 20 і 74%[2]. Це в першу чергу пов'язано з історичним процесом становлення системи обміну, базових національних принципів її функціонування, факторів економічного зростання. У більшості емпіричних досліджень відзначається значна позитивна кореляційний зв'язок ВВП з оборотом малих підприємств. Дискусійним є питання про роль малих промислових підприємств у створенні ВВП, так як це в першу чергу визначається самим характером економічного росту: є він результатом розвитку сфери виробництва або сфери послуг.

Більш динамічне зростання ВВП спостерігається в тих країнах, де превалує реальний сектор економіки, тобто можна припустити, що роль малих промислових підприємств у створенні ВВП тим значніша, чим більше ними представлений реальний сектор економіки. Але важливо розглядати не тільки питому вагу малих підприємств у створенні ВВП, а й ті функції, які приймає на

себе малий бізнес.

Проблема розвитку малих промислових підприємств стала актуальною на початку ХХ століття. Технічний фактор (зміна організаційних принципів виробництва і технологічної бази), активна колонізація територій багатьох країн і як наслідок бурхливе розширення ринку сприяли розвитку міжнародної торгівлі і послужили зміцненню великого виробництва. Відбувалося поступово-помірне зрощення капіталу: від картелів до синдикатів і трестів. Результатом науково-технічного прогресу стало витіснення малих підприємств на периферію бізнесу. Іншими словами, технічний прогрес став результатом і умовою масового виробництва, зростання середнього рівня добробуту і розширення ринків збуту.

Таким чином, роль малих промислових підприємств у створенні ВВП полягає в тому, що вони є основою, фундаментом більших форм бізнесу.

Однак уже в ХХ столітті стало зрозуміло, що без ефективної взаємодії великих і малих підприємств не можна очікувати економічного зростання, так як навколо великого бізнесу створюється «кущова система» – мережа підприємств, його супроводжують: маркетингових, інноваційних, консультаційних, лізингових, правових, ремонтних, транспортних, тощо [4].

Велике підприємництво виступає як системоутворюючий фактор для розвитку малого бізнесу через сферу обслуговування і співпраці. Економічний ефект від такої діяльності виражається в зменшенні різного роду витрат і розширенні виробництва. Роль малого підприємництва полягає у створенні умов і життєздатного середовища для великих високоефективних підприємств через розвиток малих інноваційних форм. На думку сербського підприємця Драгана Томича, світ внаслідок різноманітних і динамічних змін, перш за все технологічних, все більше набуває вигляду «глобального села» (кабельне і супутникове телебачення, телефаксний зв'язок, інтернет-ресурси). Тому універсальність малих підприємств полягає в тому, що вони заповнюють усі пори економіки та економічного життя, роблять капілярну диверсифікацію господарської структури, що сприяє росту і розвитку. Малі підприємства є основою сучасного конкурентного ринку[3].

Ще однією функцією малих промислових підприємств є створення ефективного конкурентного середовища взаємодії і розвитку великого бізнесу. Суб'єкти малого бізнесу, беручи участь у створенні самого ВВП, безпосередньо впливають елементи які його утворюють. Ступінь цього впливу визначається питомою вагою суб'єкта у випуску, його інвестиційною активністю, залученістю в міжнародну торгівлю. Малі підприємства в основному виступають в виробничих нішах, що характеризуються низькою капіталоємністю, отже, досить низькою ціною входу на ринок, що підвищує рівень конкуренції або залежність від великого бізнесу і відбивається в зниженні ефективності їх діяльності. Це призводить до низької можливості накопичення капіталу в даному секторі економіки та низького рівня інвестицій. Тому функцією малих промислових підприємств, що працюють на конкурентних ринках в якості сателітів великих бізнесів, є зниження ринкової вартості продукції некапіталомістких виробництв.

У той же час висока конкуренція як невід'ємна риса ринків, на яких діють малі підприємства, змушує їх створювати нові ніші, максимально індивідуалізувати продукт, тобто давати більш широку пропозицію, що відповідає сучасному диференційованому попиту. З одного боку, це може сприятливо вплинути на якість пропозиції, з іншого - викликати перевиробництво.

Малі підприємства, вносячи значний внесок у створення ВВП країни і відраховуючи податки, формують бюджети різних рівнів. Відповідно, динаміка їх розвитку багато в чому визначає стабільність доходів держави, що важливо для регулювання всієї національної економіки.

Індикативна функція проявляється в першу чергу в тому, що участь малих промислових підприємств в міжнародній торгівлі є показником рівня розвитку національної економіки. Міжнародна активність залежить від ступеня розвитку системи інститутів, доступності даного виду діяльності (бюрократизм, вартість, транзакційні витрати). Для малих підприємств, що володіють обмеженими ресурсами (трудовими, фінансовими), адміністративні бар'єри, пов'язані з міжнародною торгівлею, можуть мати вельми значущий характер. Крім того,

участь малих промислових підприємств у зовнішньоторговельній діяльності говорить про конкурентоспроможність продукції, що випускається ними продукції, а значить, національної економіки в цілому.

Динаміка показників функціонування малих промислових підприємств виступає також індикатором ефективності монетарної і фіскальної політики, оскільки вони як ніхто інший чутливі до змін процентної ставки, доступності фінансових ресурсів, податкове навантаження, розмірами страхових внесків.

З іншого боку, аналізуючи ризики вкладення банківських активів в проекти малого бізнесу, можна оцінити рівень розвитку, стабільності даного сектора економіки. У більшості випадків за рішенням про створення неафілійованого малого підприємства стоїть вибір фізичної особи між найманою працею і власної підприємницької діяльністю. В умовах сприятливої монетарної і фіскальної політики це призводить до мобілізації фінансових і матеріальних ресурсів населення для створення власних бізнесів, що в свою чергу відбивається на збільшенні коштів в господарському обороті і ефективності їх використання.

Висновки. Характеризуючи особливості участі малого бізнесу в економічному зростанні, слід зазначити його здатність до раціонального використання власних ресурсів, що робить вплив на ефективність всієї національної економіки. Внаслідок обмеженості доступу до ресурсів, високої конкурентності середовища і великої зв'язаності з великим бізнесом малі підприємства можуть досягати більшого зростання продуктивності, ніж великі, що в кінцевому рахунку призводить до економічного зростання в країні.

Список використаних джерел

1. Варналій З.С. Мале підприємництво: основи теорії і практики. – 2-ге вид., випр. і доп. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2003. – 302 с.
2. Офіційний сайт <https://ec.europa.eu/eurostat> - Сайт Євростат.
3. Commission Recommendation of 6 May 2003 concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises (Text with EEA relevance) (notified under

document number C (2003) 1422) Режим доступу:
<http://data.europa.eu/eli/reco/2003/361/oj>.

4. DavidSkyrmeAssociates. The Global Knowledge Economy and Its Implications for Business [Електронний ресурс] / Management Insight. – 1997. – №1. – Режим доступу: <http://www.skyrme.com/insights/21gke.htm>. – Назва з екрану.

Перевертайло Т. В.,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група МОБМ–18–Г1, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Мурашко О. В.,

к.е.н., доцент кафедри економіки, підприємництва та менеджменту ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України

РОЗВИТОК МЕТОДІВ МАТЕРІАЛЬНОЇ ТА НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації особистості набула важливого значення, оскільки вирішення задач, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал підприємства до ефективної діяльності. Мова йде про застосування таких форм і методів стимулювання особистості, які б сприяли високій результативності її роботи.

Мотивація як сукупність рушійних сил, що спонукають людину до виконання певних дій, як усвідомлення прагнення до певного типу задоволення потреб до успіху; вона здатна значно вплинути на соціально-економічний розвиток. Звідси виникає об'єктивна потреба в створенні науково-обґрунтованого механізму мотивації праці персоналу підприємств, який би сприяв якомога більшій зацікавленості робітників працювати продуктивно і якісно, підвищенню ефективності їх праці і конкурентоспроможності,

забезпечував би якісне оновлення психології робітника і становлення трудового менталітету.

Значний внесок у розвиток теорії і практики мотивації трудової діяльності зробили такі відомі зарубіжні вчені, як Клейтон Альдерфер, Фредерик Герцберг, Абрахам Маслоу, Девід Макклелланд, Віктор Врум,

Суттєвий внесок у розвиток теорії і практики мотивації зробили українські вчені – В. Вольський, Г. Цехановський, М. Туган-Барановський.

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

Проте, існує ряд теоретичних і практичних питань, які на даний момент залишаються невирішеними, і потребують подальшого розвитку. Крім того дана проблема, пов'язана з мотивацією, вимагає також індивідуальних підходів до вирішення на рівні конкретного підприємства.

Мотивація є атрибутом свідомості людини як чинник, що активізує діяльність або спричинює її припинення.

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

Підприємство ВАТ «Київський завод «Радар» - один з перших і передових заводів авіаційного приладобудування в Україні. Основним предметом діяльності підприємства є виробництво продукції для громадянської та воєнної авіації, виготовлення медичної техніки, газового обладнання, котлів та товарів народного споживання.

Організація процесів управління на підприємстві побудована на поєднанні принципів лінійно-функціональної побудови управлінських структур. Показники виробництва продукції ВАТ «Київський завод «Радар» загалом мають позитивну динаміку.

Дані, наведені у роботі демонструють стабільність фінансово-господарських показників роботи підприємства і відносно високий рівень його рентабельності.

Структура оплати праці на підприємстві складається з фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати, інших заохочувальних і компенсаційних витрат. Підприємство застосовує головним чином відрядну форму оплати праці, яка уособлює залежність величини заробітної плати від кількості, якості витраченої праці та її результатів.

На підприємстві фонд оплати праці розподілений з врахуванням таких складових:

- обсяг виконаних за місяць робіт окремим структурним підрозділом або працівником фірми;
- питомої ваги заробітної плати в одиниці обсягу виконаних робіт;
- умовного вкладу окремого підрозділу чи працівника в досягнення кінцевих результатів діяльності.

На підприємстві діє система кадрового резерву. Кожного року резерв поповнюється з числа перспективних працівників, що володіють необхідними діловими і особистісними якостями.

Недоліком системи мотивації персоналу ВАТ «Київський завод «Радар» є недостатня увага керівництва зворотному зв'язку в процесі мотивації підлеглих, а також потреба у вдосконаленні нових підходів і тенденції кадрового менеджменту, та вдосконалення застосовуваних соціально-психологічних методів і концепцій управління персоналом.

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

У ході опитування персоналу підприємства було виявлене не задоволення оплатою праці, невпевненість у збереженні за собою робочого місця, що не сприяє формуванню нормального психологічного клімату. Працівники відзначили видачу премій, як один із найбільш ефективних методів мотивації, що

свідчить про домінування економічних методів мотивації трудової діяльності персоналу над психологічними.

На основі проведеного аналізу ефективності мотиваційної системи на ВАТ «Київський завод «Радар» виявлено ряд резервів, реалізація яких викликала б покращення мотиваційної системи.

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

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

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. Виноградський М.Д., Менеджмент в організації: Навч. посіб./ М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шкапова. – 3-тє вид., виправлене. – К.: Кондор, 2004. – 598 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. Колот А. М., Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. - 337с.
6. Стрельчук Є. М., Коваленко Т.Л. Мотиваційний моніторинг та оцінка ефективності системи мотивації// Актуальні проблеми економіки, 2008.- №8. —

Сванідзе Х. Ш.

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група МОБМ–18–Г1, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Т. І. Бурлаєнко,

канд. пед. наук, доцент, завідувач кафедри економіки, підприємництва та
менеджменту, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Вирішення проблеми зростання виробництва вітчизняної продукції, підвищення її якості неможливо у відриві від рішення питань мотивації праці з урахуванням оцінки праці персоналу підприємства.

Основи сучасних концепцій мотивації закладено у працях відомих зарубіжних вчених: К. Альдерфера, І. Ансоффа, Д. Врума, Ф. Герцберга, Р. Дафта, П. Друкера, Д. Кларка, Д. Кейнса, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегора, Ф. Мак-Клелланда, А. Маслоу, Е. Мейо, Р. Оуена, Л. Портера, Д. Сінка, Ф. Тейлора, О. Тоффлера та їх послідовників. Значний вклад у розвиток теорії мотивації, розробку й вдосконалення її прикладних аспектів внесли такі українські та російські вчені як: А. Афонін, Д. Богиня, Н. Борецька, Т. Бурлаєнко, В. Герчіков, В. Данюк, Г. Дмитренко, О. Єгоршін, А. Калина, А. Кібанов, А. Колот, Ю. Кокін, Г. Куліков, Е. Лібанова, В. Нижник, О. Орлов, О. Павловська, М. Пашута, М. Семикіна, В. Сладкевич, Г. Слезінгер, М. Туган-Барановський, О. Турецький, Е. Уткін, О. Уманський, О. Чернушкіна та ін.

Стимулювання праці необхідно розглядати як діяльність, спрямовану на створення системи економічних форм і методів спонукання людей до праці, підвищення їхньої трудової активності й зацікавленості у поліпшенні кінцевих

результатів [1], або, інакше кажучи, як діяльність, спрямовану на підвищення прибутку підприємства за рахунок підвищення якості й ефективності праці робітників.

Важливо поновити роль матеріального стимулювання на підприємстві, сутність якого полягає у стимулюванні високих трудових показників працівника; формуванні певної лінії трудової поведінки працівника, спрямованої на процвітання організації; спонуканні працівника до найбільш повного використання свого фізичного й розумового потенціалу в процесі здійснення покладених на нього обов'язків [5].

Тому стимулювання праці повинне бути направлене на спонукання працівника до ефективної і якісної праці, що не тільки покриває витрати роботодавця на організацію процесу виробництва, оплату праці, але й дозволяє дістати певний прибуток. Тоді як одержаний прибуток іде не тільки на нагромадження капіталу роботодавця, а використовується на виплату податків у державний і місцевий бюджети, на розширення виробництва. Таким чином, організація стимулювання праці персоналу, будучи частково справою конкретного підприємства й організації, у той же час відіграє важливу роль в економічному розвитку держави.

Так, в Україні близько 60 % працівників дотримуються позицій, що основний стимул до праці – це одержання необхідних засобів до існування. І тільки 21 % з опитаних високу заробітну плату поставили на останнє місце, при цьому, головними назвали цікаву роботу, можливість застосування власних здібностей, можливість професійного зростання, стабільний доброзичливий колектив, їхня мотивація базується на тому, що за умови реалізації цих вимог до праці, високу заробітну плату вони завжди зможуть заробити [4].

Створюючи систему стимулювання на підприємстві, слід дотримуватись принципу гнучкості системи. Гнучкі системи стимулювання дозволяють роботодавцеві забезпечити працівникові певні гарантії одержання заробітної плати відповідно до його досвіду й професійних знань, а також поставити оплату праці працівника в залежність від його особистих показників у роботі й від результатів роботи підприємства у цілому [4]. Таким чином, при вирішенні питання про оплату праці

персоналу на підприємстві, необхідно вирішувати два завдання:

- гарантувати оплату кожному працівникові, виходячи, по-перше, з результатів його діяльності; а по-друге, з вартості робочої сили на ринку праці;
- забезпечити підприємству одержання прибутку після реалізації своєї продукції на ринку.

На етапі сучасного розвитку економіки необхідно скласти комплекс заходів, спрямованих на ефективне управління персоналом, де завершальним етапом буде створення системи стимулювання праці учасників трудового процесу.

Основним принципом організації системи стимулювання в підприємницькій діяльності повинен бути метод індивідуалізації матеріальної винагороди співробітників на основі системності, чіткого обґрунтування оцінки персоналу, виконання ним своїх посадових обов'язків і результатів роботи.

З метою максимізації дії матеріальних стимулів необхідно дотримуватись наступних принципів:

- 1) доступність – кожен стимул повинен бути доступним для всіх працівників, умови стимулювання повинні бути демократичними і зрозумілими;
- 2) відчутність – практика показує, що існує деякий поріг дієвості стимулу, у різних країнах і колективах він істотно розрізняється;
- 3) поступовість – для одних працівників відчутним може бути стимул і в один долар, для інших мало і десяти, дану обставину необхідно враховувати при визначенні нижнього порога стимулу [2; с.89].

Матеріальні стимули піддаються постійній корекції у бік підвищення, що необхідно враховувати на практиці. Один раз різко завищена винагорода позначиться на мотивації працівника в зв'язку з формуванням чекання підвищеної винагороди і виникненням нового нижнього порога стимулу, що влаштовував би працівника. Ні в якому разі не допускається зниження рівня матеріального стимулювання, на якому би високому рівні він не знаходився. Практичні дослідження підтверджують твердження психологів про те, що між бажаним і реальним рівнем матеріальної винагороди звичайно існує лінійна залежність. Слідом за підвищенням винагороди формується новий, більш

високий рівень домагань, а виходить, і розмір винагороди часом за ту ж працю.

На основі дослідження українських підприємств різних форм власності слід визнати, що мотивація праці на них загалом є досить низькою. Це пояснюється перш за все відсутністю у підприємств знань, умінь та навичок гнучкого використання інструментарію, спрямованого на стимулювання високопродуктивної праці персоналу.

Заробітна плата виступає важливим стимулом підвищення продуктивності праці в умовах низького і середнього рівня доходів, коли працівники недостатньо задовольнили свої базові потреби. Витрати на робочу силу у найбільшій мірі можуть бути об'єктом втручання з боку підприємства, саме цей компонент витрат підприємство здатне змінити при зміні попиту на продукцію, посиленні конкурентної боротьби. Більшість інших параметрів, які впливають на фінансовий результат підприємства, такі як ціни на сировину й напівфабрикати, амортизація тощо, є екзогенними (формуються на ринку) і практично не піддаються впливу підприємства. На більшості українських підприємств різних форм власності заробітна плата все ще не стала дієвим стимулом підвищення ефективності праці.

Неоднозначною є проблема прив'язки заробітної плати до кінцевих результатів господарської діяльності підприємства. Така прив'язка здається загалом природною і доцільною з різних позицій: і як один з напрямків стимулювання ефективної праці, і як спосіб поєднання інтересів працюючих і підприємців, і як засіб підвищення трудових доходів (тобто розширеного відтворення робочої сили).

Досвід зарубіжних і вітчизняних підприємств вказує на те, що працівники, які дуже мотивовані характером виконуваної ними роботи, легше переносять несприятливі гігієнічні фактори і одержують від своєї роботи задоволення.

Значний мотиваційний ефект має збагачення праці працівників. Практичне застосування теорії збагачення праці на підприємстві є досить складним через те, що в управлінні ними не використовуються методи психологічного аналізу.

Серед усіх напрямів формування системи мотивації та стимулювання праці в межах концепції збагачення праці принципово новим для підприємств України є

проведення політики забезпечення урізноманітнення праці. Її проведенню повинна передувати підготовча робота, необхідність якої викликана, по-перше, складністю змісту самої політики, а по-друге, її новизною для підприємства. Перш як перейти до політики підвищення урізноманітнення праці, спеціалісти повинні відібрати ті види робіт, які характеризуються низкою певних параметрів. До них належать: відсутність істотних змін на краще, незважаючи на значні капіталовкладення; невисокий рівень відповідальності персоналу; невиправдане зростання витрат на гігієну праці. На кінцевому етапі підготовчої роботи із реалізації політики забезпечення урізноманітнення праці визначають шляхи вирішення означених проблем, при чому дуже важливим є недопущення примусового впливу на персонал.

Варто зауважити, що кожен суб'єкт господарювання має власну специфіку щодо стимулювання працівників до високопродуктивної праці, і різноманітні мотиваційні заходи не можуть бути універсальними.

Серед форм матеріального стимулювання крім заробітної плати можна відзначити бонуси, що поступово входять у практику багатьох підприємств та організацій, замінюючи раніше дискредитовану за різними причинами тринадцяту зарплату. Бонусу на відміну від тринадцятої зарплати передують оцінка, чи атестація, персоналу. В окремих організаціях бонуси складають до 20 % доходу співробітників у рік. Усезростаюче значення у формуванні доходу здобувають такі форми, як участь у прибутках і в акціонерному капіталі.

Система мотивації праці на підприємстві відіграє одну з провідних ролей з усіх внутрішніх факторів що впливають на розвиток підприємства, організації. Саме вірне стимулювання робітників і вдале мотивування до виробничої діяльності дає внутрішній поштовх для більш ефективного виробництва і з рештою більш ефективного функціонування підприємства. Від невдалої системи стимулювання може постраждати не тільки підприємство, а як відомо з історії ціла економічна система, через елементарне непорозуміння між інтересами виробничого сектору і простого робітника.

Отже, системи матеріальної мотивації праці повинні бути прості і

зрозумілі кожному працівнику; бути гнучкими; такими, що дають можливість відразу ж заохочувати кожен позитивний результат роботи. Розміри заохочення повинні бути економічно і психологічно обґрунтовані (більше і рідше; частіше, але менше). Заохочення персоналу важливо організувати за такими показниками, що сприймаються кожним як правильні. Системи заохочень повинні формувати в працівників відчуття справедливості матеріальних винагород і сприяти підвищенню зацікавленості працівників у поліпшенні не тільки індивідуальної роботи, але і роботи в «ділових стосунках» з іншими співробітниками. Працівники повинні бачити чіткий взаємозв'язок між результатами.

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.

Шагаєв О. О.

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група МОБМ–18–Г1, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Т. І. Бурлаєнко,

канд. пед. наук, доцент, завідувач кафедри економіки, підприємництва та

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ ТА МІЖНАРОДНОЇ КОНКУРЕНЦІЇ

Постановка проблеми у загальному вигляді. Процеси розвитку та реформування економіки України встановлюють нові стандарти здійснення зовнішньоекономічних зв'язків, стимулюють вітчизняні виробництва до участі у міжнародній конкуренції, розвитку конкурентних переваг для забезпечення стійких позицій на зовнішньому ринку. Реалізація даного завдання ґрунтується на впровадженні раціональної системи управління зовнішньоекономічною діяльністю підприємств за умов сучасної конкуренції. Саме тому особливої актуальності набуває аналіз проблем, пов'язаних із впливом факторів, які забезпечують ефективність здійснення зовнішніх відносин суб'єктів господарювання та, на цій основі, розробка стратегії планування зовнішньоекономічної діяльності та забезпечення умов для ефективної міжнародної конкуренції вітчизняних виробництв.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблем підвищення конкурентоспроможності підприємств та стратегічного планування зовнішньоекономічної діяльності підприємств показав, що велика кількість наукових праць таких вчених як Г. Азоева, В. Авдеєнка, І. Багрової, А. Градова, Б. Губського, Г. Дроздової, П. Зав'ялової, І. Іващук, І. Кірцнера, Ф. Котлера, Ю. Макогона, М. Мескона, Л. Михайлової, М. Нікітіна, В. Новицького, В. Нижника, В. Окрепілова, І. Піддубного, М. Познера, М. Портера, Ф. Рут, Ю. Токарева, Р. Фатхутдінова, Ф. Хайека, Й. Шумпетера, А. Юданова присвячена сутності, оцінці та організації зовнішньоекономічної діяльності виробничих систем.

Теоретичні засади формування зовнішньої політики викладені в працях Р. Вернена, Р. Коуза, В. Леонтєва, Б. Оліна, Д. Рікардо, А. Сміта, Е. Хекшера. Проблеми управління підприємством та фактори, які впливають на його зовнішньоекономічну діяльність, досліджуються в працях таких вчених-

економістів як Дж. М. Даннінга, І. Коломієць, В. Колонтай, Ж. Б. Сея, Р. Солоу, Р. Харрода, С. Хаймера.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відповідно до визначення поданому у Енциклопедичному словнику Брокгауза та Ефрона поняття «стратегія» походить від грецького «στρατηγία» – мистецтво полководця. Стратегія – це загальний, не деталізований план, що охоплює тривалий період часу, вона є способом досягнення мети, шляхом досягнення результату будь-якої діяльності людини. Основним завданням стратегії є ефективне використання наявних ресурсів для досягнення основної мети. За умов, коли для досягнення основної мети недостатньо наявних ресурсів, обрана стратегія виступає одним із основних шляхів, що у майбутньому має забезпечити реалізацію визначеної мети [1].

Відповідно до «Військової енциклопедії», це поняття походить від поняття «військова стратегія» під якою розуміють найважливішу частину військового мистецтва, що включає теорію і практику підготовки і ведення війни, військових компаній та стратегічних операцій. Відповідно до політичних цілей війни військова стратегія визначає сили і засоби для ведення війни, їх підготовку, цілі війни, засоби їх досягнення та основні напрямки розвитку війни, а також координує дії всіх видів озброєння [2].

Аналіз наукових досліджень з проблем стратегічного планування дає можливість констатувати той факт, що наприкінці 1950–х років підприємства в розвинених країнах опинилися в умовах, близьких до «воєнних дій». Це було пов'язано із насиченням ринку товарів, зростанням конкуренції, коли, щоб вижити треба було боротися. От тоді і відбулося запозичення категорії «стратегія» з військового лексикону. Коли певні дії підприємств були спрямовані на подальше існування та потребували теоретичного обґрунтування.

Цікаво, що сьогодні понад 40 країн розвивають свою економіку за допомогою системи п'ятирічних планів. Наприклад, у Японії планувалося 10 п'ятирічок, у Франції п'ятирічні плани застосовуються з 1947 року. Наявність таких планів

орієнтує підприємства на певні напрямки та спонукає їх планувати свою діяльність [3].

Процес стратегічного планування посідає центральне місце в системі стратегічного управління. Стратегічне планування – це систематизовані та більш-менш формалізовані зусилля усієї організації, спрямовані на розробку стратегій, оформлення їх у вигляді стратегічних планових документів різного типу, організацію виконання цих стратегічних планів, проектів і програм. Наприклад, для реального виробництва сутність стратегічного планування полягає у відповіді на такі питання:

1. Яке становище підприємства на сьогоднішній день?
2. Якого положення воно б хотіло досягти через 3, 6, 12 місяців?
3. Що необхідно зробити для досягнення бажаного стану виробництва?

За висновками науковців, вирішувати перше питання допомагає інформація, що містить дані виробництва для аналізу минулих, існуючих і майбутніх ситуацій. У другому питанні відбивається така важлива особливість як орієнтація його на майбутнє, в якій керівництву підприємства необхідно визначити його цілі. Рішення третього питання пов'язане з реалізацією вже обраної стратегії, причому на даній стадії можуть бути скориговані два попередні етапи. Найбільш важливі складові цього етапу: доступні ресурси, управлінська система, організаційна структура та співробітники, які будуть реалізовувати обрану стратегію [4].

Рушіями ринкової економіки є конкуренція між суб'єктами господарювання. Конкуренція – суперництво між товаровиробниками за найкращі, економічно найбільш вигідні умови виробництва та реалізації продукції. Предметом конкуренції є товари (послуги), а об'єктом – споживачі та покупці. Нами з'ясовано, що розрізняють різні за змістом, механізмами впливу на ринок у цілому та на окремих конкурентів види конкуренції:

– *вільна* (або чиста, досконала) – конкуренція, для якої характерні велика кількість конкурентів-виробників і конкурентів-покупців, вільний доступ товаровиробників до будь-якого виду діяльності;

– *внутрігалузєва* (боротьба між виробниками однієї галузі (сфери) виробництва) та *міжгалузєва* (боротьба між виробниками різних галузей економіки);

– *монополістична або недосконала*: виникає з появою монополій, вільна конкуренція перетворюється у монополістичну;

– *цінова* – боротьба між товаровиробниками споживача через зменшення витрат виробництва, зниження цін на товари і послуги без істотної зміни їх якості й асортименту;

– *нецінова* – боротьба між товаровиробниками споживача через впровадження досягнень науково-технічного прогресу у виробництво, що зумовлює поліпшення якості продукції, її асортименту.

Крім цього є *прихована цінова, недобросовісна* конкуренції тощо.

Стратегії міжнародної конкуренції являють собою моделі поведінки суб'єктів конкуренції, спрямовані на досягнення довготривалої конкурентної переваги на міжнародному ринку за наявних ресурсів та умов середовища функціонування. Залежно від орієнтації фірми на витрати/на попит виділяють чотири стратегії конкуренції на міжнародному ринку (за Чарльзом Гілом) [5, с. 159]: міжнародна стратегія, мультиринкова стратегія, глобальна стратегія і транснаціональна стратегія. Доцільність їх використання залежить від того, чи прагнучиме фірма зменшувати витрати та чи реагуватиме на попит на місцевому ринку, зокрема:

1. Міжнародна стратегія – модель конкурентної поведінки фірми, котра полягає у перенесенні на іноземні ринки ключові компетенції, які відсутні у місцевих конкурентів.

2. Мультиринкова стратегія – конкурентна стратегія на міжнародному ринку, що передбачає максимальну адаптацію до потреб місцевого національного ринку, що спричинює зростання витрат на її формування та впровадження.

3. Глобальна стратегія – модель конкурентної поведінки фірми на міжнародному ринку, що фокусується на збільшенні прибутковості через

зменшенню витрат завдяки ефекту кривої досвіду. При цьому виробнича, маркетингова та науково-дослідницька діяльність фірм зосереджуються в кількох зручних місцях, а маркетингова стратегія не адаптована до умов місцевого ринку. Ця стратегія ефективна тоді, коли фірма прагне мінімізувати витрати.

4. Транснаціональна стратегія – конкурентна стратегія на міжнародному ринку, що передбачає досягнення двоєдиної мети – одночасного зменшення витрат та оперативного реагування на особливості місцевого попиту. Проте такої стратегії дотримуватися важко, оскільки реагування на особливості місцевого ринку, переважно через диференціацію товару, збільшує витрати.

На підставі аналізу різновидів стратегій в умовах міжнародної конкуренції, їх переваг та недоліків нами зроблено висновок про те, що в сучасних умовах стратегія міжнародної конкуренції обов'язково повинна ґрунтуватись на існуючих ресурсах і бути спрямована на досягнення цілей, враховуючи при цьому умови середовища, в якому діє конкретний суб'єкт конкуренції. Специфіка конкурентних стратегій полягає саме у досягненні довготривалої конкурентної переваги на ринку.

Список використаних джерел

1. Стратегия // Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона : в 86 т. (82 т. и 4 доп.). – СПб., 1890 – 1907.
2. Стратегия военная // Энциклопедический словарь: в 2-х томах, Издат. Советская Энциклопедия., Москва, 1964., Т-2, С. 454.
3. Ковальчук А. В. Стратегічне планування як важливий інструмент прибутковості підприємства. – Режим доступу. – <http://khibs.ubs.edu.ua/wp-content/uploads/2015/10/11.-Strategiche-planuvannya.pdf>.
4. Стратегическое управление. Энциклопедия производственного менеджера. – Режим доступу. – <http://www.up-pro.ru/encyclopedia/strategicheskoe-upravlenie.html>.
5. Борисова Т.М. Конкурентна стратегія на міжнародному ринку: сутність,

основні характеристики та види // Вісник Хмельницького національного університету 2010, № 2, Т. 1, С 156-160. – Режим доступу. – http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2010_2_1/pdf/156-160.pdf

О. А. Шпильовий

Здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група МОБМ-18-Г,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

О. Г. Постоева,

к.пед.н., доцент ННІМП кафедри економіки, підприємництва та
менеджменту, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ФІНАНСОВА СТРАТЕГІЯ ТА ЇЇ РОЛЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАБІЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах значних змін макроекономічного характеру, трансформації світової фінансової системи важливими передумовами успішного розвитку вітчизняних підприємств є прогнозування їхніх основних фінансових показників діяльності, контроль за рівнем фінансових ризиків, а також наявність обґрунтованої фінансової стратегії.

Глобалізаційні та інтеграційні процеси, які сьогодні характерні для України, підвищують значущість вирішення проблем, пов'язаних із забезпеченням підприємства необхідними фінансовими ресурсами та ефективного управління ними. За таких умов зростає значення фінансової стратегії як дієвого інструменту стратегічного управління фінансовими процесами підприємства. Основними завданнями цієї стратегії є забезпечення конкурентоспроможності, створення умов інноваційного розвитку, зміцнення фінансової стабільності, підвищення ефективності управління персоналом.

Всебічно враховуючи фінансові можливості підприємств, об'єктивно оцінюючи характер внутрішніх та зовнішніх факторів, фінансова стратегія

забезпечує відповідність фінансово-економічних можливостей підприємства умовам, які склалися на ринку товарів та фінансовому ринку.

Загалом фінансова стратегія підприємства: охоплює всі основні аспекти управління фінансовими ресурсами підприємства та розвитку його фінансових відносин з партнерами; забезпечує коригування джерел формування, напрямів розміщення та використання фінансових ресурсів залежно від змін чинників внутрішнього фінансового середовища підприємства; сприяє швидкій адаптації до змін, які відбуваються у зовнішньому фінансовому середовищі підприємства; обґрунтовує стратегічні орієнтири фінансової діяльності підприємства; є основною для прийняття стратегічних рішень щодо підвищення ефективності управління фінансовими ресурсами підприємства.

Фінансова стратегія, включаючи різноманітні методи та інструменти формування фінансових ресурсів, їх розподілу та використання, орієнтована на збільшення ринкової вартості підприємства, а також добробуту його власників в умовах швидкозмінного зовнішнього середовища.

Прогресивність бачення перспективи підприємства з урахуванням різноманітних факторів його внутрішнього і зовнішнього середовищ є однією із найважливіших умов ефективного управління останнім. Сьогодні будь-якому суб'єкту господарювання доводиться діяти у досить динамічному конкурентному середовищі, в якому змінюються пріоритети держави, оновлюються технології, асортимент продукції, потреби, інтереси і смаки споживачів, набирають сили і множаться конкуренти або, навпаки, економічно слабнуть і переорієнтовуються на інші ринки.

Стратегія фінансування як діяльність включає визначення цілей використання фінансових ресурсів і капіталу, методів фінансування, часових характеристик, важелів і прийомів управління рухом фінансових ресурсів та капіталу, визначення спеціального функціонального «стратегічного набору», а також фінансове планування та розробку фінансових планів. Важливе значення для формування фінансової стратегії має врахування факторів ризику. Фінансова стратегія розробляється з урахуванням ризику неплатежів, інфляційних

коливань, фінансової кризи та інших непередбачуваних обставин. Розробка фінансової стратегії базується на таких принципах: балансування матеріальних і фінансових потоків; найефективніше фінансування розширення, підтримки та, в разі потреби, скорочення окремих підсистем та підприємства загалом; прогнозування альтернативних варіантів розвитку підприємства з точки зору фінансових характеристик його діяльності в різних умовах; фінансового контролю та аналізу діяльності підприємства.

Успіх фінансової стратегії підприємства гарантується, коли стратегічні цілі відповідають реальним фінансовим можливостям підприємства, коли чітко централізоване фінансове управління, а методи його втілення є гнучкими й адекватними змінам фінансово-економічних параметрів розвитку підприємства.

Необхідність фінансового планування була усвідомлена за останні десять років більшістю керівників підприємств, проте, впровадження тільки оперативних і короткострокових фінансових планів не призводило до бажаних результатів. Фінансова стратегія - являє собою довгостроковий курс цілеспрямованого управління фінансами для досягнення загальних організаційних стратегічних цілей. Процес розробки фінансової стратегії визначає необхідність формування специфічних фінансових цілей довгострокового розвитку підприємства. Цілі фінансового розвитку підприємства повинні забезпечувати реалізацію місії та цілей корпоративної його стратегії, з одного боку, і підтримувати цілі інших функціональних стратегій і стратегії господарських одиниць, з іншого. Тільки за дотримання цих умов можлива конкурентоспроможна, фінансово-стійка діяльність підприємства на актуальному ринку.

Отже, фінансова стратегія підприємства є невід'ємною складовою частиною та важливим елементом системи менеджменту підприємства, посідаючи центральне місце серед його функціональних стратегій, визначає основні напрями підвищення ефективності управління його фінансовою діяльністю та розвитку фінансових відносин з контрагентами. Якість фінансової стратегії підприємства безпосередньо залежить від рівня її обґрунтованості, а

також від повноти врахування та оцінки факторів, на основі яких вона була розроблена.

Список використаних джерел

1. Волощук / Економічний журнал Одеського політехнічного університету. – 2017. – №1(1). – С. 23-30.
2. Буняк Н.М. Фінансова стратегія в системі менеджменту підприємства / Н.М. Буняк / Економіка і суспільство. – 2017. – Випуск # 8. – С. 196-200.
3. Хрущ Н. А. Механізм формування та реалізація фінансової стратегії в системі управління підприємством / Н.А. Хрущ / Економічні науки. – 2014. – Випуск 5. – С. 140-142.

А. М. Ярошно,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група МОБМ-18-Г1, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

О. А. Ковтун,

кандидат наук з державного управління, доцент кафедри публічного
управління і проектного менеджменту ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФУНКЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ

(на прикладі ПрАТ «Фармацевтична фірма «Дарниця»)

В умовах нинішнього етапу розвитку України проблема мотивації особистості має досить важливе значення, адже ефективна діяльність підприємства більшою мірою забезпечується завдяки злагодженій роботі персоналу, а це стає можливим лише під час організації належної мотиваційної основи, яка буде здатна стимулювати працівників до підвищення

результативності діяльності.

Однією із провідних функцій менеджменту на підприємстві є мотивація. Аби реалізувати свій потенціал до економічного зростання підприємство намагається переконувати персонал працювати краще, стимулювати до підвищення активності діяльності, а також підтримувати зацікавленість у результатах. Проте недостатня мотивація, або невміле застосування даної системи, може бути гальмуючим фактором для підприємства і спричинятиме низькі результати діяльності та високу плинність кадрів. Тому питання поліпшення системи мотивації на підприємстві є досить актуальним.

Закономірності впливу мотивації, створення механізмів та методів її реалізації задля підвищення продуктивності діяльності персоналу широко вивчаються у працях таких економістів-класиків, як К. Альдерфера, І. Ансоффа, Д. Врума, Ф. Герцберга, Р. Дафта, П. Друкера, Д. Кларка, Д. Кейнса, Е. Лоулера, Д. Мак-Грегора, Ф. Мак-Клелланда, А. Маслоу, Е. Мейо, Р. Оуена, Л. Портера, Д. Сінка, Ф. Тейлора, О. Тоффлера та їх послідовників. Значний вклад у розвиток теорії мотивації, розробку й вдосконалення її прикладних аспектів внесли такі українські та російські вчені як: А. Афонін, Д. Богиня, Н. Борецька, Т. Бурлаєнко, В. Герчіков, В. Данюк, Г. Дмитренко, О. Єгоршін, А. Калина, А. Кібанов, А. Колот, Ю. Кокін, Г. Куліков, Е. Лібанова, В. Нижник, О. Орлов, О. Павловська, М. Пашута, М. Семикіна, В. Сладкевич, Г. Слезінгер, М. Туган-Барановський, О. Турецький, Е. Уткін, О. Уманський, О. Чернушкіна та ін.

Ці вчені та їх послідовники досліджували теоретичні та практичні аспекти ефективного управління персоналу з різних точок зору і, незважаючи на це, більша частина українських підприємств не мають належної ефективної системи мотивації для персоналу. Кожне підприємство окремо для себе має розробляти та впроваджувати механізм мотивації персоналу, враховуючи як вітчизняний досвід, так і зарубіжний.

Безперечним є те, що майже кожна людина прагне знайти цікаву роботу з пристойними умовами, де вона зможе самоствердитись та досягти перспективного росту. Звідси слідує, що велику роль в менеджменті відіграє

мотивація статусу – рушійна сила поведінки, яка пояснюється бажанням посісти вищу посаду, виконувати роботу, яка потребуватиме більшої відповідальності і, загалом, працювати у тій сфері діяльності, яка прийнята суспільно корисною [9, с.211].

Сутність теорії мотивації – коли перед людиною ставлять певні завдання і вона знає винагороду, яку зможе отримати за це, тоді вона зіставляє все це зі своїми можливостями та потребами і приймає рішення як здійснювати ту чи іншу діяльність.

Основні завдання мотивації:

- формування в кожного співробітника розуміння сутності і значення мотивації в процесі праці;
- навчання персоналу і керівного складу психологічним основам корпоративного спілкування;
- формування в кожного керівника демократичних підходів до керування персоналом з використанням сучасних методів мотивації.

Для вирішення цих завдань необхідний аналіз:

- процесу мотивації в організаціях;
- індивідуальної і групової мотивації;
- змін, що відбуваються в мотивації діяльності людини при переході до ринкових відносин [5, с.22].

Як основна функція менеджменту, мотивація – це процес, який спонукає працівників до діяльності внаслідок формування мотивів поведінки для того, щоб досягти не лише особистих цілей, а й цілей організації.

Зміст функції мотивації полягає у визначенні потреб персоналу та забезпеченні їх задоволення в організації; розробленні систем винагороди; застосуванні різноманітних форм оплати праці; використанні стимулів ефективної взаємодії працівників у колективах і на підприємстві загалом [6].

Вдосконалення мотивації працівників необхідне, насамперед, щоб підвищити ефективність діяльності підприємства, а для цього необхідно:

-	підвищити	результативність	-	оперативно	досягати
---	-----------	------------------	---	------------	----------

роботи працівників;	поставлених цілей підприємства;
- встановити зв'язок результатів роботи співробітників з оплатою та нематеріальними стимулами;	- зробити прозорою систему заохочування;
- знизити плинності кадрів;	- поліпшити психологічний клімат та командну роботу.

Фактором мотивації насамперед виступає система стимулювання праці. Висока роль індивідуальних заходів матеріального і морального стимулювання до високопродуктивної праці: встановлення рівня грошової винагороди, доплат, премій, підвищення професійного розряду, доручення складних і відповідальних завдань, відрядження на навчання за рахунок підприємства [3, с.275].

Системи мотивації залежать від розмірів підприємства, чисельності його працівників, форми власності, а також цілей самого підприємства. Під час розробки нематеріальних моделей мотивації необхідно враховувати ціннісні орієнтації працівника, а саме індивідуалізм, орієнтацію на майбутнє та досягнення успіху тощо. В Україні на даний момент серед основних ціннісних орієнтацій слід виділити колективізм, орієнтацію на сьогоднішній день, орієнтацію на уникнення невдачі [10].

Світові тенденції мотивації, базуються на посиленні ролі керівних працівників для задоволення інтересів власника, використанні гнучкого графіку робочого дня та систем оплати праці, а також безпосередньому стимулюванні за досягнення певних результатів. У США, наприклад, одним з основних способів мотивації є матеріальна винагорода. Оплата праці в американських компаніях визначається не результатами праці, а кількістю відпрацьованого часу. У США оклади керівника вищої ланки встановлюються індивідуально з урахуванням змісту і результатів його роботи [4].

Шкода, але на вітчизняних підприємствах здебільшого мотивація персоналу полягає в маніпулюванні заробітних плат. Лише великі підприємства

можуть пропонувати персоналу, окрім заробітної плати, соціальний пакет, тобто медична страховка, доплата до відряджень, відпусток, мобільні послуги, пенсійні внески тощо.

Аби досягти відчутного економічного ефекту вітчизняним підприємствам варто впровадити такі складові системи мотивації праці:

- поєднати елементи погодинної системи оплати праці з відрядною;
- встановлювати розмір оплати праці для працівника в залежності від його рівня кваліфікації, якості роботи, стажу;
- встановлювати надбавки, премії за безаварійну роботу;
- індивідуалізувати оплату праці, тобто враховувати ініціативність, старанність працівника тощо.

Отже, щоб забезпечити підвищення результатів діяльності підприємства, необхідно, щоб уся система менеджменту працювала над спонуканням персоналу до ефективної праці.

Висновки і перспективи. Мотивація у структурі організації є одною з найважливіших функцій, адже стосується усіх сфер організаційних взаємодій і завдяки тому, що забезпечує відсутність протиріч між індивідуальними та суспільними потребами в організації, дозволяє усім органам та підрозділам нормально функціонувати.

Взагалі, мотивація праці – це бажання працівників задовольняти свої потреби саме через трудову діяльність, а стимулювання є одним із засобів, за допомогою якого можна здійснити мотивацію.

Стимулювання праці направлене на створення таких умов, за яких трудова діяльність даватиме такі результати, які будуть достатньо задовольняти потреби працівника, а також формувати мотиви до праці.

Загалом, щоб мотивація трудової діяльності персоналу підприємства була ефективною, вона повинна враховувати особливості зовнішньоекономічної кон'юнктури; бути погодженою з економічною стратегією підприємства, на якій безпосередньо базується методологія досягнення цілей, і яка повинна визначати раціональний рівень доходів працівників, який і призведе до високих результатів

їх праці, а також підприємства в цілому.

Список використаних джерел

1. Бутко М. Ринок праці і процеси його регіональної трансформації / М. Бутко, Є. Белокур. – К., 2000. – 467 с.
2. Вернадський А. А. Механізм мотивації персоналу / А.А. Вернадський. – К., 2000. – 410 с.
3. Економіка підприємства : підручник / за заг. ред. С.Ф. Покропивного. – К. : КНЕУ, 2004. – С. 274–403.
4. Єськов О. Мотивація і стимулювання праці / О. Єськов // Економіка України. – 2001. – № 2.
5. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2005. – 337 с.
6. Корольова К. Взаємозв'язок мотивації і рівня професійних досягнень / К. Корольова // Персонал. – 2008. – № 2. – С. 50–55.
7. Маскон І. В. Управління компанією / І.В. Маскон. – К., 2000. – 570 с.
8. Мескон М.Х. Основы менеджмента / Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. ; пер. с англ. – М. : Дело, 2000. – 704 с.
9. Никифорова В.Г. Управління персоналом : навч. посібник / Никифорова В.Г. – 2-е видання, виправлене та доп. – Одеса : Атлант, 2013. – 275 с.
10. Черкасов В. В. Управленческая деятельность менеджера. Основы менеджмента / Черкасов В. В., Платонов С.В., Третьяк В.И. – К. : Ваклер, Атлант, 1998. – 470 с.

О. А. Бобруйко

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група МОБМ-18-Г1,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

А. П. Михайлов,

канд. екон. н., доц., доцент кафедри економіки, підприємництва та менеджменту ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ЗАГАЛЬНОКУЛЬТУРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МЕНЕДЖЕРІВ НА ЗАСАДАХ ХРИСТИЯНСЬКИХ ЦІННОСТЕЙ

Актуальність теми. Стрижнем фахової підготовки спеціаліста ХХІ століття постає виховання відповідальної особистості, яка здатна до самоосвіти і саморозвитку, вміє критично мислити, опрацьовувати різноманітну інформацію, використовувати набуті знання і вміння для творчого розв'язання проблем. Зазначене повною мірою стосується фахової підготовки менеджера, який усвідомлює свою соціальну відповідальність, постійно дбає про своє особистісне і професійне зростання, вміє досягати поставленої мети.

Тому в наш час впровадження нових навчальних програм, розробок, направлених на виховання морально-духовних якостей, величезну роль відіграє наявність певних компетенцій менеджера. Надзвичайна актуальність проблеми духовно-морального виховання особистості менеджера на християнських цінностях зумовлена перевагою світської моделі виховання над християнською.

Ступінь розробки проблеми. Аналіз сучасної літератури з проблеми творення загальнокультурної компетентності майбутніх менеджерів на засадах християнських цінностей показав, що у дослідженнях Т. Антоненко, О. Белих, М. Гриньової, Є. Зеленова, Т. Іванової, І. Карпенка, І. Кришень, С. Рашидової, С. Рашидова, І. Сабатовської, С. Сисоєвої, Н. Фунтікової, Л. Хомич, О. Шайкіна, Г. Шевченко розкриті питання навчання майбутніх менеджерів.

У дослідженнях Г. Балла, І. Бежа, С. Гончаренка, І. Зязюна, Н. Ничкало, О. Пехоти, В. Семиченка окреслені якості, які необхідно розвивати в процесі підготовки майбутніх спеціалістів. Проблему творення загальнокультурної компетентності майбутніх менеджерів на засадах християнських цінностей розкривають в своїх працях Н. Грот, О. Кислашко, Дж. Кук, Л. Ландрет, А.

Самбор, М. Самбор, І. Сіданіч, Н. Химич та інші.

Основний виклад матеріалу. Закладам вищої освіти необхідно готувати спеціалістів з менеджменту до функціонування у надзвичайно мінливому середовищі, що характеризується постійною зміною обов'язків, різнонаправленими інформаційними потоками, обізнаністю підлеглих у суспільно-політичних, економічних та інших явищах, що може створювати проблеми в управлінні колективом. Результативність діяльності при цьому значною мірою залежить від уміння вирішувати проблеми під впливом:

- глобального конкурентного середовища та інтернаціоналізацією економік різних країн;

- зміни критеріїв визначення ступеня кваліфікації виконуваних завдань унаслідок поширення інформаційних технологій;

- політичних, соціально-економічних і психологічних факторів, що дестимулюють працівників і ускладнюють проблеми національного масштабу;

- низької репутації менеджерів різних рівнів, що супроводжується негативним ставленням і недовірою до керівника;

- переорієнтації життєвих цінностей працівників [1].

Аналіз літературних джерел дозволив сформулювати наступні елементи компетентності спеціаліста з менеджменту:

- 1. Організаційно-стратегічна компетентність.
- 2. Компетентність у сфері прийняття рішень.
- 3. Аналітична компетентність.
- 4. Адміністративна компетентність.
- 5. Комунікативна компетентність.
- 6. Психологічна компетентність.
- 7. Виробнича компетентність.
- 8. Загальнокультурна компетентність.

Наявність у менеджера ділових та особистісних якостей, характерних для національних умов ведення господарської діяльності, сформованими багатьма поколіннями і стосуються виробничої культури, культури спілкування, культури

організації трудових колективів та корпоративної культури в цілому [2].

В Україні відбувається трансформація світогляду суспільства. Бажання краще жити як морально, так і матеріально породило рішення про інтеграцію у Європу, котру формувало християнство. Найкращі школи, лікарні, підприємства Європи і США були засновані християнами.

Українці себе ідентифікують здебільшого як християнська держава. Яка є частиною європейського культурного простору, що базується на християнських цінностях.

Рейтинг найбагатших держав світу показує позитивні оцінки щодо впливу християнства на соціально-економічний розвиток країн залежно від їх віросповідання та світогляду громадян.

Інтегрування української управлінської освіти в загальноєвропейський та світовий навчальний простір вимагає усвідомлення засад і принципів сучасної професійно-управлінської підготовки. Освіта людини – це насамперед інтегративна сукупність процесів навчання, виховання та розвитку особистості (рис.1.1):

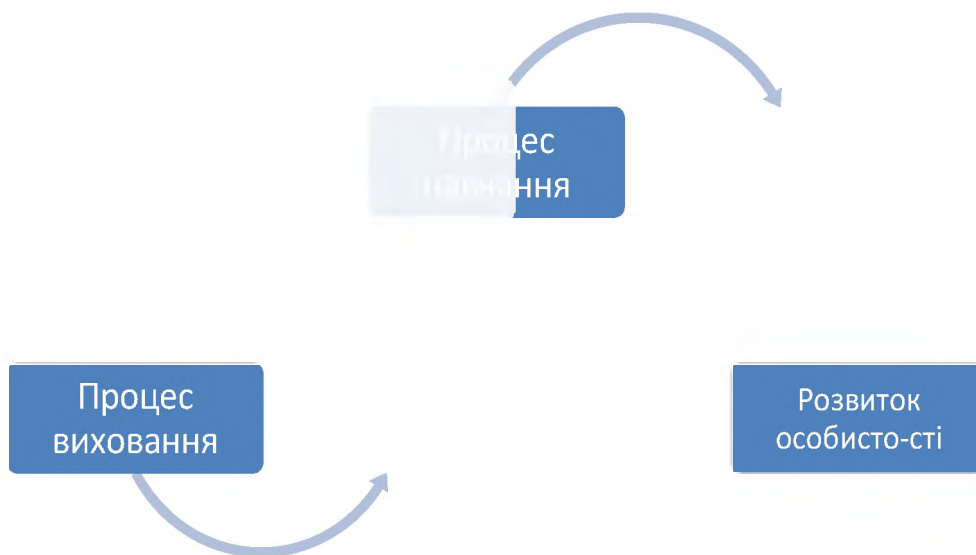


Рис.1.1. Сутність поняття «освіта людини»

Управлінська культура – це синтез духовного і професійного в людині, а головне, саме сформованість управлінської культури дозволить передати,

привити, сформувати ці якості у представників будь-якої професії. [3].



Рис.1.2. Класифікація життєвих цінностей

Показниками високого рівня сформованості управлінської культури слід вважати: [4]

- гуманістичну спрямованість особистості менеджера;
- психолого-викладачичну компетентність;
- досвід творчої діяльності, уміння обґрунтовувати власну діяльність як систему;
- культуру фахової поведінки (спілкування, мови, зовнішнього вигляду).

Словосполучення «християнські цінності» з'явилося порівняно недавно – у ХХ ст., коли в західній філософії сформувалася теорія цінностей, що отримала назву аксіологія. Ціннісні настанови, вироблені певною релігійною течією, в релігієзнавстві заведено називати релігійними цінностями. Зокрема, у вітчизняному релігієзнавстві такі цінності розглядають як сукупність ідей, норм поведінки, дій, за допомогою яких відбувається задоволення духовних потреб вірника [5]

Пирог Г. В. на основі біблійних текстів і праць християнських теологів

структурує християнські цінності за чотирма рівнями. Перший рівень складає базові релігійні цінності християнства – Бог і Ісус Христос. Бог сприймається як абсолютне начало й абсолютний об'єкт аксіологічного відношення. В образі Христа відбувається ідентифікація людини з Богом. [6]

Другий рівень утворюють так звані цінності-цілі – те, до чого прагне вірна людина. До них можна віднести Царство Небесне, безсмертя душі тощо. Фактично ці християнські поняття визначають сенс життя людини. Із цього посилення будується етичне вчення про діяльність людини як наслідування божественного плану, що дозволяє душі досягнути блаженства потойбічного злиття з буттям Бога як останньої цілі існування.

Третю групу християнських цінностей можна вважати найбільшою, адже вона охоплює широке коло цінностей-засобів, за допомогою яких вірний прагне до досягнення певної мети, насамперед – цінностей-цілей. До цього класу понять Г. Пирог відносить релігійну віру, церковні обряди й ритуали, Біблію, чесноти, які приписуються церквою тощо.

Четвертий рівень ціннісних понять християнства охоплює цінності життя (цінності праці, шлюбу, природи тощо), яким релігія дає певну інтерпретацію. У наш час ставлення до цих цінностей найповніше розкрито в соціальних доктринах християнських церков.

Але за результатами дослідження Центру Разумкова, релігійність посідає одну з останніх позицій в переліку важливих якостей, які варто виховувати в дітей у сім'ї. Упродовж десятків років релігійність постійно посідає лише дев'яту-десяту позиції: 2018 року – дев'яту (17 %). Перші три позиції посідають: працелюбність (78 %), відповідальність (68 %) та толерантність і повага до інших (59 %). Примітно також, що серед вірян лише 21 % відзначив релігійність як найважливішу якість, яку треба виховувати в сім'ї [7].

Цих даних цілком достатньо для висновків, що українське суспільство, попри звернення до релігії, на рівні ціннісних пріоритетів є соціумом, в якому на перших позиціях перебувають цінності та людські якості, що необхідні індивідам для комфортного і безпечного співіснування в його межах. Як справедливо

наголошує А. Колодний, секуляризація, поряд з іншим, призводить до втрати релігією «ролі морального імперативу: релігійні моральні приписи постають не як норми, що обов'язкові для дотримання, а як об'єкт бажань/небажань вірних» [8]. За таких умов релігійність в українському суспільстві часто має декларативний характер.

Як можна подолати цю розбіжність? Перш за все, внесенням корективів у навчальні програми ЗВО:

- забезпечити організаційно-методичну підготовку викладачів суспільно-гуманітарних дисциплін до творення професійно-етичної компетентності здобувачів вищої освіти;
- спрямування змісту суспільно-гуманітарних дисциплін на творення у здобувачів вищої освіти системи етичних цінностей, знань та вмінь їх використовувати в управлінській діяльності;
- розвиток професійно-етичної компетентності майбутніх менеджерів економічного профілю за допомогою використання навчально-професійних завдань і інтерактивних методів навчання;
- організація рефлексивної діяльності здобувачів вищої освіти щодо процесу і результату індивідуальної та групової роботи. [9]

Отже, на пришвидшення процесу оптимальної взаємодії світської та релігійної освіти й виховання, у закладах освіти потрібно:

- розробити та запровадити у середній і вищій школі програми релігійного навчання, побудованих на принципах релігійної толеранції та принципах необов'язковості;
- об'єднати та координувати зусилля менеджерів, богословів і релігієзнавців в галузі методичної і дослідницької роботи, що стосується релігійної освіти;
- організувати широке обговорення й обмін професійним досвідом у галузі релігійної освіти з вітчизняними і закордонними колегами;
- провести державне ліцензування всіх навчальних установ, створених релігійними організаціями;

– вивчити можливість створення в системі національної освіти дошкільних і загальнонавчальних закладів за релігійною ознакою (подібно до існуючих в Україні навчальних закладів етнічних меншин) та відкриття релігійними організаціями вузів, які б мали право готувати спеціалістів різноманітних напрямків і спеціальностей.

Досвід демократичних держав [10] свідчить про те, що право громадян на релігійну освіту не суперечить загальній світськості освіти в цих країнах. Право на релігійну освіту є невід'ємним правом здобувачів освіти на доступ до інформації і, причому правом на вивчення саме свого віросповідання.

Список використаних джерел

1. Девід Брукс «ДНК особистості»/ Пер. з англ. Ганна Елланська. - «Наш формат» ,Київ , 2017 – 365 с.
2. Інновації у вищій освіті: проблеми, досвід, перспективи : монографія / [авт. кол.: П. Ю. Саух, О. Є. Антонова та ін. ; за ред. П. Ю. Сауха]. - Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. – 443 с.
3. Туркот Т.І. Управління вищої школи: навч. посібник / Т. І. Туркот. - К.: Кондор, 2011. - 628 с.
4. Релігієзнавчий словник / За ред. А. Колодний, Б. Любовик. – К.: Четверта хвиля, 1996. – 392 с.
5. Пирог Г.В. Особливості системи християнських цінностей / Г.В. Пирог // Українське релігієзнавство. – 2004. – № 29. – С. 21-29.
6. Євтух М.Б. Індивідуальний підхід у формуванні фахової компетентності майбутніх економістів: монографія / М.Б. Євтух, Л.М. Дибкова. – Х.: Харк. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна, 2007. – 144 с.
7. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи [бібліотека з освітньої політики] / Н. М. Бібік, Л. С. Ващенко, О.І. Локшина, О. В. Овчарук, Л. І. Паращенко, О. І. Пометун, О. Я. Савченко та ін.; під заг.ред. О. В. Овчарук. – К. : КІС, 2004. – 112 с.

8. Бабій М. Інкорпорація релігійного компонента в систему державної освіти України: стан, проблеми // Релігійна панорама. – К., 2003. – № 12 (40). – С. 49-53.

9. Шелер М. Ресентимент в структурі моралей / М. Шелер; пер.с нем. А.Н. Малинкін. – С-Пб.: Наука: Университетская книга, 1999. – 232 с.

К. А. Верзан,

здобувач вищої освіти, 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», ПТБДМ–18–Г1, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

О. Г. Постосва,

канд. пед. наук, доцент, кафедри економіки, підприємництва та менеджменту, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ІННОВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ТОВ «НОВА ПОШТА»

Інноваційна діяльність підприємств – рушійна сила розвитку економіки будь-якої країни. Вона є багатовимірною та багатоаспектною. Основні теоретичні засади інноваційного розвитку були сформульовані Й. Шумпетером на основі узагальнення численних досліджень, що проводилися наприкінці ХІХ – на початку ХХ століття. Суть цієї теорії полягала у тому, що новації з'являються в економічній системі не рівномірно, а у вигляді більш-менш одночасно освоєваних новацій-кластерів (розрядів інновацій, що означають сукупність базисних нововведень, які характеризують технологічний устрій економіки протягом тривалого часу) [1]. В подальшому над проблемою працювали такі видатні вчені як К. Фрімен, П. Друкер, М. Кондратьєв ті ін.

За словами Друкера, «інноваційна діяльність - це особливий інструмент, який би дозволив підприємцю використовувати зміни і перетворювати їх на нові можливості для, наприклад, відкриття нового бізнесу або надання нових послуг»

[2].

Інновації – це новостворені або вдосконалені конкурентоспроможні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва або соціальної сфери.

Процес застосування вперше у виробництві нових наукових здобутків, тобто інновацій, започатковує інноваційну діяльність [3].

На сучасному етапі більшість українських підприємств усвідомила, що необхідні інноваційні, принципово нові методи в усіх сферах управління підприємством. Для досягнення найкращого результату інновації потрібно запроваджувати комплексно – в організаційній, виробничій, фінансовій та інших сферах. Головним фактором, що стримує інноваційну діяльність, на думку керівників підприємств, є відсутність належного фінансування. На сьогодні переважна більшість інновацій (80%) здійснюється за рахунок власних коштів підприємств, а це обмежує реалізацію інноваційного потенціалу підприємства, оскільки для широкомасштабних інвестицій та реструктуризації підприємства, як правило, необхідні значні фінансові вкладення, яких у більшості випадків немає. Тому проблеми визначення інвестиційної привабливості підприємств України, особливо таких, що займаються інноваційною діяльністю, є на сьогодні доволі актуальними, стратегічними з точки зору майбутнього піднесення рівня національної економіки та виходу її на принципово нові рівні конкурентоспроможності.

ТОВ «Нова Пошта» з'явилася на ринку України в лютому 2001 року і в процесі своєї діяльності регулярно впроваджує інновації, що підвищують рівень обслуговування клієнтів і скорочують час доставки. Серед інноваційних рішень компанії слід згадати, наприклад створення мобільного додатку, де клієнти мають можливість відслідковувати та керувати своєю поштою самостійно. У вересні 2018 року мобільний додаток було доопрацьовано та розширено новими функціями. В результаті, у клієнтів, з'явилася можливість безготівково оплачувати товари і послуги доставки в один клік, без необхідності введення

карткових даних. Швидкі та прості розрахунки стали можливими завдяки інтеграції платформи цифрових гаманців Masterpass від Mastercard у мобільний додаток «Нова Пошта» (Android, iOS) та на сайт (Трекінг) [4].

Для оплати онлайн зараз доступні всі послуги «Нова Пошта»: доставка, грошовий переказ (оплата за товар), а також контроль оплати.

Українські споживачі підтримують світові платіжні тенденції, все більше надаючи перевагу онлайн-розрахункам. За 2019 рік помітно збільшилася - з 42% до 70% - інфраструктура з прийому безконтактних платежів в європейському ритейлі. А в Україні вже 86% POS-терміналів безконтактні і «Нова Пошта» активно цьому сприяє, розробивши власну платіжну систему NovaPay.

На розробку і впровадження власної платіжної системи компанії Пост Фінанс знадобився рік. У вересні 2018 року всі відділення компанії Нова пошта почали працювати на NovaPay. У її реалізації не брали участь сторонні ІТ-компанії. На це було кілька причин:

- відсутність залежності від сторонніх компаній або команд, тому всі процеси реалізовані самостійно, всередині;
- мінімізація ризиків в роботі з підрядниками;
- посилення компетенції власної компанії для нових розробок (більша швидкість реакції на зовнішні чинники ринку, внутрішні потреби та ін.).

Серед інших інноваційних послуг і рішень «Нової Пошти» слід згадати наступне:

- *Зона self-сервісу (самообслуговування)*

Ви приходите з товаром, обираєте для нього правильну упаковку, створюєте експрес-накладну в мобільному додатку, друкуєте наклейку і залишаєте посилку в зоні drop-off. Вам більше не потрібно взаємодіяти з оператором або чекати. Швидко і просто.

- *Зона drop-off*

Приходите із заздальгідь упакованою і оформленою онлайн посилкою? Залиште її в зоні drop-off і не витрачайте жодної зайвої хвилини. Звідти її забере наш співробітник для відправки.

- *Зона експрес-видачі посилок*

Оплачуйте посилки онлайн і швидко забирайте їх в спеціальній зоні.

- *Поділ клієнтських зон: для відправників і одержувачів*

Для клієнтів, які не хочуть самостійно оформляти й оплачувати онлайн, ми теж придумали поліпшення, прискоривши процес обслуговування.

- *Комфортна зона огляду посилки*

Замовляєте одяг, взуття або гаджети? Перевіряйте і міряйте все в новій зоні огляду – з приміркою, дзеркалом, пуфом і, звичайно, розеткою, щоб переконатися – з вашим новим гаджетом все в порядку.

В компанії тільки почали тестувати цей формат. Це експеримент, вході якого будуть шукати баги і виправляти їх, слухати зворотний зв'язок клієнтів і реалізовувати їх побажання. Це перший з багатьох експериментів і продуктів в бета-версії, який планується випустити на ринок.

- *Послуга «Плати пізніше»*

З 16 квітня 2018 року в Нова Пошта працює сервіс «Плати пізніше», що не має аналогів на українському ринку. Це означає, що відтепер клієнт може відтермінувати оплату вартості послуг доставки і додаткових послуг на строк до 10-ти календарних днів з дати отримання відправлення і оплатити їх у зручний для себе час.

- *Новий продукт – WowBox*

«WowBox від «Нова Пошта» – це новий формат сімейного дозвілля для сучасної родини. В ній поєднали традиційне читання з інноваційними технологіями, які вже зовсім скоро будуть поряд із нами.

- *Нова послуга redBOX*

Можна відправити все, що вміщується в коробку - без зважування, розрахунку об'ємної ваги і за єдиним тарифом по всій Україні.

- *Послуга фулфілменту*

Фулфілмент (order fulfillment - «виконання замовлення») - у широкому значенні позначення комплексу операцій, починаючи від запиту місцем збуту до доставки товару до кінцевого споживача. Іноді вживається у вузькому значенні:

операція з дистрибуції (постачальної логістики).

«Нова Пошта» поки працює тільки з великими замовниками з великою кількістю відправлень («Ашан Україна Гіпермаркет», iHerb) але активно шукає способи як спростити цю послугу, щоб її можна було надати малому і середньому бізнесу.

- *«Покупка без ризику»*

Компанія «Нова Пошта» разом з найбільшим українським маркетплейсом Prom.ua і фінансовим партнером «ЮАПЕЙ» запустили новий метод оплати покупок в інтернеті. З травня 2018 року послуга «Покупка без ризику» доступна на маркетплейсі bigl.ua, де зібралися найкращі та перевірені продавці з високим рейтингом.

З 2016 року в компанії «Нова пошта» прийнята стратегія корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Це практичний документ, так би мовити «дорожня карта» у сфері соціального інвестування. Кожен проект, який реалізує «Нова пошта», має чіткий зв'язок з баченням розвитку компанії і цінностями бренду. Підхід «Нова пошта» до КСВ проектів наступний: компанія робить соціальні інвестиції, результат яких вимірюється соціальним ефектом. Головний результат КСВ проектів - це внесок компанії в рішення конкретної соціальної проблеми, будь то наслідки військових дій чи нестача книг у сільських бібліотеках. Стратегія корпоративної соціальної відповідальності «Нова пошта» - це взаємопов'язані практики і програми, які інтегровані в процес бізнесу і відповідальність за поточну і минулу діяльність, а також передбачають вплив компанії на зовнішнє середовище.

Серед КСВ проектів слід відзначити такі:

- «Гуманітарна пошта України» - перевезення вантажів в зону АТО;
- книги для сільських бібліотек;
- допомога дітям;
- акція «Посилка добра»;
- вклад у здоровий спосіб життя (напівмарафони в містах України);
- дні донора крові;

- екологічні тренди в галузі логістики (збір і сортування використаних пакувальних матеріалів, скорочення викидів CO₂);
- влаштування велопарковок;
- встановлення дефібриляторів в 7 містах: Полтаві, Києві, Дніпрі, Одесі, Харкові, Львові і Хмельницькому;
- під час пандемії COVID-19 «Нова пошта» безоплатно доставила лікарням понад 6,5 млн одиниць медичних товарів.

Проаналізувавши інноваційну діяльність ТОВ «Нова Пошта», а також відгуки клієнтів компанії, можна зробити висновки, що керівництву необхідно якомога скоріше звернути свою увагу на якість надання логістичних послуг, тому що на сьогоднішній день вони не відповідають тій ціновій категорії, в якій надаються, знайти шляхи покращення сервісу, доопрацювати функціонал послуги переказу коштів, потурбуватися про збереженість майна клієнтів на всіх етапах надання логістичних послуг.

Разом з покращенням технологічної складової, потрібно проводити навчання персоналу всіх рівнів – в майже кожному третьому відгуку про компанію згадується про некомпетентність персоналу, їх нехтуванням службовими обов'язками та недопустимі висловлювання на адресу клієнта. Всі ці фактори в сукупності негативно відображаються на іміджі «Нової Пошти» та сприяють відтоку клієнтів до інших компаній на логістичному ринку України.

Покращення якості сервісу, робота з відгуками клієнтів та доопрацювання технічного функціоналу дасть змогу ТОВ «Нова Пошта» бути № 1 на логістичному ринку України і відповідати заявленому девізу – «Доставка майбутнього».

Список використаних джерел

1. Шумпетер Й. Теорія економічного розвитку. Капіталізм, соціалізм, демократія. - М.: Ексмо, 2007.
2. Друкер П. Бізнес та інновації: перек. з англ. - М.: ІД «Вільямс», 2007.

3. Суліма, Н. М. Економіка і фінанси підприємства: підручник / Н. М. Суліма, Л. М. Степасюк, О. В. Величко. - К. : ЦП «Компринт», 2015. - 466 с.

4. Архів новин компанії: «Нова Пошта» — Режим доступу: <https://novaposhta.ua/news/rubric/2>

УДК 35.95:31

І. С. Витрокуза

здобувач вищої освіти, 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», ПТБДМ–18–Г1, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Л. М. Савчук

кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємництва та менеджменту ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

МОТИВАЦІЯ ТА ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА ПрАТ «АК«Київводоканал»

На протязі багатьох століть керівники застосовували різні засоби зацікавленості людини до праці. Належну увагу цій проблемі приділяли вчені, які постійно досліджували природу мотивації людини до праці.

Мотивація - це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, спрямованість, орієнтовану на досягнення особистих цілей і цілей організації. Мотивація - це сукупність усіх мотивів, що впливають на поведінку людей.

Функція мотивації - одна з основних функцій управління - полягає в спонуканні персоналу до ефективної, сумлінної діяльності для досягнення цілей організації, тобто у визначенні потреб персоналу, розробці систем винагороди за виконувану роботу, використанні різних форм оплати праці, застосуванні стимулів до ефективної взаємодії суб'єктів спільної діяльності.

Основна ціль підприємства – це контроль за якістю води, який ведеться на всіх етапах очистки: перед подачею у водорозподільну мережу та в системі водорозподільних мереж міста.

Показник якості води напряму залежить від показника якості праці. Працівники зобов'язані якісно та вчасно виконувати свою роботу. Показник якості праці об'єднує цілий ряд характеристик, що не мають кількісного виміру. До них слід віднести такі характеристики, як соціально-психологічний клімат у колективі, наявність ділової робочої атмосфери, транспорт, належну оплату праці, умови праці, відсутність збоїв і помилок в роботі. Зазначені показники відображають трудову і соціальну діяльність персоналу підприємства і можуть бути прийняті в якості критеріїв ефективності роботи підприємства ПрАТ «АК «Київводоканал».

За рахунок цих показників керівництво ПрАТ «АК «Київводоканал» матиме мінімальну плинність персоналу, належний рівень трудової дисципліни, позитивний соціально-психологічний клімат в колективі, зниження соціального опору нововведенням, ефективне використання трудового потенціалу підприємства, просування по службі та стимулювання кар'єрного росту, а працівники відповідальніше ставитимуться до своєї роботи в результаті цього якості води буде максимальною та в підприємства буде стабільний прибуток.

На разі підприємство ПрАТ «АК «Київводоканал» як і інші підприємства не може ввести діяльність та функціонувати без системи управління. Сучасна система управління персоналом ґрунтується на тому, що люди є найважливішим економічним ресурсом будь-якого підприємства, джерелом його прибутків, конкурентоспроможності та процвітання. Тому актуальними є дослідження впливу мотивації на продуктивність праці людини, а також аналіз її внутрішнього бажання діяти певним чином для задоволення своїх потреб.

Аналізуючи мотивацію підприємства ПрАТ «АК «Київводоканал», перш за все необхідно визначити, які професійні мотиви є рушійними для працівників. Мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи людей. Кожен керівник

намагається переконати підлеглих працювати краще, створити у них внутрішній стимул до активної трудової діяльності, підтримувати зацікавленість у праці, ініціювати переживання задоволення від отриманих результатів.

В загальному вигляді управління мотивацією здійснюється на основі цільового методу, методу розширення й збагачення робіт і методу співучасті.

В результаті зробленого аналізу можна дійти наступних висновків:

- мотивація персоналу відіграє важливу роль в управлінні підприємством, оскільки кожен працівник має свої потреби й інтереси і хоче, щоб рано чи пізно вони були хоча б в якійсь мірі задоволенні;

- одним з найважливіших методів мотивації є заробітна плата, тому що переважна більшість людей працює саме для забезпечення своїх матеріальних потреб;

- також в мотивації працівників грають високу роль перспектива кар'єрного росту, ставлення керівництва до підлеглих, соціально-психологічний клімат у колективі, підвищення кваліфікації, соціальні пільги;

- керівництво організації повинно враховувати освітньо-кваліфікаційний рівень працівника, що впливає на методи його стимулювання до більш продуктивної праці;

- у сучасних умовах господарювання доцільно враховувати вплив ризику на діяльність працівника, ефективність процесу управління для здобуття запланованих результатів.

Таким чином, сучасний підхід до розуміння мотивації полягає у взаємозв'язку мотивації та аналізу затребуваності працівником запропонованих стимулів з урахуванням їх актуальності для задоволення невпинно зростаючих потреб.

Хоча підприємство ПрАТ «АК «Київводоканал» досить розвинуте з боку стимулювання працівників, вжито багато заходів щодо отримання працівниками різних благ. Київводоканал має досить розвинуту систему мотивації. В усіх цих заходах можуть спостерігатися деякі недоліки, потрібно розглянути їх досить детально та вжити заходи.

Мотивацію розглядають стосовно отримуваних благ. Вона буває двох видів: матеріальна і нематеріальна. Ці види мотивації комплексно застосовуються для підтримання її дієздатності. На підприємстві ПрАТ «АК «Київводоканал» застосовують як матеріальні, так і нематеріальні методи мотивації. Оплата праці, доплати, надбавки, бонуси – методи матеріальної мотивації, які використовуються на підприємстві.

Список використаних джерел

1. Пасенко Н.С. Формування системи мотивації праці персоналу підприємства: Автореф. дис... канд. екон. наук / Н.С. Пасенко; Харк. держ. екон. ун-т. – Х., 2004. – 20 с
2. Крушельницька О.В. Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. - К., "Кондор". - 2003. -296с.
3. Хміль Ф. І. Основи менеджменту: підручн. К.: Академвидав. 2003.- 608 с.
4. Рябоконт В.П. Адаптація системи мотивації праці до умов ринку. // Фінанси України. 2001. № 5. С.36-49
5. Савицька Г. В. Аналіз господарської діяльності підприємства /Г.В.Савицька. – 2-е вид. – Мінск: Екоперспектіва, 2011. 256 с.

УДК 658.7

О. А. Гризодуб

здобувач вищої освіти, 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», ПТБДМ–18–Г1, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

М. Е. Морозова

канд. пед. наук, доцент кафедри економіки, підприємництва та менеджменту, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

РОЗВИТОК ЛОГІСТИЧНИХ СИСТЕМ В СФЕРІ МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В країнах з розвиненою ринковою економікою логістика – основа успішного функціонування суб'єктів господарювання, а формування логістичної системи забезпечує підвищення ефективності економічних процесів та зниження загальних витрат підприємств. В Україні кількість підприємств, що працює на основі концепцій логістики є невеликою. Переважно це підприємства з іноземними інвестиціями, які мають окремі відділи логістики та добре сформовану логістичну систему.

У фаховій літературі, що висвітлює проблеми становлення та розвитку логістики в Україні, переважно досліджується зарубіжний досвід: К. Кльозе, Л. Міротінім, Б. Анікінім та інші. Серед українських фахівців важливий внесок у розвиток логістики зробили Є. Крикавський, Н. Чухрай, М. Окландер, В. Николайчук, І. Смірнов та інші. Однак, низку питань щодо формування логістичних систем на підприємствах належним чином не досліджено.

Теоретичне обґрунтування і практичне застосування логістичного підходу в управлінні діяльністю господарчих структур, що беруть участь у русі матеріального потоку, а також дослідження централізованої форми управління та пошук ефективних рішень в системі організації матеріально-технічного забезпечення.

Логістика - це складова частина процесу поставок, яка включає в себе планування, реалізацію та контроль за переміщенням і складським зберіганням прямих і зворотних потоків товарів, послуг і пов'язаної з ними інформації у процесі їх руху від пункту відправлення до пункту призначення, з метою максимально повного задоволення вимог замовників та клієнтів [1].

Головна ідея логістики - організація у рамках єдиного потокового процесу переміщення матеріалів та інформації вздовж всього ланцюга від виробника до споживача. Принципи логістичного підходу вимагають інтеграції матеріально-

технічного забезпечення, виробництва, транспорту, збуту і передачі інформації про пересування товарно-матеріальних цінностей у єдину систему, що повинно підвищити ефективність роботи у кожній із цих сфер і міжгалузеву ефективність.

Матеріально-технічне забезпечення - галузь сфери матеріального виробництва, організуюча доведення продукції виробничо-технічного призначення до споживачів [2].

У сучасних умовах існування країни, що мають розвинену логістичну систему – це 80 % успіху функціонування суб'єктів господарювання. Логістика – досить нове для нас поняття. Це є комплекс методів розробки стратегій і механізму оптимізації господарчих зв'язків на основі міжпідприємчих чи міжфункціональних економічних компромісів.

Конкурентоспроможність підприємств залежить від якості логістичної системи. Логістична система може бути побудована для будь-якої економічної системи, починаючи від економіки окремої держави і закінчуючи підприємством. Сформовані логістичні системи потребують постійного вдосконалення. Трансформація та вдосконалення існуючої логістичної системи є реінжинірингом логістичного процесу, метою якого є підвищення рівня інтеграції певних аспектів логістичної діяльності. Об'єктом нашого дослідження є процес формування логістичної системи підприємства ТОВ «НІКА».

Проведений аналіз ефективності виробничо-торговельної діяльності підприємства ТОВ «НІКА» дозволив зробити висновок про зростання реалізації продукції, активи підприємства за останні роки збільшились, що свідчить про розширення діяльності. Управління логістичною системою ТОВ «НІКА» передбачає поєднання двох важливих функцій: постачання матеріально-технічних ресурсів та товарів від виробника та збут товарів визначеним контрагентам. Ефективністю логістичної системи ТОВ «НІКА» є її надійність, для забезпечення якої слід управляти процесами планування всіх ланок системи в різних умовах функціонування.

Нині у багатьох країнах світу використовується методологія логістичного аудиту, розроблена американською компанією Logistics Field Audit(LFA), Inc.

Логістичний аудит за технологією Logistics Field Audit(LFA). Її принцип «Чітка відповідність стратегії керування ланцюгом поставок глобальними стратегіями компанії». Отже, на підприємстві ТОВ «НІКА» застосовують найбільш розповсюджену у світі логістичну систему «точно у термін» (just-in-time).

Одним з найважливіших елементів управління ризиками у логістичному ланцюзі ТОВ «НІКА» є методи мінімізації ризиків, які допомагають підприємству мінімізувати останні з метою зменшення негативних наслідків від їх реалізації, а також уникнути цих ризиків.

Визначено, що головним глобальним завданням логістичної системи є зростання прибутку фірм за рахунок досягнення з найменшими витратами максимальної пристосованості фірм до мінливої ринкової ситуації, підвищення на ринку своєї частки та одержання переваг перед конкурентами.

Дослідження засвідчили, що формування ефективної логістичної системи на підприємстві не можливе без впровадження новітніх технологій інформаційного забезпечення цього процесу.

Список використаних джерел

1. Алькема В.Г., Сумець О.М. Логістика. Теорія та практика [навч. посібник] / Алькема В.Г., Сумець О.М. – К.: «Видавничий дім «Професіонал», 2008. – 272 с.

2. Балабанова Л.В. Комерційна діяльність: маркетинг і логістика: навчальний посібник / Л.В. Балабанова, А.М. Германчук – К.: Професіонал, 2014. – 143 с.

А.А. Корень,

здобувач вищої освіти, 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», група ПТБДМ-18-Г1, ДЗВО «Університетменеджменту освіти»

Науковий керівник:

О.А. Ковтун,

к. держ. упр, доцент, кафедри публічного управління та проектного менеджменту, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

УДОСКОНАЛЕННЯ МАРКЕТИНГОВОЇ СТРАТЕГІЇ ТОВ «ТЕХНОАКТИВ ІНВЕСТ»

Маркетингова стратегія є загальним планом, розрахованим на довготривалий проміжок часу, що розробляється для досягнення цілей підприємства, установи, організації шляхом формування попиту та максимального задоволення потреб споживачів [1].

Маркетингова стратегія підприємства є плановими діями з побудови максимально ефективного маркетингового комплексу, так званих «4Р»: ціна (price), продукт (product), місце, розподіл чи доставка (place), просування (promotion) [2].

Аналіз діяльності ТОВ «Техноактив Інвест» дозволяє стверджувати, що процеси, пов'язані з ціновою та товарною політиками компанії, реалізація логістичних послуг, є на досить високому рівні. У той же час, на сьогодні проблемними залишаються питання диверсифікації існуючої маркетингової стратегії та її реалізація.

У ході дослідження було проведено ґрунтовний аналіз наявних проблем діючих маркетингових процесів ТОВ «Техноактив Інвест» та запропоновано покрокову стратегію удосконалення його маркетингової діяльності.

Спираючись на проведений аналіз реалізації існуючої маркетингової стратегії досліджуваного підприємства, було висунуто гіпотезу про необхідність посилення як онлайн та і оффлайн її частини, розширення маркетингового бюджету за певними моделями та навчання штату персоналу відділу маркетингу.

Зокрема, важливою частиною роботи, спрямованої на отримання замовлень, і в результаті прибутку ТОВ «Техноактив Інвест», є посилення його позицій на конкретних маркетплейсах. Зокрема, пропонується чіткий покроковий алгоритм щодо методології роботи з OLX, Prom та Rozetka, необхідності

системного контролю за оголошеннями та заявками, використання можливості контактів із кінцевим споживачем, моніторингу як позитивних, так і негативних відгуків. Використання запропонованого алгоритму дозволить значно збільшити кількість замовлень та підвищити рівень впізнаваності підприємства у локальних галузевих колах.

Крім того, пропонується активізувати роботу маркетологів ТОВ «Техноактив Інвест» з соціальними мережами (наразі сторінки у мережах відсутні), які станом на 2020 рік є одним із найбільших джерел трафіку, а відповідно і заявок на продукцію, що постачається. Це вимагатиме від відділу маркетингу застосування технологій таргетингу, контекстної реклами та використання, наприклад CRM-системи для обробки запитів та формування заявок на продукцію та послуги підприємства.

Також необхідно залучати окремих фахівців (на аутсорсингу або власних професіоналів відділу маркетингу), що спеціалізуються саме на роботі з соціальними мережами, а саме: таргетологів, менеджерів аккаунтів, дизайнерів, копірайтерів тощо. Зазначені заходи матимуть значний вплив на можливість ідентифікації кінцевих споживачів та сприятимуть підвищенню їх лояльності, що у довгостроковій перспективі дасть значне збільшення клієнтського потоку.

Наступним кроком щодо удосконалення стратегії маркетингу досліджуваного підприємства є пропозиції щодо модернізації його веб-сайту, використовуючи інструменти пошукового маркетингу. Тобто основною задачею оптимізації зазначеного ресурсу є виведення сайту на перші позиції в пошукових системах, необхідність покращення технічної та дизайнерської складової, розширення можливостей он-лайн залучення клієнтів та удосконалення взаємозв'язків із наявними споживачами продукції ТОВ «Техноактив Інвест».

Стосовно удосконалення маркетингової стратегії в режимі оффлайн, то ефективними заходами є посилення позицій підприємства у галузі шляхом участі у спеціалізованих виставках. Спираючись на проведені дослідження з оцінювання учасників та відвідувачів таких заходів, запропоновано необхідність розрахунку потенціалу ринку з урахуванням особливостей попиту споживачів на

промислові товари. Це дозволить виявити «прогалини» як на європейському, так і на локальних промислових ринках.

Враховуючи актуальну ситуацію, пов'язану із запровадженням карантинних заходів, слід враховувати, що проведення виставок та інших масових промоційних заходів, ймовірно можуть бути відкладено на досить тривалий період. У той же час, можна стверджувати, що після відновлення стабільної роботи економіки, повернення її до нормального стану, участь у галузевих виставках має бути пріоритетним напрямком роботи маркетингового відділу ТОВ «Техноактив Інвест». Слід враховувати необхідність участі у зарубіжних виставкових заходах з метою збільшення кількості зарубіжних партнерів, покращення зв'язків із контрагентами, розширення ринку збуту.

Враховуючи специфіку галузі, в якій здійснює свою діяльність досліджуване товариство, доцільно приділити увагу можливостям публікацій у фахових друкованих виданнях (вітчизняних та зарубіжних), що спеціалізуються на спецтехніці та галузях, де така техніка використовується. Враховуючи віковий ценз людей, які працюють в агрономічній, технічній галузях, висунута гіпотеза стосовно очікуваної величини ефекту зазначеного заходу. Також актуальною, на наш погляд, є співпраця із професійними об'єднаннями агровиробників, які потребують продукції підприємства.

Також з метою покращення іміджу та впізнаваності підприємства необхідно розробити та виготовити сувенірну та типографічну продукцію з логотипами компанії, впровадити елементи корпоративної культури в діяльність підприємства.

Таким чином, запропоновані заходи щодо удосконалення діючої маркетингової стратегії ТОВ «Техноактив Інвест» сприятимуть покращенню іміджу підприємства, збільшенню ємності ринку, покращенню фінансового стану, розширенню клієнтської бази, підвищенню їх лояльності.

Список використаних джерел

1. Беляевский И.К. Маркетинговое исследование: информация, анализ, прогноз. М. : Финансы и статистика, 2001. 318 с.

2. Іляшенко А.Х. Організаційні засади управління маркетинговою діяльністю підприємства. Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. 2009. № 6. С. 110-113.

А. П. Криницька

здобувач вищої освіти, 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», ПТБДМ-18-Г1 ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

О. В. Мурашко

кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємництва та менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

У даний час глобальною постає проблема виживання організації в умовах стрімко змінюючому навколишньому середовищі та все більшої уваги заслуговує необхідність впровадження на вітчизняних підприємствах антикризового управління, як необхідної умови забезпечення фінансової стабільності та конкурентоспроможності.

Незважаючи на галузь, форму власності та масштаби діяльності будь-яка організація діє відповідно до циклічних законів життєдіяльності і нажалі кожне підприємство так або інакше неминуче має подолати певну кризу, яка може виникнути з різних причин. Зовнішні та внутрішні фактори мають постійний вплив, в тому числі негативний, на діяльність підприємств, а своєчасне застосування антикризових заходів, діагностика кризових явищ нівелює негативні наслідки виникнення фінансової кризи та дозволяє підприємству удосконалити поточну модель управління або пристосуватися до

швидкозмінного середовища [2, с. 143].

Питання антикризового управління підприємств висвітлено у працях І.О. Бланка, Т.А. Васильєвої, А.П. Коваленко, В.В. Лігоненко та ін. Проте у науковому полі недостатньо уваги надається питанню антикризового фінансового управління в умовах інноваційного розвитку.

Криза підприємства – це сукупність ситуацій, викликана екзо та ендогенними факторами, яка порушує рівновагу системи підприємства, та з часом може приводити до зміни організаційного, економічного та виробничого механізму функціонування.

Несподівана фінансова криза, яка настала для більшості підприємств спонукає надалі звертати особливу увагу на розробку інноваційних заходів системи антикризового управління. Сутність антикризового фінансового управління полягає у застосуванні різних фінансових інструментів та методів з метою подолання кризового стану підприємства: відродження довіри до нього, його платоспроможності та здатності задовольнити потребу певного сегменту ринку[3, с. 59].

Адже успіх підприємства залежить від здатності передбачати труднощі і діяти так, щоб усунути їх або, принаймні, послабити негативний вплив проблем. Таким чином, саме негайне реагування на очікувані зміни надає переваги превентивному управлінню, яке попереджає події. Випереджувальна реакція полягає в впровадженні певних контрзаходів для послаблення або усунення загроз для підприємства.

З огляду на це у світлі превентивного антикризового менеджменту кризи можна трактувати більше як позитивне явище, яке стимулює підприємство постійно впроваджувати нове, автоматизувати процеси виробництва та сприяти переходу системи управління в якісно новий стан, що зможе протистояти зовнішньому впливу [5, с. 265]. У результаті здійснення антикризових заходів, що мають випереджувальний характер, підвищуються адаптивні здібності системи та укріплення позицій на ринку.

Підприємства мають здійснювати причинно – наслідковий аналіз із метою

виявлення істинних причин, що призвели до проблеми. А саме до кризового або передкризового стану, мається на увазі різниця між бажаним станом системи та її реальним станом [1, с. 308].

Задля здійснення процедур, пов'язаних із ідентифікацією причинно – наслідкового ланцюга у межах превентивного антикризового управління, потрібно налаштувати систему своєчасного повідомлення для швидкого реагування на так звані кризові тенденції та ретельно стежити в режимі реального часу за станом підприємницького середовища та фіксувати всі відхилення від бажаного результату, що полегшить ідентифікацію проблемних місць і найбільш вразливих сфер.

Проте якщо все ж небажанні наслідки були зафіксовані, то реакцією менеджменту підприємства може стати або прагнення усунути їх, або виграти час та ліквідувати ці наслідки пізніше й пристосуватися до нових умов. Таким чином, завданням превентивного антикризового управління є не тільки прогнозувати можливі загрози, а й не пропустити потенційну нагоду спрямувати ситуацію на свою користь.

Метою такого управління є вчасно виявити найбільш пріоритетні проблеми, які потребують негайного вирішення, тому превентивне антикризове управління орієнтоване саме на проблеми підприємства, які загрожують зниженню стійкості підприємства на ринку. Своєчасне реагування на сигнали про загрозу наближення кризи дозволить істотно знизити витрати підприємства на боротьбу із кризовою ситуацією.

Згідно теорій довгих хвиль М. Кондратьєва, який довів, що є три типи «хвиль» – короткі (приблизно 3 роки), середні (15 років) і довгі (60 років) і те що інноваційні процеси слід пов'язувати з різними чинниками кон'юнктури:

- з рівновагою «першого порядку» – попит і пропозиція;
- «другого порядку» – переливання капіталу в нове обладнання, машини, модернізацію виробництва;
- «третього порядку» – стосується зміни виробничої структури, сировинної бази, джерел енергії, кваліфікації та умов праці робітників.

Тому можна виділити, що введення інновації дасть змогу підприємству подовжити зону стійкості фінансового стану майже на 15 років [4, с.223].

Розвиток організації відбувається циклічно та супроводжується змінами елементів у системі організації. Результатом розвитку стає новий та якісний стан об'єкта, а саме його склад і структура. Виділяють прогресивну тобто висхідну лінію розвитку та регресивну, спадну лінію розвитку. Сам розвиток організації відображається в її «життєвому циклі».

«Життєвий цикл організації» - це відповідні стадій розвитку організації тобто з моменту створення до самої ліквідації, яка має характер стратегічних цілей та поставлених завдань діяльності організації враховуючи ресурсний потенціал за для досягнення максимального розвитку.

В сучасних умовах розвитку концепцій управління підприємством, формування ефективних технологій управління певний інтерес представляють підходи до оцінки діяльності підприємства. В періодичній та спеціальній літературі опублікована велика кількість пропозицій щодо методів, моделей та показників оцінки.

Найбільш популярною на сьогодні є збалансована система оціночних індикаторів Р.Каплана і Д.Нортонна – Balanced Scorecard (BSC). Основне призначення даної методики – втілити бачення керівництва підприємства в реальність, а також зв'язати стратегію з оперативною діяльністю і факторами вартості. Головною особливістю BSC є те, що вона тісно пов'язана з бізнеспроцесами, які спрямовані на задовільнення потреб споживачів, і до яких залучені всі співробітники підприємства.

BSC–модель є елементом добре розробленої системи і орієнтує керівництво підприємства на адекватний стратегічний розвиток, на відміну від традиційного управління, яке, як правило, зосереджене на фінансових показниках. Така модель відображає розширення інформаційних можливостей системи управління шляхом додавання нефінансових показників в систему оцінки результатів діяльності підприємства для досягнення цілей управління.

Як правило, нефінансові критерії тісно пов'язані з ключовими факторами

успіху, тобто із стратегією. BSC–модель дозволяє менеджерам побачити підприємство з чотирьох позицій:

- 1) взаємовідносини із споживачами;
- 2) внутрішня діяльність;
- 3) фінансове забезпечення;
- 4) інновації, розвиток, навчання.

Загальна схема BSC–моделі має такий вигляд (рис.1.1).

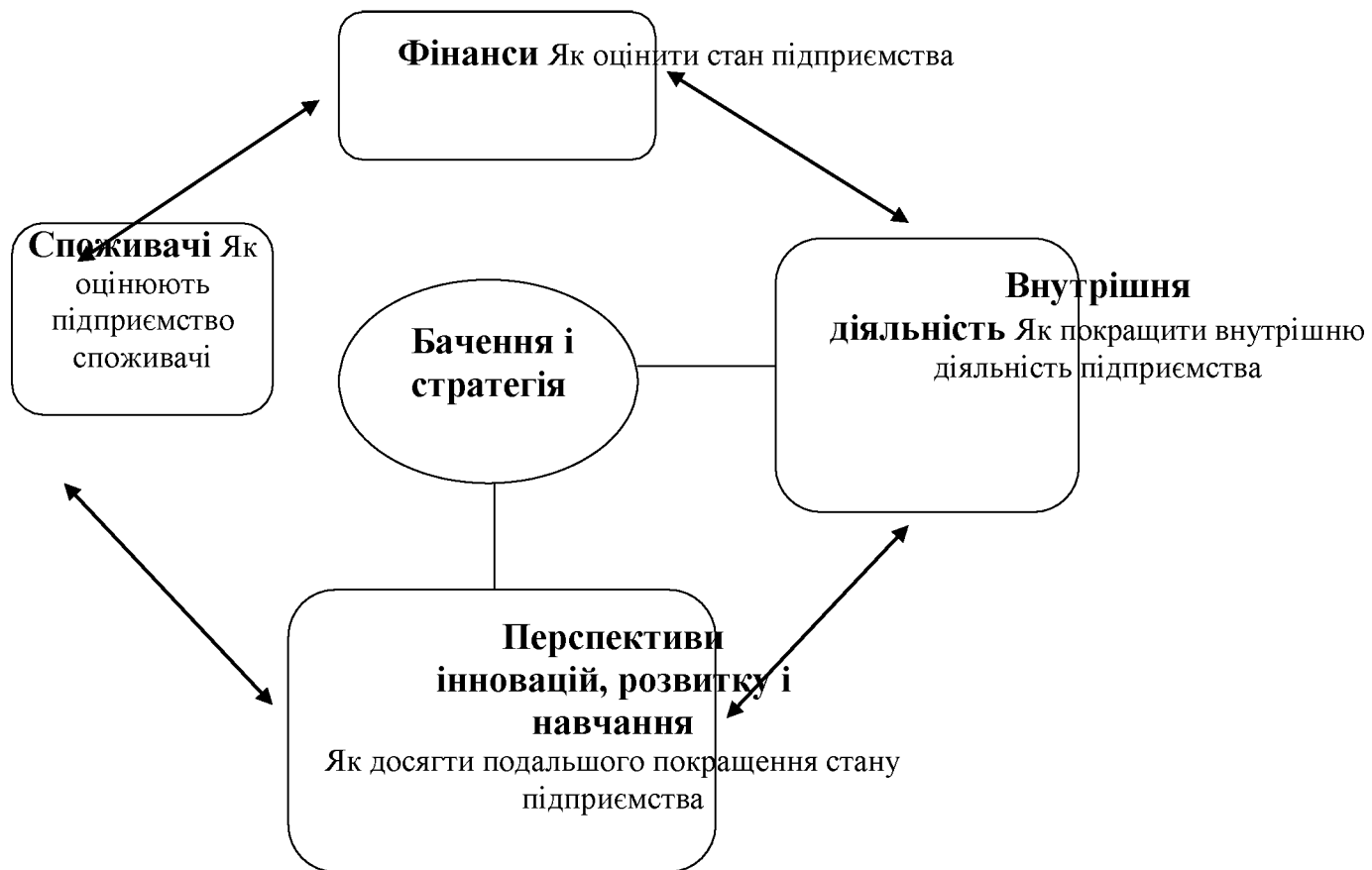


Рис.1.1. Система збалансованих показників Р.Каплана, Д.Нортон

Кількість фінансових і нефінансових показників, які включають в систему стратегічного виміру результативності діяльності підприємства, розподіляються за чотирма BSC проекціями таким чином:

1. фінанси – 5 показників;
2. споживачі – 5 показників;
3. внутрішні процеси – від 8 до 10 показників;
4. навчання і розвиток – 5 показників.

Проте така система має і свої недоліки, наприклад: система показників може бути побудована тільки після того, як усі співробітники зрозуміли та прийняли стратегію, відсутність відповідальності за загальний результат, і наостанок система більше орієнтована на управління активами і ресурсами, а не на їх формування.

Рівень новизни ймовірності комерційного успіху та виробничої

перспективності свідчить про ефективність впровадження інноваційної діяльності. Нажаль, сьогодні не існує єдиної методики оцінки комерційної успішності інноваційної діяльності, але можна здійснювати таку оцінку за допомогою приросту продуктивності праці, приросту доходу за рахунок нової продукції, приросту фондоозброєності праці, приріст фондівіддачі, частки економії від впровадження технологічних інновацій, приросту рентабельності виробництва та самої рентабельності інвестицій.

Процес виникнення кризового стану на підприємстві відбувається у часі. В залежності від інтенсивності впливу на підприємство внутрішніх і зовнішніх факторів термін від вихідного до заключного етапу розвитку кризи може бути різним. Разом з тим успіх стратегії антикризового управління залежить в основному від того, чи вдалося своєчасно помітити момент виникнення вихідного явища, що є початком розвитку кризи на підприємстві. Своєчасне знаходження таких явищ можливе лише у випадку, коли аналітичні служби підприємства постійно відслідковують множину “сигналів”, що надходять як із зовнішнього, так і з внутрішнього середовища.

Беручи до уваги все вищесказане, кризові ситуації в розвитку організації неможливо усунути. Це об’єктивні явища, які здійснюють циклічний розвиток соціально-економічних систем.

Проте можливо та потрібно своєчасно розпізнавати наближення кризових ситуацій. Це можливо досягнути з допомогою антикризового управління.

У наш час значна кількість організацій перебувають у важкому стані, саме тому запобігання криз і розробка заходів з їх виходу стали важливою проблемою в управлінні. Антикризове управління виступає підсистемою системи управління організації з подолання і попередженням кризових явищ. Тому можна зробити висновок, що при своєчасному та глибокому діагностуванні та виявленні причин і факторів впливу кризових явищ на підприємстві, можна уникнути багатьох втрат капіталу.

Саме тому використовуючи методологічні підходи до формування системи антикризового управління, можна стверджувати, що система

антикризового фінансового управління – це комплекс взаємозалежних елементів, які реалізують управлінську діяльність на основі чітко визначеного антикризового механізму управління за допомогою використання інновацій, підготовленого персоналу, сучасних зв'язків між суб'єктами та об'єктами управління і зовнішнім середовищем.

Порівнявши отримані результати від своєї діяльності із запланованими цілями та завданнями підприємство може доцільно підвести підсумки та оцінити дієвість системи антикризового фінансового управління.

Список використаних джерел

1. Антикризове управління малим підприємством: актуальність та специфіка здійснення / Л. О. Лігоненко, В. В. Кривонос // Молодий вчений. 2015. - № 2(6). - С. 1184-1186.
2. Антикризове управління / М. Т. Тюріна, Н. С. Карвацка, І. В. Грабовська. – Київ: Центр навчальної літератури, 2017. – 448 с.
3. Діагностика в системі управління / К. Приб, Н. Патица. – Київ: Центр навчальної літератури, 2017. – 480 с.
4. Кондратьевские волны: Длинные и среднесрочные циклы– Волгоград: Учитель, 2014. – 360 с. – (Отв . ред . Л . Е . Гринин , А. В. Коротаев).
5. Управління фінансами підприємств / І. О. Бланк, Г. В. Ситник, В. С. Андрієць. – Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. – 792 с. –(2-ге).

В. А. Інтер,
здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група МОБ-16-Д2, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

В. В. Іванова,
д. екон. н., проф., професор кафедри економіки, підприємництва та
менеджменту ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ

Основним етапом стратегічного управління є вибір напрямку для досягнення стратегічної мети - стратегії

Стратегія являє собою узагальнену модель дій, необхідних для досягнення поставлених цілей.[1]

Система стратегічних цілей:

- повинна бути багаторівневою – це означає, що повинна бути визначальною головною цілю та ряд підрядних цілей;
- неоднорідно за періодом часу;
- різноманітною за змістом або предметом відображення, тобто має бути вказано конкретне виробництво, інвестиційна діяльність;
- нерівнозначною за об'єктом характеристики.[2]

Загальна (генеральна) стратегія розвитку підприємства пов'язана з діяльністю підприємства в цілому, використанням всіх ресурсів і орієнтована на виконання його головної цілі.

Виробничі (допоміжні) види стратегій забезпечують реалізацію генеральної стратегії підприємства по окремим напрямкам його діяльності, видам діяльності, використанню окремих видів ресурсів.

Діяльність підприємства на споживчому ринку направлена на досягнення певних стратегічних цілей і тактичних задач, які дозволяють забезпечити ефективну господарську діяльність, виживання і його конкурентоспроможність на ринку.

Основні види стратегій загальні, конкурентні, функціональні, операційні.

Перед тим як вибирати стратегію діяльності, необхідно сформулювати певну сукупність альтернативних стратегій. Виокремлюють такі основні види базових корпоративних стратегій: зростання, стабілізації, скорочення. [3]

Основними функціональними стратегіями підприємства є стратегія маркетингової діяльності, стратегія виробництва, стратегія наукових

досліджень і проектно-конструкторських розробок, фінансова стратегія, стратегія управління персоналом, екологічна стратегія. [4]

За напрямом розвитку підприємства розрізняють стратегії зростання, обмеженого зростання, скорочення тощо. Їх називають базовими стратегічними альтернативами;

За рівнем управління стратегіями є такі як корпоративна (портфельна), ділова (бізнес-стратегія), функціональна (деталізує, підтримує корпоративну і ділову), операційна (забезпечує досягнення стратегічної мети) стратегії. Всі вони утворюють «піраміду» взаємопов'язаних стратегій.

За напрямками діяльності стратегіями є товарна (визначає перспективний асортимент товару, обсяг його виробництва і реалізації, розроблення нових товарів, технологій) і ринкова (обумовлює ринкову поведінку, організацію збуту тощо) стратегії.

За досягненням конкурентних переваг розрізняють стратегії фокусування, диверсифікації, економії на витратах, диференціації.

За позицією в галузі, ринковому сегменті виділяють конкурентні стратегії (стратегії лідера, послідовника, претендента на лідерство і новачка.

Класифікація економічних стратегій підприємства поєднує різні за змістом і напрямом дії стратегії. Одні з них спрямовані на зовнішнє конкурентне середовище, інші реалізуються безпосередньо на підприємстві, проте всіх їх об'єднує єдина мета — запобігання банкрутству підприємства. [5]

Знання видів стратегій сприяє чіткому визначенню напрямів руху підприємства до досягнення стратегічної мети.

Список використаних джерел

1. Оберемчук В.Ф. Стратегія підприємства: Короткий курс лекцій. - К.: МАУП, 2000.-128с., С. 66
2. Наливайко А.П. Теорія Стратегії підприємства. Сучасний стан та напрямки розвитку: Монографія. - К.: КНЕУ, 2001. – 227 С.

3. Василенко В.О., Ткаченко Т.І. Стратегічне управління: Навчальний посібник. -К.:ЦУЛ,2003.-396с.
4. Іванова В.В. Система стратегій підприємства. 2020. – 4 с.

Ж. В. Оніщенко,
здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група МОБ-16-Д2, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

В. В. Іванова,
д. екон. н., проф., професор кафедри економіки, підприємництва та
менеджменту ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

РОЛЬ ІНФОРМАЦІЇ У СТРАТЕГІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

Реалізація концепції стратегічного управління на підприємстві стосується всіх аспектів його діяльності. На базі стратегічної інформації приймаються стратегічні рішення, які потім втілюються в стратегії та організаційні, фінансово-економічні, соціально-психологічні, методичні та інші інструменти, за допомогою яких здійснюється стратегічний процес[1].

Стратегічні рішення безпосередньо визначають частку підприємства, впливають на його розвиток і життєздатність. Обґрунтованість рішень, що приймаються, залежить від інформації, на якій вони базуються, а ціна помилок постійно зростає. Найвні інформаційні системи надають керівникам підприємств інформацію, що зорієнтована в основному на внутрішнє середовище - технологію, організацію виробництва, фінансово-економічні ретроспективні показники тощо - і характеризує його. Інформація про зовнішнє середовище має фрагментарний, несистемний характер.

Стратегічна діяльність потребує надійного інформаційно-аналітичного забезпечення у вигляді баз стратегічних даних, допущень і прогнозів.

Інформаційно-аналітичне забезпечення стратегічного управління являє собою систему, яка об'єднує усі інші елементи організації в єдине ціле, дозволяє сформувавши процес стратегічного управління, як безперервну низку управлінських рішень, спрямованих на досягнення стратегічних цілей.

База стратегічних даних - це стислий системний опис найсуттєвіших стратегічних елементів. Багато проблем можна вирішити, якщо базу стратегічних даних сформувавши одночасно з розробкою та використанням інформаційно-управлінських систем різного типу, що дає змогу:

- нагромаджувати інформацію про минуле й сучасне;
- скласти прогнози розвитку подій;
- діставати уявлення про реальні справи на підприємстві в конкретний відрізок часу;
- відстежити події в зовнішньому середовищі[2].

Зважаючи на особливості стратегічної інформації, прогнозний характер даних підприємства відчувають необхідність їх постійного отримання та аналізу для прийняття рішень стратегічного характеру. Більшість вітчизняних та зарубіжних авторів визнає необхідність постійного контролю деякої сукупності параметрів середовища, однак однозначної відповіді на цю проблему не існує. Практика діяльності успішних підприємств свідчить про наявність різних інформаційних систем, які використовуються в стратегічному управлінні[2].

Використання більшості існуючих інформаційно-аналітичних комплексів у стратегічному управлінні недоцільне оскільки більшою мірою зорієнтовані на автоматизацію поточної діяльності.

Ідеальна інформаційно-аналітична система має забезпечувати здатність виробничої системи пристосуватися в реальному часі до змін. На концептуальному рівні слід говорити про утворення системи стратегічного моніторингу, яка передбачає реалізацію процедур системного аналізу як внутрішньої структури, так і зовнішнього середовища з точки зору довгострокового впливу на діяльність організації.

Аналіз інформаційних потреб є істотним етапом стратегічного й поточного планування. Послідовний і якісний підхід до цього процесу дозволяє оптимізувати роботу всього підприємства на основі виявлення найбільш актуальних інформаційних потреб і їх найкращого задоволення.

Варіант побудови дієвої оргсистеми інформаційного обслуговування підприємства, що об'єднана з технологією оперативного управління бізнес-процесами, описано Б. Бармаковим [3]. Ця система здатна:

- контролювати стан робіт і результатів з найважливіших напрямів поточної діяльності;
- забезпечувати підприємство відповідною релевантною інформацією;
- регулювати рух інформаційних ресурсів для використання в цільовій діяльності відповідно до напрямів і ритмів бізнес-процесів;
- оперативно знаходити інформацію у величезному масиві різнорідних джерел для поточних і перспективних завдань управління;
- акумулювати, аналізувати та узагальнювати документований досвід професіоналів, перетворюючи його на загальнодоступний корпоративний інтелект; - упорядковувати діяльність, пов'язану з розвитком інформаційної системи.

Стратегічне управління ґрунтується на значному обсязі ретельно проаналізованої інформації, яка використовується для визначення стратегічної мети, розробки стратегії та її реалізації

Список використаних джерел

1. Шершньова З. Є. Стратегічне управління : підручник. - 2-ге вид., перероб. і доп. - К.: КНЕУ, 2004. - 699 с.
2. Дикань В. Л. Стратегічне управління: навч. посіб./ В. Л. Дикань, В. О. Зубенко, О. В. Маковоз, І. В. Токмакова, О. В. Шраменко – К. : «Центр учбової літератури», 2013. – 272 с.

3. Бармаков Б. Роль информационного обеспечения в управлении компанией / Б. Бармаков // Управление компанией. – 2007. – № 2.
<http://www.management.com.ua/ims/ims130.html>

СЕКЦІЯ 2. ОСОБИСТІСНИЙ РОЗВИТОК ТА ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

В. В. Бровченко,

здобувач вищої освіти, 053 «Психологія», група КПМ–18–Г1, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Т. В. Чаусова,

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та
особистісного розвитку, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ УЧНІВ СТАРШИХ КЛАСІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Постановка проблеми. Професійне самовизначення є важливим фактором відтворення трудових ресурсів України. Загальновідомо, що людина почувається успішною й упевненою в житті, досягає найвищого професійного рівня, якщо отримує задоволення від роботи і може реалізувати в ній свій творчий і особистісний потенціал. Тому, вкрай необхідною є реалізація системи послідовної та цілеспрямованої допомоги в професійному самовизначенні особистості. На всіх етапах підготовки до мотивованого професійного вибору найважливіше значення має формування професійних інтересів, підвищення інформованості про світ професій і на цій основі – усвідомлення власних уподобань.

Найбільшій актуальності професійна орієнтація набуває в старших класах – у період активного професійного самовизначення, основою якого є самопізнання та реалістична самооцінка індивідуальних особливостей, зіставлення своїх професійно важливих якостей і потенційних можливостей з

вимогами професії та кон'юнктурою на ринку праці. І провідна роль у керуванні процесом підготовки молодшої людини до вибору професії в цей період належить саме практичному психологові та соціальному педагогу в школі.

Стан розробленості проблеми. Як показують дослідження, вибір сфери професійної діяльності, а також становлення професійно важливих якостей пов'язані з основними властивостями нервової системи (К.М. Гуревич, Є.А. Клімов та ін.). У дослідженнях останніх років було встановлено взаємозв'язок індивідуально-психологічних особливостей з функціональною асиметрією дорослої людини (М.А. Матова, С. Mascie-Taylor, Е. Harburg, В.В. Суворова, Л.Л. Шмакова та ін.). Однак, менш вивчений взаємозв'язок індивідуально-психологічних особливостей з професійним самовизначенням в підлітковому і юнацькому віці. У зв'язку з цим постає питання щодо необхідності розгляду зв'язку індивідуально-психологічних особливостей з професійними уподобаннями учнів старших класів як предикторами їх професійного самовизначення.

Потрібно сказати, що в тісному зв'язку з московськими вченими працювали їхні українські колеги. Завдяки спільним зусиллям розв'язується ціла низка питань організації професійної орієнтації школярів. Так, Ю.К. Бабанським і Є.М. Павлютенковим були запропоновані оригінальні методики вивчення особистості школяра. С.Я. Батишев, Є.О. Клімов, М.М. Скаткін, Б.О. Федоришин отримують цінні результати в процесі дослідження психолого-педагогічних основ підготовки школярів до вибору професії. П.Р. Атутов, Г.Є. Левченко, Д.А. Сметанін, Д.О. Тхоржевський вирішують проблеми підготовки учнів до вибору професії в процесі трудового навчання.

Мета дослідження: теоретично проаналізувати, експериментально дослідити ефективність професійного самовизначення учнів старших класів/

Виклад основного матеріалу. Змістовою характеристикою професійного самовизначення особистості є процес формування її ставлення до себе як до суб'єкта професійної діяльності. При цьому стійке позитивне ставлення

виступає критерієм завершеності даного процесу. Тому образ «Я» професіонала природно розглядають як об'єктивний показник динаміки професійного самовизначення особистості, зміни у структурі якого досить повно характеризують зміни у ставленні особистості до себе як до професіонала в майбутньому і дійсному. Дані зміни відбуваються на всіх психологічних рівнях: когнітивному, емоційно-мотиваційному і поведінковому.

В. Сафін також неодноразово вказував на правомірність розглядати образ «Я» в якості одного з показників самовизначення особистості, її ставлення до себе. Дана думка простежується у роботах О. Бодальова, І. Кона та у теорії Д. Сьюпера.

У процесі професійного становлення особистості інтенсивно змінюються критерії її ставлення до себе. Результати експериментальних досліджень В. Шегурової та Т. Кудрявцева виражають динаміку суб'єктивної еталонної моделі професіонала. Але дана модель не є еквівалентом уявлень особистості щодо професії, оскільки, створюючи її, особистість певним чином виражає в ній себе. В цьому сенсі еталонна модель – це своєрідна проекція професійної спрямованості особистості. Тобто в процесі професійної підготовки юнаків зміни індивідуальних еталонних моделей професіонала виступають показником змін критеріїв ставлення особистості студента до себе як до суб'єкта професійної діяльності. Зміна критеріїв ставлення до себе нерідко виявляється у формі зміни критеріїв обґрунтованості вибору професії як наслідок деякої перебудови мотиваційно-потребнісної сфери в результаті участі молоді особистості в учбово-професійній і професійній діяльності та під впливом соціального середовища.

При цьому людина може усвідомлювати зміни, що відбулися з нею, а може, як показують спостереження, і не усвідомлювати їх, розглядаючи свій первинний вибір як випадковий. В обох випадках виникає потреба у переосмисленні цього вибору: людина намагається знайти нові аргументи на доказ правильності вибору професії, які б відповідали новосформованим критеріям, що в одних ситуаціях спрощує, а в інших – ускладнює процес

професійного самовизначення. Якщо ці спроби виявляються безуспішними, то індивід або змінює професію, або починає ставитись до себе як до невдахи чи знаходить будь-який інший (окрім професійного) спосіб для самоствердження та самореалізації.

Таким чином, динаміка професійного самовизначення, з одного боку, детермінована зміною ставлення особистості до себе як до суб'єкта власної професійної діяльності, а з іншого – зміною критеріїв цього ставлення. Беручи участь у колективній учбово-професійній і професійній діяльності, особистість привласнює суспільні критерії ставлення до себе через стосунки з людьми. Іншими словами, професійне самовизначення як процес формування особистістю свого ставлення до професійно-трудової діяльності відбувається через узгодження внутрішньо-особистісних та соціально-професійних потреб.

Загалом професійна перспектива особистості в процесі її професійного самовизначення передбачає такі основні компоненти:

- 1 – усвідомлення цінності чесної, суспільно корисної праці (моральна основа самовизначення);
- 2 – усвідомлення необхідності одержання спеціальної професійної підготовки, а також постійного підвищення кваліфікації та самоосвіти;
- 3 – загальна орієнтація у соціально-економічній ситуації в країні та прогнозування її змін (уявлення про можливі пріоритети в роботі);
- 4 – загальна орієнтація у світі професійної праці (макроінформаційна основа самовизначення);
- 5 – виділення віддаленої професійної мети (мрії) та її узгодження з іншими життєвими цінностями (дозвіллєвими, особистісними і т.д.);
- 6 – побудова системи найближчих цілей як етапів і шляхів досягнення віддаленої мети;
- 7 – знання обраних цілей - конкретних професій, навчальних закладів і місць працевлаштування (мікроінформаційна основа самовизначення);
- 8 – уявлення про зовнішні перешкоди на шляху досягнення цілей та знання способів подолання їх;

9 – уявлення про внутрішні перешкоди (власні недоліки) на шляху досягнення цілей та знання способів самовдосконалення;

10 – система резервних професійних варіантів;

11 – початок практичної реалізації професійної перспективи, що передбачає постійну корекцію всього запланованого.

Гіпотеза дослідження полягає в припущенні про те, що професійне самовизначення в юнацькому віці обумовлюється особистісними якостями: спрямованістю особистості і ціннісними орієнтаціями; у більшості юнаків і дівчат має місце протиріччя між обраною професією і особистісною схильністю до неї.

Експериментальна база дослідження: заклад загальної середньої освіти № 84, м. Києва. У дослідженні брали участь 58 учнів старших класів.

Для виявлення схильності людини до певних типів професій була використана методика ДДО Е.А. Клімова. Для дослідження інтересів старшокласників використовувалась методика «Карта інтересів». Для визначення професійного типу особистості ми використали «Методика визначення типу соціальної спрямованості особистості Голланда».

За результатами дослідження маємо, що в учнів старших класів спостерігається значна диверсифікація професійних інтересів. Найбільший інтерес виявлено учнями до історії, що становить 11,49 % від загальної кількості виборів учнів сфер професійних інтересів, а найменше – до лісового господарства, сільського господарства і техніки. Усвідомлення своїх інтересів сприяє оптимальному вибору власної професії.

Наступною методикою, яка використовувалась для дослідження професійного самовизначення учнів, є методика Дж. Голланда.

З аналізу результатів дослідження маємо, що 11 учнів характеризуються значно вираженим «реалістичним» типом особистості, 14 учнів – «інтелектуальним» типом особистості, 10 учнів – «соціальним» типом особистості, 4 учнів – «конвенціональним» типом особистості, 10 учнів – «підприємницьким» типом особистості, 4 учні – «артистичним» типом

особистості, а у деяких учнів спостерігається більша схильність не до одного, а до двох типів особистості одночасно: у двох учнів однаково значно виражена схильність до «реалістичного» та «підприємницького» типів особистості, в інших двох – до «реалістичного» та «конвенціонального», у одного учня – до «інтелектуального» та «артистичного».

Отже, серед учнів старших класів спостерігається в певній мірі схильність до усіх типів особистості, проте один із них типів особистості є домінуючим порівняно з іншими у майже всіх цих учнів, лише у п'яти учнів домінуючим типом є не один, а одночасно два типи особистості.

За результатами проведеного дослідження нами була розроблена програма психологічного супроводу вибору професії, метою якої стало формування позитивних психологічних установок що сприяють корекції професійних намірів в юнацькому віці. Психологічна програма проводилась у листопаді 2019 року протягом 2 тижнів.

Через 2 тижні після закінчення психологічної програми було проведено повторне анкетування, за результатами якого стало відомо, що 69,2% учнів змінили свій вибір майбутньої діяльності. Отже, після участі в психологічній програмі, за результатами повторного дослідження у підлітків обрана професія відповідає особистісним схильностям до неї. Лише 30,8% учнів залишили попередній варіант обраної професії, з них 18,1% – одразу обрали професію, яка відповідає їх індивідуально-психологічним особливостям. Тобто, тільки 12,7% учнів не змінили свою думку, хоча за даними методик обрана професія не відповідає їх типу особистості, схильностям та інтересам.

Висновки. За допомогою даного дослідження нам вдалося дослідити індивідуально-психологічних особливостей та професійне та особистісне становлення учнів старших класів. Враховуючи отримані результати можна стверджувати, що мета програми психологічного супроводу учнів старших класів була досягнута.

Я. А. Дорогань,

здобувач вищої освіти, 053 «Психологія», група КПМ–18–Г1, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Т. В. Чаусова,

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та
особистісного розвитку, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМИН У ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ

Постаовка проблеми. Зростання напруженості у сучасному суспільстві обумовлює збільшення різноманітних конфліктів та необхідність їх всебічного вивчення з метою нівелювання негативних наслідків та як найповнішого використання закладених у них позитивних можливостей для розвитку особистості. Знання чинників, які обумовлюють виникнення міжособистісних конфліктів, дозволяє розробити комплекс методів, спрямованих на їх профілактику та формування навичок успішного вирішення. Така робота дозволяє не лише допомогти особистості одержати знання про ефективні способи розв'язання конфліктів, але і надає їй інформацію про основні психологічні особливості, які зумовлюють виникнення міжособистісних конфліктів, про можливості саморегуляції у складних життєвих ситуаціях, здійснює цілеспрямований вплив на особистість з метою гармонізації її психічного та соціального життя.

Ступінь розробленості проблеми. Проблема конфліктів завжди приваблювала дослідників і розроблялася представниками різних психологічних напрямків як у зарубіжній, так і у вітчизняній психології. Зокрема, у зарубіжній психології найбільш цікавими є розробки представників різних наукових підходів: психоаналітичного (А. Адлер, З. Фрейд, К. Юнг та ін.); соціотропного (У. Мак-Даугалл, С. Сігеле та ін.); етологічного (К. Лоренц, Н. Тінберген та ін.); теорії групової динаміки (Д. Креч, К. Левін та ін.); фрустраційноагресивного (Д. Доллард, Н. Міллер та ін.); поведінкового

(А. Басс, А. Бандура та ін.); соціометричного (Г. Гурвіч Дж. Морено та ін.); інтеракціоністського (Т. Шибутані, Д. Шпігель та ін.). Завдяки цим роботам у психологічній науці було започатковано систематичне вивчення конфлікту як самостійного соціально-психологічного феномену. У середині ХХ століття перед дослідниками постала проблема не лише розробки теоретичних підходів до різноманітних конфліктів, а і визначення шляхів та способів їх попередження і подолання.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічних чинників виникнення міжособистісних конфліктів серед підлітків, а також розробці та апробації психокорекційної програми щодо запобігання виникненню міжособистісних конфліктів та формування конфліктної компетентності особистості.

Виклад основного матеріалу. Визначено сутнісний зміст поняття міжособистісних взаємин як сукупності об'єктивних зв'язків та взаємодій між людьми, які належать до певної соціальної групи, суть якого полягає в усвідомленій, ціннісноосмисленій і емоційно забарвленій інтра і інтерпсихічній активності суб'єктів. Поняття «міжособистісні взаємини» є базовим для даного дослідження, яке не можливо цілісно дослідити без визначення його основних компонентів серед яких когнітивний, емоційний та інтеракційний.

Взаємодія цих трьох компонентів визначає міру міжособистісної привабливості партнерів, яка характеризується сумісністю або ж несумісністю партнерів.

З'ясовані особливості підліткового віку та притаманні йому головні особливості. У даному віці провідними видами діяльності є міжособистісне спілкування з дорослими і ровесниками, суспільно корисна праця і навчання, що позитивно позначається на розвитку психіки та особистості загалом. Спілкування з однолітками у підлітковому віці реалізує ряд важливих функцій: функція обміну інформацією; вдосконалення навичок взаємодії з однолітками; збагачення емпатійних навичок; налагодження контактів з протилежною статтю і засвоєння гендерних ролей; становлення автономності підлітка, його

незалежності від дорослих.

Міжособистісні взаємини підлітків з ровесниками розвивають нові поведінкові реакції: групування, пошуків друзів і компанії, хобі-реакції, які реалізуються через налагодження дружніх взаємин і пошуки певної референтної групи для встановлення значимого статусу в ній.

Особистість підлітка слід розглядати не окремо, а в групі, до якої він належить. Адже провідний для даного віку вид діяльності – спілкування – найбільш активн реалізується в групі. Саме тому психокорекційний тренінг, на наш погляд, є однією найбільш вдалих форм роботи з підлітками.

Для аналізу проблем міжособистісних взаємин у підлітковому віці ми рекомендуємо використовувати низку взаємодоповнювальних методик. Серед них методика діагностики спрямованості особистості Б. Басса, методика діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі і тест опису поведінки К. Томаса, адаптований Н. Грішиною. Підібраний комплекс методик забезпечує отримання достовірної інформації про особливості взаємин між сучасними підлітками і їх батьками.

За допомогою першої методики було визначено який тип спрямованості переважає в учнів 10 класу: спрямованість на себе (Я), спрямованість на спілкування (О) чи спрямованість на справу (Д). Результати показали, що «Я» вибирають 9 осіб (29,0 %); «О» вибирають 10 осіб (32,3 %); «Д» вибирають 12 осіб (38,7 %). Також, дослідження показало, що спрямованість на себе більш поширена серед хлопців, ніж серед дівчат.

Методика діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі виявила, що в учнів яскраво виражені всі типи відносин: авторитарний, егоїстичний, агресивний, підозрілий, підлеглий, залежний, доброзичливий, альтруїстичний. Причому вони майже однаково проявляються і в дівчат, і в хлопців.

Результати методики Т. Лірі можна пояснити тим, що в підлітковому віці в дітей ще не до кінця сформована система моральних норм і цінностей. Їхня поведінка часто є імпульсивною та не зрозумілою. Ті чи інші типи відносин можуть проявлятися відносно різних ситуацій, оскільки дії підлітка можуть

бути спонтанними. В одних ситуаціях він може проявляти надмірну егоїстичність, а в іншій непередбачуваний альтруїзм.

Тест опису поведінки К. Томаса, адаптований Н. В. Грішиною показав які стратегії найчастіше обирають підлітки у конфліктних ситуаціях. За результатами, найбільш поширеною стала стратегія суперництва, її обрало 8 опитуваних, що становить 25,9 %, а найменш поширеною – стратегія співпраці, її обрало лише 4 учні і це 13% усіх досліджуваних.

Такі результати методики К. Томаса є передбачуваними для підліткового віку, оскільки саме в такий період діти найбільше прагнуть самовиразитись та самоствердитись в очах оточуючих [13]. В цей вік для них характерний деякий егоїзм, вони хочуть бути самостійними та незалежними, тому і не обирають стратегію співпраці, хоча на компроміс готові піти 7 учасників дослідження, а це 22,5 % усіх тестованих.

Результати проведеного емпіричного дослідження підтвердили особливості підліткового віку про які говорилось. Дані методики допоможуть виявити причини проблем міжособистісних взаємин у підлітковому віці, що є важливим етапом для ефективності їх корекції.

Проведене дослідження показало, що стан проявів аутоагресивної та агресивної поведінки сучасних підлітків та осіб юнацького віку є досить складним явищем в силу особливостей розвитку, конфліктності у соціальній та психологічній адаптації учнів даного періоду. Тому є зрозумілим та необхідним втручання психологічної служби в процес розвитку та становлення особистості учня в аспекті навчально-виховного процесу, а також у формуванні дорослих та зрілих взаємовідносин серед однолітків.

У процесі тренінгової роботи використовували психогімнастичні вправи, та методики. Вправи на розслаблення доцільно впроваджувати з метою створення невимушеної, вільної від зайвого контролю обстановки.

Корекція агресивної поведінки підлітків була спрямована, насамперед, на усвідомлення та знешкодження причини, що її провокують. Тому перед плануванням корекційної роботи з підлітками обов'язково необхідно здійснити

так званий “соціальний анамнез” – вивчення соціального оточення підлітка, взаємовідносин з членами сім’ї, однолітками, вчителями, референтними групами тощо.

Програма тренінгу: корекція та формування регулятивних, емоційно-вольових якостей; оптимізація процесу міжособистісної взаємодії; сприяння кращому розумінн. себе; формування вмінь розуміти інших та конструктивно взаємодіяти з ними; сприяти усвідомленню життєвих перспектив, цілей, та шляхів їх досягнення.

Мета тренінгу: профілактика дезадаптації підлітків у соціумі, розвиток комунікативних навичок, лідерських здібностей, формування адекватної самооцінки, корекція та зниження рівня агресивності та конфліктності в групі, корекція особистісних якостей дітей, вміння адекватно оцінювати будь-які життєві ситуації.

Варто періодично проводити соціометричні дослідження з метою з’ясування статусу неповнолітнього в різних групах: класі, вдома, неформальній групі, гуртках за інтересами та інших колективах.

Висновки. Отже, причини міжособистісних конфліктів поділяються на дві великих групи: 1) соціально-психологічні: втрати і спотворення інформації в процесі міжособистісної комунікації, незбалансована ролева взаємодія двох людей, відмінності в способах оцінки діяльності і особистості іншої людини, напружені відносини, прагнення до влади; 2) особистісні, тобто власне психологічні: оцінка поведінки іншого з точки зору неприпустимо низького рівня його соціально-психологічної компетентності (коли, наприклад, людина не уявляє собі, що є багато виходів з конфліктної ситуації), недостатня психологічна стійкість, погано розвинена здібність до емпатії, завищений або занижений рівень домагань, тип темпераменту, надмірна вираженість окремих рис характеру, психологічну несумісність людей, між якими виник конфлікт.

Оцінюючи причини підвищеної конфліктності молодих людей, слід визнати, що в значній мірі вона залежить від сфери їх самосвідомості.

І. І. Жеребецький,
здобувач вищої освіти, 053 «Психологія», група КПМ–18–Г1, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

О. В. Брюховецька,
доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології та
особистісного розвитку, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ
КОМУНІКАТИВНОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ
ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ У ПЕДАГОГІЧНО-
ОРІЄНОВАНОМУ СПІЛКУВАННІ**

Постановка проблеми. Сучасний розвиток освітньої ситуації в Україні полягає у пошуку ефективних засобів реалізації провідної ідеї реформування системи освіти – створення оптимальних умов для розвитку особистості. Ключова роль у задоволенні зазначених вимог належить педагогу як суб'єкту управління освітнім процесом. Тому для фахівців, які займаються питаннями професійної підготовки студентів педагогічних закладів вищої освіти, все більш актуальними стають психологічні дослідження саморегуляції довільної активності суб'єкта педагогічної праці, у яких важливе місце займає проблема розвитку комунікативної саморегуляції майбутніх вчителів закладів загальної середньої освіти.

Стан розробленості проблеми. У психолого-педагогічній літературі є достатньо досліджень, в яких розглядаються різні аспекти проблеми саморегуляції (праці К.О. Абульханової-Славської, Б.Г. Ананьєва, М.Й. Боришевського, Л.С. Виготського, Г.С. Костюка, О.М. Леонтьєва, Б.Ф. Ломова, С.Д. Максименка, В.О. Моляко, В.І. Моросанової, Н.І. Пов`якель, С.Л. Рубінштейна та ін.), комунікативної саморегуляції (праці Н.В. Антонової, К. Вердербера, І.О. Зімньої, О.О. Леонтьєва, М.І. Лісіної, Л.А. Петровської,

М.В. Соковніна та ін.), комунікативної саморегуляції у педагогічно-орієнтованому спілкуванні (праці Л.В. Долинської, І.О. Зімньої, В.А. Кан-Каліка, Г.О. Ковальова, О.О. Леонтєва, А.К. Маркової та ін.).

Мета дослідження – теоретично проаналізувати та емпірично дослідити особливості комунікативної саморегуляції майбутніх вчителів закладів загальної середньої освіти, обґрунтувати та апробувати програму навчального семінару-тренінгу спрямованого на її розвиток у процесі професійної підготовки.

Виклад основного матеріалу. До визначення поняття саморегуляції у сучасній психології існує багато підходів, які не суперечать один одному, а розглядають різні сторони цього складного психічного явища: 1) психосоматичний, психофізичний та психотерапевтичний; 2) організаційно-методологічний; 3) ціннісно-нормативний; 4) особистісно-орієнтований; 5) когнітивний; 6) диференціально-психологічний; 7) психології праці та інженерної (технічної) психології; 8) психології установки; 9) структурно-психологічний.

З позицій структурно-психологічного напрямку ми визначаємо комунікативну саморегуляцію як системно організований процес внутрішньої психічної активності суб'єкта з ініціації, побудови, підтримки та управління різними видами та формами довільної комунікативної активності, спрямованої на досягнення цілей спілкування. При цьому процес комунікативної саморегуляції у педагогічно-орієнтованому спілкуванні розглядається нами як цілісна та відкрита інформаційна система, функціонування якої забезпечується технологічною послідовністю механізмів комунікативної саморегуляції, специфічних для педагогічно-орієнтованого спілкування.

Процес комунікативної саморегуляції у педагогічно-орієнтованому спілкуванні реалізується взаємодією функціональних ланок, які забезпечуються наступними регулятивними процесами як психологічними механізмами комунікативної саморегуляції: 1) постановкою цілей у педагогічному спілкуванні; 2) моделюванням суб'єктивно значущих умов педагогічного

спілкування; 3) програмуванням виконавчих комунікативних дій у педагогічному спілкуванні; 4) самовпливом при встановленні та підтриманні рапорту у процесі педагогічного спілкування; 5) емоційно-вольовою мобілізацією в актуальному процесі педагогічного спілкування; 6) самоконтролем та оцінкою ефективності реалізації актуального процесу педагогічного спілкування; 7) контролем та оцінкою результатів педагогічного спілкування; 8) прийняттям рішення про корекцію системи комунікативної саморегуляції педагогічного спілкування; 9) самореабілітацією після педагогічного спілкування.

Емпіричне дослідження проводилося психодіагностичним методом, представленим стандартизованими методиками: 1) Опитувальник «Діагностика особливостей комунікативної саморегуляції» (ДОКС); 2) Методика групової оцінки комунікативної компетентності вчителя (ГОКК).

Дослідженням охоплені 60 студентів Сумського державного педагогічного університету ім. А.С.Макаренка. З них – 30 студентів II курсу та 30 студентів V курсу за спеціальністю «Англійська мова та література».

За особливостями сформованості окремих функціональних ланок комунікативна саморегуляція може характеризуватися «високим», «вище середнього», «середнім», «нижче середнього», «низьким» рівнями розвитку. Більшість студентів педагогічного вищого навчального закладу мають на початковому етапі навчання у педагогічному закладі вищої освіти «середній», «нижче середнього» та «низький» рівні комунікативної саморегуляції, і ці показники впродовж навчання залишаються практично незмінними. Аналіз динаміки комунікативної саморегуляції майбутнього вчителя закладів загальної середньої освіти свідчить про те, що у студентів від молодших до старших курсів практично відсутня позитивна динаміка у розвитку таких функціональних ланок комунікативної саморегуляції, як «комунікативне цілепокладання», «аналіз комунікативної ситуації», «комунікативне програмування». При цьому найбільш слабо розвиненою ланкою комунікативної саморегуляції як у молодших, так і у старших курсів, є

«комунікативне програмування», а найбільш сильно розвиненою ланкою – «комунікативний самоконтроль».

Рушійними силами цілеспрямованого розвитку у майбутніх вчителів закладів загальної середньої освіти комунікативної саморегуляції в процесі професійної підготовки є формування комплексів регулятивних вмінь, які реалізують у єдиній технологічній послідовності психологічні механізми комунікативної саморегуляції.

Суттєвими психологічними умовами розвитку у майбутніх вчителів закладів загальної середньої освіти цілісної системи комунікативної саморегуляції є наступні:

1) засвоєння майбутніми вчителями закладів загальної середньої освіти знань стосовно інваріантної функціональної структури та специфічного змісту психологічних механізмів комунікативної саморегуляції у педагогічному спілкуванні;

2) розвиток у майбутніх вчителів закладів загальної середньої освіти комплексів регулятивних умінь, пов'язаних з окремими психологічними механізмами комунікативної саморегуляції у процесі педагогічно-орієнтованого спілкування;

3) інтеграція у майбутніх вчителів закладів загальної середньої освіти комплексів регулятивних умінь, пов'язаних з окремими психологічними механізмами комунікативної саморегуляції, у єдину функціонально-технологічну послідовність;

4) перенесення майбутніми вчителями закладів загальної середньої освіти інваріантної функціональної структури комунікативної саморегуляції у різноманітні види та форми педагогічно-орієнтованого спілкування;

5) розвиток у майбутнього вчителя закладів загальної середньої освіти суб'єктного досвіду комунікативної саморегуляції у педагогічно-орієнтованому спілкуванні з метою його подальшого застосування у педагогічному спілкуванні.

Ефективним засобом цілеспрямованого розвитку у майбутніх вчителів

закладів загальної середньої освіти комунікативної саморегуляції є навчальний семінар-тренінг, організований на принципах активного керованого навчання у процесі педагогічно-орієнтовного спілкування, який дозволяє за відносно короткий проміжок часу удосконалити базові комплекси вмінь комунікативної саморегуляції.

Програма навчального семінару-тренінгу спрямованого на розвиток комунікативної саморегуляції майбутніх вчителів закладів загальної середньої освіти повинна послідовно спрямовуватися: 1) на розвиток у майбутніх вчителів закладів загальної середньої освіти комплексів регулятивних вмінь, пов'язаних з окремими психологічними механізмами комунікативної саморегуляції у педагогічно-орієнтованому спілкуванні; 2) на інтеграцію у майбутніх вчителів закладів загальної середньої освіти комплексів регулятивних вмінь, пов'язаних з окремими психологічними механізмами комунікативної саморегуляції у педагогічно-орієнтованому спілкуванні, в єдину технологічну послідовність; 3) на перенесення майбутніми вчителями закладів загальної середньої освіти комплексів регулятивних умінь, пов'язаних з психологічними механізмами комунікативної саморегуляції, у допоміжні види педагогічно-орієнтованого спілкування.

Мета навчального семінару-тренінгу: розвиток у майбутніх вчителів комплексу регулятивних умінь, що реалізують психологічні механізми комунікативної саморегуляції у педагогічно-орієнтованому спілкуванні.

Завдання навчального семінаур-тренінгу: 1) створити умови засвоєння майбутніми вчителями знань стосовно інваріантної функціональної структури та специфічних психологічних механізмів комунікативної саморегуляції у педагогічному спілкуванні; 2) розвинути у майбутніх вчителів комплексу регулятивних вмінь, пов'язаного з окремими психологічним механізмами комунікативної саморегуляції у процесі педагогічно-орієнтованого спілкування в тренувальній групі; 3) інтегрувати комплекс регулятивних вмінь, пов'язаний з окремими психологічними механізмами комунікативної саморегуляції у педагогічно-орієнтованому спілкуванні, в єдину технологічну послідовність.

Підтвердженням ефективності програми розвитку комунікативної саморегуляції майбутніх вчителів закладів загальної середньої освіти є підвищення рівнів розвитку усіх функціональних ланок комунікативної саморегуляції.

Висновки. Отже, розроблена програма розвитку комунікативної саморегуляції майбутніх вчителів закладів загальної середньої освіти можуть бути використані психологами, викладачами вищих навчальних закладів в процесі професійної підготовки фахівців та під час підвищення кваліфікації.

Н. М. Кирюха,

здобувач вищої освіти, 053 «Психологія», група КПМ–18–Г1, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

О. В. Брюховецька,

доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ УВАГИ ДІТЕЙ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ

Постановка проблеми. У теперішній час увага стійко увійшла до психології як наукове поняття. Цьому сприяли запити практики, розвиток кібернетики, що висунула в план наукового дослідження «прийом інформації», поява і розвиток таких наук, як інженерна психологія, психологія праці, психофізіологія, для якої увага стала центральною проблемою. Звісно, увага не є самостійним психічним процесом, як наприклад відчуття, пам'ять, мислення. Увага завжди включена до діяльності, є найважливішою умовою продуктивності психічної діяльності та виступає в єдності з різними психічними процесами – пізнавальними, емоційними, вольовими .

Увага – це динамічна сторона свідомості особистості, що характеризує ступінь її спрямованості на об'єкт і зосередження на нім. Увага виявляється у виборчому віддзеркаленні об'єктів відповідно до потреб суб'єкта, цілей і завдань його діяльності. Увага учнів – одна з основних умов ефективності учбово-виховного процесу, яка обумовлена необхідністю виконання пріоритетних завдань у галузі освіти, визначених Законом України «Про освіту», державною національною програмою «Освіта» («Україна XXI століття») та необхідністю вирішення конкретних психолого-педагогічних проблем повноцінного розвитку особистості та підвищення ефективності навчання.

Стан розробленості проблеми. Психологія уваги – одна з класичних галузей психології. Її вивченням займалися П.Я. Гальперін, Н.Ф. Добринін, Н.Н. Ланге і багато інших науковців. У її арсеналі накопичена велика кількість способів, що дозволяють досліджувати і проводити діагностику різних сторін уваги, безліч загальних рекомендацій і конкретних прийомів для активного розвитку уваги дітей різного віку і дорослих. Без уваги як уміння активно зосередитися на чомусь одному, головному, відкинувши все випадкове, в даний момент непотрібне, життя неможливе.

Мета дослідження – дослідити особливості розвитку уваги дітей молодшого шкільного віку.

Виклад основного матеріалу. Проаналізувавши психолого-педагогічну літературу з даної проблеми ми зробили висновки, що у дітей в період молодшого шкільного віку з'являються нові мотиви, вимоги, інтереси бажання, відбуваються перестановки у мотиваційній системі дитини.

1. У сучасній психології продовжується науковий пошук нез'ясованих питань проблеми уваги методологічного, теоретичного та експериментального плану. У працях зарубіжних та вітчизняних учених сформульовано фундаментальні поняття психології уваги і запропоновано важливі парадигми його експериментального дослідження у загальній, віковій, педагогічній і медичній психології, психології праці, нейропсихології та інших галузях.

Особливо актуальною є проблема формування та удосконалення видів та властивостей уваги у дітей на різних вікових етапах їх розвитку.

Увага дитини розвивається у зв'язку з розвитком її життєдіяльності, виникненням нових потреб. Проте оптимальні умови створюються у процесі учбової діяльності, коли починає інтенсивно формуватися довільність психічних функцій.

Залежність розвитку уваги від цілеспрямованої провідної діяльності виводить на перший план необхідність такої організації навчально-виховного процесу, яка б забезпечувала розвиток уваги як психічного процесу разом із уважністю як рисою особистості молодшого школяра. Необхідність дослідження уваги учнів початкових класів зумовлюється тим, що саме у цьому віці уважність уперше формується як риса особистості, виявляючись у розвитку мимовільної, довільної і післядовільної уваги.

Учбова діяльність ставить нові, щораз складніші вимоги до уваги учнів і разом з тим призводить до створення тих внутрішніх умов, від яких залежить її подальший розвиток.

Необхідні умови для виникнення і розвитку довільної уваги створюються в процесі спілкування дитини з дорослими, у ході якого вона усвідомлює необхідність виконувати певні навчальні завдання, доручення батьків і вчителя, підпорядковуватись правилам і володіти своєю поведінкою у школі та в позаурочний період.

Під впливом різних видів діяльності увага молодшого школяра досягає досить високого ступеня розвитку, що забезпечує дитині можливість навчатися. В учнів початкових класів зміни стосуються усіх видів і властивостей уваги. Збільшується її обсяг, зростає можливість розподілу уваги в зв'язку з автоматизацією багатьох дій дитини, концентрація уваги може бути достатньо інтенсивною під час виконання цікавих завдань, переключення уваги перебуває у стадії розвитку в перші роки навчання.

У молодшого школяра зростає стійкість уваги, формується здатність зосереджуватись на навчальних об'єктах, даних мислено і мало підтримуваних

засобами унаочнення, виробляється вміння бути уважним за несприятливих зовнішніх обставин, контролювати свою увагу і володіти нею в учбовій і позаучбовій діяльності.

Характерним для учнів цього віку є внутрішнє прагнення виховувати у себе вміння бути уважним, переборювати слабкі сторони своєї уваги, а також формування уважності до людей як важливої риси характеру підростаючої особистості.

Увага інтенсивніше розвивається через спеціальні психологічні й дидактичні вправи, які може використовувати у своїй роботі психолог і вчитель початкових класів. Гарно розвинуті властивості уваги та її організація є важливим чинником, який насамперед обумовлює успішність навчання у молодшому шкільному віці. Неуважність молодших школярів - одна із важливих причин зниження успішності навчання.

Особливої уваги потребують діти зі синдромом дефіциту уваги та гіперактивності, оскільки вони мають значні труднощі у формуванні довільної уваги: нестійкість, незібраність, труднощі концентрації уваги, слабкість або відсутність розподілу уваги, зниження обсягу, проблеми з переключенням залежно від переваги лабільності чи ригідності.

Синдром дефіциту уваги і гіперактивності є найчастішою причиною порушення поведінки і труднощів навчання у дошкільному та молодшому шкільному віці.

2. Для експериментального вивчення рівня розвитку властивостей уваги доцільно використовувати комплексний підхід із взаємодоповнюючим психодіагностичним інструментарієм.

Проведене в рамках дипломної роботи емпіричне дослідження властивостей уваги у шестилітніх першокласників засвідчило, що з числа респондентів не виявилось жодної дитини із високим та дуже високим рівнями розвитку переключення та розподілу уваги, натомість більше половини продемонстрували дуже низький рівень і більше третини - низький.

Високий рівень розвитку стійкості уваги продемонстрували лише 5,2%

учнів експериментального та 6% учнів контрольного класів, середній рівень - 37,8% та 37,4% відповідно. Найбільша кількість досліджуваних засвідчила низький рівень розвитку стійкості уваги (42,5% - експериментальний і 38,2% - контрольний класи), а решта (14,5% та 18,4% відповідно) - дуже низький.

Порівнюючи показники експериментального та контрольного класів за усіма діагностичними методиками, можемо зазначити, що відмінності між ними є статистично не значущими.

Отже, отримані показники швидше характеризують саме вікові особливості розвитку уваги. У шестилітніх першокласників усі властивості уваги є недостатньо розвиненими. Це може створювати значні труднощі в адаптації дітей до школи та в організації їх учбової діяльності.

Констатуючий експеримент свідчить про необхідність для сучасного учителя-практика організації цілеспрямованої роботи з учнями-першокласниками з розвитку їх властивостей уваги, яка забезпечуватиме відповідний рівень функціонування пізнавальної сфери дітей і сприятиме покращенню результатів їх учбової діяльності.

3. Ми враховували, що вчасно прийняті превентивні міри дозволяють попередити різного роду відхилення в розвитку уваги. З іншого боку, взаємозумовленість у розвитку різних сторін психіки дитини дозволяє значною мірою оптимізувати розвиток за рахунок інтенсифікації сильних сторін через механізм компенсації.

Окрім того, при розробці програми корекції й розвитку уваги корекційні прийоми слід спрямовувати не просто на корекцію відхилень у розвитку, на їхнє попередження, але й на створення сприятливих умов для найповнішої реалізації потенційних можливостей гармонійного розвитку особистості молодшого школяра.

Формуючий експеримент з використанням розробленої нами психокорекційної програми позитивно вплинув на підвищення рівня розвитку таких властивостей уваги, як переключення та розподіл, стійкість та обсяг. Простежуємо позитивну динаміку розвитку вказаних властивостей, хоча і

надалі залишається ще значний відсоток тих учнів, які демонструють низький та дуже низький рівні розвитку діагностованих властивостей. У контрольному класі зміни також відбулися, але незначні. Учні експериментального класу значно випереджають своїх однолітків за вказаними психологічними параметрам.

Отримані результати свідчать про ефективність створених сприятливих психолого-педагогічних умов для розвитку уваги молодших школярів. Тому одним із основних завдань учителя початкової ланки освіти є цілеспрямоване навчання дитини керувати своєю увагою, повноцінно розподіляти її під час учбової діяльності.

Із метою запобігання неуважності треба додержуватись певних умов організації навчальної діяльності дітей:

- добрий темп уроку;
- чіткість і стислість пояснень;
- максимальна опора на активну мислиневу діяльність дітей;
- бережливе ставлення вчителя до уваги дітей;
- різноманітність форм і видів роботи, підпорядкованих основному завданню і темі уроку;
- залучення до учбової діяльності всіх учнів під час виконання не тільки письмових завдань, а й звичайних усних вправ;
- використання для першокласників деяких спеціальних вправ та дидактичних ігор на спостережливість.

Важливим завданням розвитку уваги у процесі учбової діяльності є формування контрольної функції, тобто здатності контролювати свої дії і вчинки, перевіряти результати своєї діяльності.

Зростають вимоги і до розвитку властивостей уваги самого вчителя: педагогічна спрямованість уваги, зосереджене спостереження за поведінкою і роботою усіх учнів на уроках, уміння керувати їхньою увагою, спрямованість водночас на клас та на окремих учнів, увага до учнів у поєднанні з тактовністю у спілкуванні, зовнішня виразність уваги вчителя.

Увага та уважність є важливими чинниками ефективної учбової діяльності та успішного особистісного становлення молодшого школяра, що є необхідною умовою пізнання ним навколишнього світу, самопізнання, усвідомленого та чіткого відображення навчального матеріалу та його міцного засвоєння.

Висновки. Практичне значення роботи полягає в актуальних завданнях удосконалення учбової діяльності учнів початкових класів, а також з гуманістичних засад гармонійного розвитку особистості молодшого школяра. Матеріали дослідження можуть використовувати практичні психологи для організації корекційних занять з дітьми із порушеннями уваги, а також учителі початкової школи для запобігання неувважності молодших школярів та ефективної організації навчально-виховного процесу.

О. В. Косова,

здобувач вищої освіти, 053 «Психологія», група КПМ–18–Г1, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Т. В. Чаусова,

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ТРИВОЖНОСТІ У ДІТЕЙ ПІДЛІТКОВОГО ВІКУ

Постановка проблеми. Тривожні розлади – найпоширеніший вид психічних розладів, які можуть суттєво впливати на якість життя пацієнтів та спричиняти виражене страждання. Сумарно тривожні розлади відносяться до групи найбільш поширених психіатричних розладів. Загалом, наприклад у США, країні, в якій ведуться ретельні епідеміологічні дослідження, життєвий ризик для людини становить 28,8%, поширеність у популяції – 18,1% дорослого

населення, 25,1% підлітків. Загальна поширеність тривожних розладів у дітей оцінюється приблизно в 20%.

Вивчення проблеми тривожності саме в юнацькому віці є особливо актуальним, оскільки саме в цей період розвитку в людини починають формуватися усвідомлені самостійно цінності, які не нав'язані впливом дорослих. Відтак, вияви тривожності в підлітків постають актуальним об'єктом для розгляду.

Стан розробленості проблеми. У психолого-педагогічній літературі є достатньо досліджень, в яких розглядаються різні аспекти проблеми тривожності та криз (праці Н. Н. Веренич, С. Кьєркегор, А. Н. Прихожан, Л. С. Виготського, О. М. Леонтьєва, Є. А. Клімова, Е. Е. Сіманюк, Т. М. Титаренко, П. П. Горностай, Ф. Є. Василюк, Р. А. Ахмеров, М. Плзак, В. Сатір, Р. Р. Калініна). Розвиток підлітків та ставлення до особистості підлітка (А. Л. Венгер, Б. Д. Ельконін, О. А. Карабанова, М. І. Лісіна, К. Н. Поліванова, В. І. Слободчиков, Г. А. Цукерман та ін.)

Мета дослідження – визначити психологічні особливості вияву тривожності у підлітків.

Виклад основного матеріалу. У сучасній соціальній психології досі не побудовано пояснювальної моделі формування уявлень про життєвий успіх, не визначено увесь перелік соціально-психологічних чинників, що говорить, зрозуміло, про перспективність розроблення цієї проблематики. Отже, можемо констатувати, що позиції психологічної та соціологічної шкіл у дослідженні уявлень про життєвий успіх істотно відрізняються. Психологічні підходи в дослідженні успіху зосереджують увагу в основному на особистісних аспектах, а соціологічні – на загальносуспільних. Проте жодний з них не пояснює, яким чином відбувається формування уявлень про життєвий успіх, не розкриває механізми їхнього поширення у суспільстві в цілому, не пояснює засвоєння таких уявлень окремою особою.

Тривожність являє собою фактор, що опосередковує поведінку підлітка, іноді доходючи до відхилень. Для надання психологічної допомоги, необхідно

визначити тривожність, її вид і вибудувувати подальшу роботу. Тривожність може відігравати мобілізаційну роль, пов'язану з підвищенням ефективності діяльності, починаючи саме з підліткового віку.

На основі теоретичних і експериментальних даних, отриманих при вивченні тривожності в підлітковому віці, нами були виділені принципи її профілактики та подолання. При цьому перевагу, на нашу думку, необхідно віддати, перш за все, орієнтації на те, аби виробити адекватні способи реалізації та задоволення провідних для кожної вікової групи соціогенних потреб дітей, визначено психолого-педагогічні рекомендації щодо профілактики тривожності у дівчаток і хлопчиків підліткового віку.

Аналіз даних профілактичної та корекційної роботи свідчить, що для підвищення їх ефективності в багатьох випадках потрібна додаткова робота з «терапії середовища», як сімейного, так і шкільного. Значить, організація психокорекційних заходів повинна здійснюватися у напрямках: батьки, педагоги і безпосередньо підлітки. Це положення, особливо важливе для дошкільнят і молодших школярів, залишається значимим і для інших вікових груп, аж до раннього юнацького віку.

Для виявлення сформованості самостійного оцінювання власної реалізації в житті та тривожності в підлітків було використано такі методики:

Самоактуалізаційний тест (САТ) спрямований на виявлення різноманітних установок та відношення людини до світу, інших людей, до самих себе. Опитувальник самовідношення В. В. Століна був спрямований на виявлення рівня самовідношення випробовуваного до самого себе. Він допомагає виявити три рівні самовідношення, що відрізняються за ступенем узагальненості: 1) глобальне самовідношення; 2) самовідношення, що диференційоване за самоповагою, аутсимпатією, самоінтересом та очікуваним відношенням до себе; 3) рівень конкретних дій (готовності до них) відносно до свого «Я».

Використання опитувальника Спілбергера-Ханіна дозволило диференційовано вимірювати тривожність і як особистісну властивість, і як

стан, що пов'язаний із актуальною ситуацією. Цей тест допоміг визначити вираженість тривожності в структурі особистості. Методика діагностики рівня шкільної тривожності Філіпса була покликана вивчити рівень та характер тривожності, пов'язаної зі школою, у школярів.

Також було використано методи статистичної обробки емпіричних даних (кореляція, програма SPSS).

Проведене з використанням наведених вище методик дослідження продемонструвало наявність високого рівня схильності до тривожності серед опитаних підлітків, що корелює із низьким рівнем самоактуалізації, що також був виявлений у результаті опитування.

Поширеними психологічними факторами тривожності в підлітків є наступні:

1. Дефіцит часу. Успішно вирішувати завдання в таких умовах дозволяє психологічний тренінг. Психологічна підготовка активізує особистісні резерви людини, формує вміння орієнтуватися і приймати рішення в швидкоплинних ситуаціях.

2. Небезпека для життя, здоров'я, загроза соціальному статусу. Наростання усвідомлюваної загрози, небезпеки до індивідуально визначеного рівня впливає на поведінку підлітка і якість прийнятих рішень позитивно, мобілізуючи його до ефективних дій. Однак подальше наростання загрози негативно впливає на діяльність людини. Погіршується самоконтроль поведінки, якість мислення, може виникнути дезорганізація поведінки, неконтрольованість емоційного реагування на небезпеку.

Отже, в процесі психологічної підготовки до дій в умовах дефіциту часу необхідно сформувати емоційно-вольову стійкість особистості.

3. Інформаційне перевантаження в умовах дефіциту часу. Кожна людина має певну здатність сприймати і обробляти інформацію, і якщо потік інформації вище її можливостей, то можливі такі варіанти поведінки: пропуск будь-яких інформаційних сигналів; спотворення сприйняття інформації; помилкове прийняття рішення, помилкові дії; відстрочка дій або відмова від

необхідних дій. Наслідком не прийнятих вчасно рішень є ускладнення оцінки розвитку ситуації і дезорганізація поведінки. Відзначимо, що психологічним фактором тривожності є також недолік інформації, значимої для прийняття рішень, і інформаційний шум.

4. Монотонність і одноманітність виконуваних дій.

5. Раптовість виникнення екстремальної ситуації.

Повторне використання діагностичних методик та порівняльного аналізу отриманих результатів довело ефективність запропонованої програми з корекції схильності до тривожної поведінки в підлітків.

Висновок. Отже, практичне значення роботи полягає в тому, що в ній запропоновані технології визначення взаємозв'язку самореалізації з рівнем тривожності у підлітків. Матеріали можуть бути використані для подальшої розробки програм з подолання тривожності та оптимізації самореалізації в осіб юнацького віку.

В. М. Кузьміч,

здобувач вищої освіти, 053 «Психологія», група КПМ–18–Г1, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

О. В. Брюховецька,

доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ Я-КОНЦЕПЦІЇ ПІДЛІТКА НА ФОРМУВАННЯ СТОСУНКІВ З ОДНОЛІТКАМИ

Постановка проблеми. Ще в дитинстві, з допомогою новонародженої крихтної самосвідомості, утворюється найпростіша картина себе, котра з роками, хоча й повільно, але все ж змінюється - розширюється та ускладнюється як у центральній композиції, так і у фонових відтінках. Її загальноприйнята наукова

назва – Я-концепція, котра в індивідуальному розвитку людини постає як цілісний психологічний феномен системи уявлень та настановлень про саму себе, зароджується у сімейному колі, інтенсивно розвивається у шкільному середовищі, вдосконалюється в ділових та виробничих відносинах, прогресує чи реагує у буденних стосунках з навколишніми упродовж життя. Ось чому, незважаючи на те, що Я-концепція є глибинно-вершинним утворенням внутрішнього світу людини, вона, як не парадоксально, – центр її соціального всесвіту, оскільки сотнями і тисячами невидимих ліній-зв'язків єднає її багатопроблемним довкіллям.

Я-концепція, безперечно, гносеологічний (теоретичний) конструкт сучасної психології, однак настільки могутній за змістом і за обсягом, що аж ніяк не поступається таким добре відомим, як “свідомість”, “діяльність” чи “особистість”.

У вітчизняній психології велику увагу вчені приділили дослідженню особливостей та генези самосвідомості, яка формується в основному під впливом двох головних чинників – власної практичної діяльності людини та її взаємин з оточуючими (М.Й. Боришевський, П.Р. Чамата та ін.) [24].

Один з напрямків досліджень вітчизняної психології та соціології стосується проблеми становлення Я-концепції особистості як інтегрованої форми самосвідомості, котра виникає на більш пізньому етапі соціально-психологічного розвитку в результаті формування соціальних установок і тривалого самопізнання.

Грунтовні праці у системі дослідження «Я-концепції» належать О.Є. Гуменюк, І.С. Кону, В.В. Століну, К.Т. Соколовій та іншим науковцям. Вона розглядається нині з двох позицій: 1) як центральна ланка самосвідомості (Л.І. Божович, Т.В. Єрмолова, М.І. Лісіна, Г.І. Сільвестру та ін.); 2) як результат розвитку самосвідомості (Н.М. Авдєєва, М. Кле, В.І. Юрченко та ін.).

Особистість у підлітковому віці перебуває у мінливому психоемоційному стані. Під впливом соціально-економічних, політичних та культурних суспільних новоутворень юнацтва постійно змінюється та потребує уваги

дослідників. Тому психологічне дослідження Я-концепції, соціального оточення підлітка, пошук вразливих векторів та вчасна психологічна підтримка молодій особистості вимагає від дослідників постійної уваги та емпіричного моніторинга цієї теми.

Мета дослідження: теоретично проаналізувати та емпірично дослідити особливості впливу Я-концепції підлітків на формування стосунків з однолітками.

Виклад основного матеріалу. Здійснили теоретико-методологічний аналіз психологічних особливостей впливу Я-концепції підлітків на формування стосунків з однолітками. Розглядаючи «Я» як наукову проблему психології, можемо підсумувати – проблема «Я» полягає в тому, що всі психологічні концепції диференціюються за різними засадними лініями теоретизування та вченими-психологами продовжують відкриватися найрізноманітніші аспекти, модальності і складові Я-концепції у широкому діапазоні проведення наукового аналізу психіки людини: від суто суб'єктивного, рефлексивного бачення Я до феноменологічного, об'єктивного.

Обґрунтували психологічний зміст Я-концепції як центральної ланки самосвідомості підлітка та розробили цілісну методику емпіричного дослідження. Таким чином, Я-концепція – складнорозвиткове центральне утворення самосвідомості, котре, хоч і має нестійкий, суперечливий і змінний характер, все ж тенденційно спрямоване на збагачення поки що нечіткого соціального Я, котре утримує домінанту пошуку власної ідентичності через процес активного оволодіння новими соціальними ролями, в результаті чого змінюється самосприйняття особистістю своїх Я-образу, самооцінки і вчинкових дій.

На розвиток Я-концепції людини, починаючи від раннього дитинства й упродовж усього життя, впливають внутрішні та зовнішні чинники. До перших належать: самопорівняння, оцінка результатів своєї діяльності, переживання внутрішніх станів, сприйняття свого зовнішнього вигляду. Зовнішніми стимулами розвитку є: сім'я, вулиця та суб'єктне довкілля загалом, школа, ВНЗ,

трудоий колектив, ситуативне і поведінкове свідчення щодо сприйняття іншими.

Очевидно, що окремі чинники на певному відтинку життєвого шляху відіграють вагомішу роль порівняно з іншими, а також відбувається закономірна зміна у їх розвитковому домінуванні.

Методологічні засади сучасного наукового дослідження не мають цілісного підходу до розробки методичних інваріантів по вивченню проблематики обраної теми. За окреслених в роботі науково-прикладних тенденцій в психології використали ряд різнопланових методик для достеменного висвітлення досліджуваної теми.

Емпірично дослідили психологічні особливості впливу Я-концепції підлітків на формування стосунків з однолітками, проаналізували отримані результати з допомогою методів математичної статистики. Для цього були застосовані наступні методики: методики виявлення кількісного рівня самооцінки (за С.А. Будасі); методика СЖО (за Д.О. Леонтьєвим); методика діагностики самоставлення (самовідношення) (за В.В. Століним). Всі отримані результати були оброблені за допомогою спеціальної програми SPSS.

Вибіркова сукупність (емпіричний об'єкт дослідження) складала 40 осіб середнім віком 13-17 років, з яких 30 чоловік жіночої статі та 10 чоловічої. Досліджуваними були переважно учні загальноосвітніх шкіл м. Києва відібрані навмання та за власною згодою.

В результаті проведених методик виявлені наступні особливості Я-концепції респондентів: кількісний рівень вираження самооцінки вибірки респондентів дорівнює 0,5, свідчить про сформованість адекватного рівня самооцінки досліджуваних. Це сприяє особистісному зростанню, самоствердженню, відповідає рівню домагань та реальним можливостям самореалізації, спонукає до вибору правильних життєвих тактик та форм поведінки. В результаті, як складова Я-концепції, адекватний рівень самооцінки призводить до позитивно-гармонійно сформованої Я-концепції підлітка.

За отриманими показниками методики СЖО: досліджувані на

індивідуальному рівні реалізують свої психосоціальні можливості щодо організації їхнього ментального досвіду, це всіляко сприяє створенню позитивно-гармонійної Я-концепції, а в майбутньому дасть змогу досягнути вершини розумової і зрілості.

Після проведення методики В.В. Століна отримали позитивне самовідношення та високий рівень самосприйняття, самоінтересу, очікування позитивного відношення від інших. Отже, Я-концепція підлітків розвивається гармонійно-позитивно. Однак, рівень показників самоповаги, самопослідовності, самообвинувачення і саморозуміння дещо нижчий. Проведене дослідження, незважаючи на його тематичну цілісність і логіко-змістову завершеність, все ж виявляє низку похідних проблем, що потребують окремого психологічного вивчення.

Після проведення кореляційного аналізу виявили наступні кореляційні зв'язки:

- «самооцінка – результат» (0,399; 0,005);
- «ЛК – Я-самоінтерес» (0,245; 0,005);
- «самооцінка – аутосимпатія» (0,347; 0,005) та «самооцінка – самоприйняття» (0,277; 0,005).

Дані зв'язки можемо вважати виявленими психологічними особливостями Я-концепції респондентів. Вважаємо за потрібне відмітити, що саме ці зв'язки дають змогу говорити про сформованість гармонійно-позитивної Я-концепції у підлітків.

Впровадили соціально-психологічний тренінг «Розвиток самосвідомості особистості підлітка». При проведенні аналізу ефективності впровадження програми тренінгу «Розвиток самосвідомості особистості підлітка» було використано дві групи респондентів: 12 осіб експериментальної групи, що взяли участь у тренінговій роботі та 12 осіб, які були контрольною групою, яка не брала участь у тренінговій роботі.

Як було вищераззначено, тренінг побудовано на ключовому аспекті Я-концепції особистості – самосвідомості, а саме на формуванні її моральної

складової.

В результаті проведення методики в обох групах, були виявлені чітко виражені признаки покращення результатів після проходження тренінгу в експериментальній групі респондентів, що свідчить про його ефективність та можливість її застосування в роботі практичного психолога.

Гуманістична спрямованість цієї роботи не обмежується пізнанням людини, представники гуманістичної психології приділяють увагу застосуванню своїх ідей в різних сферах практики – в психотерапії, навчанні, професійній консультації, тощо. Отже, отримані результати можемо також застосовувати не тільки в освітньому процесі, а й в галузі індивідуальної психотерапії. Тут психотерапію можна розглядати як процес заохочення пацієнта до пошуку відповідного самообразу – того, який відповідав би найвищому рівню саморуху і здатності до творчості.

Висновки. Отже, практична значущість одержаних результатів полягає в розробленні тренінгової програми щодо формування позитивної Я-концепції підлітка. Матеріали дослідження можна використовувати в освітньому процесі закладів вищої освіти для підготовки фахівців із психолого-педагогічних спеціальностей, на курсах підвищення кваліфікації працівників закладів освіти тощо.

Л. І. Левчук,

здобувач вищої освіти, 053 «Психологія», група КПМ–18–Г1, ННІМП,

ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

С.О. Хілько,

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ РЕФЛЕКСІЇ У СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Постановка проблеми. Проблема рефлексивності у студентів пояснюється тим, що саме в цей період відбувається становлення самосвідомості, супроводжуване поруч психосоціальних протиріч. З одного боку, молода людина сприймає себе як особистість виняткову, ставить себе вище інших людей, з іншого боку сумнівається в собі, але намагається не допускати до тями ці сумніви. Численні психологічні, педагогічні та соціологічні дослідження показують, що специфіка соціальної ситуації розвитку самоставлення в структурі самосвідомості підростаючого покоління характеризується зростанням самосвідомості, прагненням до дорослості, зміною оцінного ставлення до оточуючих, вибором подальшого життєвого шляху, інтенсивним розвитком компонентів структури Я-концепції, відкритістю, швидким входженням в пропоновані ролі, особливою чутливістю до оцінок оточуючих.

Підготовка професійних фахівців на сучасному етапі визначається кардинальними змінами, що відбуваються в українському освітньому просторі, появою нових суспільних орієнтацій та цінностей, пов'язаних із саморозвитком, самопроекуванням і самореалізацією особистості. Сьогодні вищий навчальний заклад – це самодостатня, культуроємна, науковоосвітня організація, що покликана створювати умови для становлення та розвитку особистості-професіонала як суб'єкта праці, пізнання, спілкування і суспільного виробництва.

У зв'язку з цим зростає роль психологічної служби ЗВО, що покликана різнобічно стимулювати збагачення гуманістичного потенціалу міжособистісних стосунків учасників освітнього процесу, а відтак створити умови для розвитку суб'єктноіндивідуального потенціалу особистості, більш адекватного усвідомлення молоддю шляхів свого персонального і соціального становлення на етапі професійного навчання, підвищення власної психоемоційної стійкості у подоланні різних життєвих труднощів і проблем. Саме вона має стати тим *науково-методичним і суто практикувальним центром*, який реалізує психологічний супровід багатоскладового процесу розвитку особистості

студента в освітньому часопросторі сучасного університету.

Мета дослідження. Виявити психологічні особливості розвитку рефлексії в студентській молоді, розробити програму психологічного супроводу розвитку рефлексії.

Виклад основного матеріалу. Результатами теоретичного аналізу наукової літератури визначено, що рефлексія – це скоріше не відображення, а звернення назад, процес самопізнання суб'єктом внутрішніх психічних актів і станів. Саме поняття рефлексія виникло у філософії і означало процес роздумів індивіда про те, що відбувається у його власній свідомості. Р. Декарт ототожнював рефлексію зі здібністю індивіда зосереджуватись на змісті своїх думок, абстрагуючись від усього зовнішнього, тілесного. Джон Локк розділив відчуття і рефлексію, визначивши останню як особливе джерело знань (внутрішній досвід на відміну від зовнішнього, заснованого на відчуттях органів почуттів). Це визначення рефлексії стало аксіомою інтроспективної психології.

В даних визначеннях неадекватно переломилась реальна здібність людини до самозвітності про досліджувані ним факти свідомості, самоаналізу власних психічних станів.

Виявили, що в психології є 3 види рефлексії, це комунікативна, особистісна, інтелектуальна.

Розглянули рефлексію як механізм самопізнання і з цього в'ясували 6 її етапів: 1. Рефлексивний висновок. 2. Іntenціональність. 3. Первинна категоризація. 4. Конструювання системи рефлексивних коштів. 5. Схематизація рефлексивного змісту. 6. Об'єктивізація рефлексивного опису.

Також за А.В. Карповим були виділили 4 рівні рефлексії в залежності від ступеня складності рефлексованого змісту.

Студентська молодість - це етап формування самосвідомості і власного світогляду, прийняття відповідальних рішень, людської близькості, коли цінності дружби, любові можуть бути першорядними.

Відповідаючи самому собі на питання “хто я?”, “який я?”, “до чого я прагну?”, молода людина формує:

1) самосвідомість – цілісне уявлення про себе, емоційне ставлення до себе, самооцінку своєї зовнішності, розумових, моральних, вольових якостей, усвідомлення своїх переваг і недоліків, на основі чого виникають можливості цілеспрямованого самовдосконалення, самовиховання;

2) власний світогляд як цілісну систему поглядів, знань, переконань своєї життєвої філософії, що спирається на засвоєну раніше певну суму знань і здатність до абстрактно-теоретичного мислення, без чого розрізнені знання не складаються в єдину систему;

3) прагнення наново і критично осмислити усе оточуюче, самоствердити свою самостійність та оригінальність, створити власні теорії сенсу життя, любові, щастя, політики тощо.

Студентство пов'язано з формуванням активної життєвої позиції, самовизначенням, усвідомленням власної значущості. Процес самопізнання, у вигляді осягнення своєї Я-концепції, що включає відтворення і осмислення того, що ми робимо, чому робимо, як робимо і як ставилися до інших, і як вони ставилися до нас і чому, за допомогою рефлексії веде до обґрунтування особистісного права на зміну заданої моделі поведінки, діяльності, з урахуванням особливостей ситуації.

На основі аналізу літератури, для проведення емпіричного дослідження, нами був визначений психодіагностичний інструментарій щодо дослідження психологічних особливостей розвитку «Рефлексії» в студентській молоді. Представлений аналіз отриманих результатів експерименту з використанням методів математичної статистики за допомогою програми SPSS 17. У нашій роботі для емпіричного дослідження були використані такі психодіагностичні методики: 1. «Діагностики рівня розвитку рефлексії»; 2. «Тест – опитувальник МІС»; 3. «Рівень самооцінки».

Метою констатувального експерименту було виявлення психологічних особливостей рефлексії в студентській молоді. Вибірку констатувальної частини експерименту склали 30 досліджуваних, це студенти 20-23 роки, серед них 36,7% хлопчиків і 63,3% дівчат, всі вони – здобувачі вищої освіти ДВНЗ

«Університет менеджменту освіти» м. Києва.

Також у роботі проведено кореляційний зв'язок показників: рефлексії, самовідношення, самооцінки. З'ясували, що у роботі є позитивний кореляційний зв'язок з аутосимпатією і відношення від інших ($r \approx 0,443$ ($\leq 0,01$)), це може свідчити про те, що чим краще студент відноситься до себе, тим краще до нього відносяться інші, за нашими результатами видно, що і навпаки, відношення інших впливає на особистісне утворення, яке безпосередньо виражає сенс «Я» для самого суб'єкта.

Позитивний кореляційний аналіз показав, що є зв'язок між самопослідовністю та відношенням від інших ($r \approx 0,481$ ($p \leq 0,05$)), це свідчить, що відчуття керованості і підпорядкованості «Я», здатність організувати свою поведінку залежить від того як відносять до особи інші і навпаки.

Негативний зв'язок існує у самозвинуваченні та самовпевненості ($r \approx 0,469$ ($p \leq 0,05$)), як ми бачимо схильність звинувачувати себе у всіх невдачах не впливає на самовпевненість і навпаки.

У зв'язку з цим, розроблено психологічну тренінгову програму з розвитку рефлексії» в студентській молоді.

Мета тренінгу. Проаналізувати психологічну сутність рефлексії, визначити її роль у розвитку самосвідомості студентів.

Тренінг складається з 3 сесій та 3 частин: вступної, основної, заключної.

За допомогою тренінгу формуються навички групової взаємодії, здатність до самоаналізу, позитивне самовідношення до людей. Розвиваються уміння короткої самопрезентації, здатність приймати один одного, впевненість у собі, навички самоаналізу і самооцінки. Тренінг сприяє самопізнанню і рефлексії студентів, виникненню бажання самоудосконалюватися, подоланню бар'єрів у спілкуванні.

Тренінгова програма психологічного супроводу розвитку рефлексії в студентській молоді, дала можливість за допомогою неї не тільки виявити нові інтереси, прагнення, але й відмирили, втрачалися чи суттєво видозмінюються старі. Після проходження тренінгу у студентів висувалися мотиви, пов'язані з

життєвими планами, майбутніми намірами.

Також у роботі за допомогою теоретичного аналізу наукової літератури з проблем дослідження розвитку рефлексії в студентській молоді, були сформовані методичні рекомендації психологам та батькам, що стосуються розвитку рефлексії у студентів. Допомога батькам та психологам покликана зменшити емоційне напруження, непорозуміння та конфлікти у стосунках зі студентами, активізувати творчий підхід до їх самовизначення та саморозвитку, забезпечити необхідні умови для подальшої успішної самореалізації та самоздійснення.

Результати дослідження надали можливість виявити позитивні статистично достовірні зрушення у студентів експериментальної групи, що підтверджує дієвість запропонованої тренінгової програми та можливості її використання у психологічній практиці психолога.

Провівши усі теоретичні та емпіричні дослідження розвитку рефлексії в студентській молоді, можна зробити висновок, що у студентів покращилася здатність до самоаналізу, саморозкриття та самоактуалізації, про що свідчать результати аналізу заключної діагностики.

Висновки. Отримані у роботі результати можуть бути використані практичними психологами, при читанні віковій та загальної психології, а також вчителями та психологами коледжів та ВНЗ, при проведенні бесід та тренінгів зі студентами.

О. І. Петриковець,

здобувач вищої освіти, 053 «Психологія», група КПМ–18–Г1, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

О. В. Брюховецька,

доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ

Постановка проблеми. Однією з важливих проблем сучасної системи освіти в Україні є підвищення ефективності роботи закладів освіти, головним завданням яких є, як сказано в “Національній доктрині розвитку освіти України в XXI столітті”, збереження та зміцнення фізичного й психічного здоров’я дитини, розвиток її творчих здібностей, реалізація потенційних можливостей особистості. Головне місце при цьому належить активізації людського фактора, зокрема мобілізації зусиль усіх педагогічних працівників закладів освіти, спрямованість керівників на створення сприятливого соціально-психологічного клімату (СПК) у педагогічному колективі.

Стан розробленості проблеми. Не зважаючи на тривалий період дослідження зазначеного феномену численними дослідниками (Н. Анікеєва, В. Богданов, В. Бойко, С. Висоцький, А. Жакогян, О. Засурцева, Л. Зорін, Л. Карамушка, Н. Коломінський, Б. Лебедев, Г. Ложкін, А. Лутошкін, Н. Мансуров, Г. Моченова, М. Ночевнік, В. Остряков, С. Папов’ян, В. Панф’оров, Б. Паригін, В. Семенов, І. Чорнобровкін, Л. Шубіна та ін.) у науці існують суттєві розбіжності в розумінні змісту та структури СПК.

Найбільш вагомими доробками в дослідженні проблем СПК в педагогічному колективі є роботи Н. Анікеєвої, Н. Коломінського, Л. Карамушки, Р. Шакурова та ін. Окремі аспекти дослідження зазначеного феномену аналізуються в статтях П. Бісіркіна, Г. Карпова, О. Ковальова, В. Леонтєва, Ю. Сировецького, І. Шварц та ін.

Мета дослідження: теоретично проаналізувати та емпірично дослідити особливості соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі та розробити шляхи його оптимізації.

Виклад основного матеріалу. Ефективність управління сучасними освітніми закладами значною мірою залежить від урахування в процесі управління не лише психологічних особливостей окремих працівників (як

індивідуальних об'єктів управління), а і психологічних характеристик педагогічних колективів (групових об'єктів управління).

Однією з таких інтегральних характеристик є психологічний клімат колективу, тобто відносно стійкий психічний стан (настрій) колективу, який відображає особливості його життєдіяльності. За своєю природою психологічний клімат — це суб'єктивне утворення, що відображає об'єктивну реальність, якою є життєдіяльність конкретного колективу.

Соціально-психологічний клімат має досить складну структуру, основні елементи якої можуть бути класифіковані за такими критеріями:

- ставлення членів колективу до різних об'єктів навколишнього світу;
- міра співвідношення в кліматі власне психологічних, соціальних та соціально-психологічних аспектів.

Роль психологічного клімату в управлінні освітніми закладами полягає в тому, що він може впливати на результативність діяльності педагогічного колективу, міжособистісні стосунки його членів, на світосприймання, самооцінку та саморегуляцію особистості. Вплив соціально-психологічного клімату на життєдіяльність колективу визначається його *спрямованістю* (позитивною, негативною чи нейтральною).

З метою вивчення соціально-психологічного клімату організацій (груп) використовується широке коло методів збору первинної інформації. Переважна роль тут відводиться різним формам опитувань і анкетувань.

Емпіричне дослідження особливостей соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі проводилося у Воєнно-дипломатичній академії імені Євгенія Березняка, для цього було застосовано наступні методики: авторську анкету «Я та колектив»; методику «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» (автор Л.М. Карамушка); методику «Оцінка психологічної атмосфери в колективі» (автор А.Ф. Фідлер, в адаптації Ю.Л. Ханіна); методику «Оцінка рівня психологічного клімату колективу» (автор А.Н. Лутошкін).

Вибірка дослідження становила 40 осіб, з них 28 осіб жіночої статі та

12 осіб – чоловічої. Вік досліджуваних коливався в межах від 30 до 66 років. Педагогічний стаж роботи опитаних був у межах від 3 до 25 років.

З метою дослідження рівня сприятливості соціально-психологічного клімату педагогічного колективу нами визначено, що орієнтація на людей у педагогів має нижчий показник, ніж орієнтація на справу, а показник «реального» соціально-психологічного клімату у колективі педагогів має достатньо низький та середній показники. Відносно «ідеального» соціально-психологічного клімату у колективі педагогів, то він у більшості опитаних має середній рівень.

З'ясовано також, що велика частина колективу оцінює психологічну атмосферу як несприятливу, усереднений профіль показників психологічної атмосфери у педагогічному колективі вказує на необхідність втручання психолога.

Крім того, у даному педагогічному колективі переважає нестійкий та несприятливий соціально-психологічний клімат. Тому, для того щоб даний педагогічний колектив мав не тільки сприятливий соціально-психологічний клімат, але й досить стійкий, нам необхідно ознайомити колектив з техніками безконфліктного спілкування. Наявні проблеми можуть, на нашу думку відбитися не тільки на взаємовідносинах у колективі, а й у особистісних відносинах педагогів, у сім'ї та у викладацькій практиці при спілкуванні зі студентами.

Статистичний аналіз дозволив з'ясувати наявність значимих кореляційних взаємозв'язків між проявами соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі, а саме: між реальним кліматом та самопочуттям педагогів у колективі, почуттям задоволеності на роботі, панівними взаємовідносинами, дружністю колективу та задоволеністю від взаємовідносин керівництва із підлеглими.

В ході дослідження ми з'ясували, що психологічна практика впливу на клімат у колективі здійснюється, в основному, двома шляхами. Перший – це спрямована регуляція психологічного клімату в організаціях, здійснювана

адміністрацією за участі психологів. Другий шлях – спеціальне створення груп з метою соціально-психологічного тренінгу з осіб, які прагнуть шляхом самовдосконалення вирішити свої життєві проблеми. Обидва ці напрямки безпосередньо займаються виробленням техніки впливу на клімат у групі, незалежно від різних акцентів у постановці проблем.

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, удосконалення стилю керівництва та особистості керівника, урахування психофізіологічних і соціально-психологічних факторів процесу керування – все це повинне сприяти підвищенню ефективності творчої праці педагогів.

Нами розроблено та апробовано тренінгову програму «Психологічна готовність педагогічного колективу щодо створення позитивного соціально-психологічного клімату», метою якої є: формування готовності педагогів до безконфліктної взаємодії; створення позитивного емоційного клімату у колективі; згуртування педагогічного колективу.

Завданнями програми було: об'єднання педагогічного колективу спільними симпатіями, інтересами, діловими взаєминами; регулювання взаємин у педагогічному колективі; усунення суперечностей в міжособистісних стосунках в системі міжособистісних взаємин; удосконалення навичок міжособистісної взаємодії педагогів; актуалізація позитивного мислення та взаємодії у колективі.

Тренінгові заняття допомагають вирішити ряд питань. Зокрема, це допомога учасникам тренінгу в розумінні та усвідомленні своїх мотивів, потреб і принципів поведінки, у формуванні найбільш адекватних і ефективних способів дій у складних життєвих ситуаціях, розвиток здібності до емпатії, готовності до прийняття відповідальності за свою поведінку, оптимізація самооцінки, формування здібності до подолання труднощів.

Розробка та практична реалізація програми з формування психологічної готовності педагогічного колективу щодо створення позитивного соціально-психологічного клімату складена на основі формуючого етапу експериментальної частини дослідження.

На контрольному етапі дослідження здійснено аналіз ефективності впровадження програми тренінгу «Психологічна готовність педагогічного колективу щодо створення позитивного соціально-психологічного клімату». Нами було повторно використано психодіагностичні тести, які було застосовано на констатувальному етапі дослідження. Результати дослідження надали можливість виявити позитивні статистично достовірні зрушення у педагогів експериментальної групи, що підтверджує дієвість запропонованої тренінгової програми та можливості її використання у психологічній практиці психолога Воєнно-дипломатичної академії імені Євгенія Березняка.

Таким чином, тренінгову програму щодо формування сприятливого СПК в педагогічному колективі освітнього закладу, яка передбачає мотиваційно-цільове налаштування співробітників на створення та підтримання сприятливого СПК і організацію управлінської діяльності керівника освітнього закладу, яка дає змогу ефективно управляти цим соціально-психологічним феноменом.

Висновки. Отже, матеріали дослідження можна використовувати в освітньому процесі закладів вищої освіти для підготовки фахівців із психолого-педагогічних спеціальностей, на курсах підвищення кваліфікації працівників закладів освіти тощо.

О. І. Пінчук,

Здобувач вищої освіти 1 курсу 4 групи магістратури очної форми навчання, факультет економіки, менеджменту та психології, Київський національний торговельно-економічний університет.

Науковий керівник:

А. М. Сипливий,

кандидат медичних наук, доцент, факультет економіки, менеджменту та психології, Київський національний торговельно-економічний університет.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ (НА ПРИКЛАДІ СТУДЕНТІВ ПСИХОЛОГІВ)

Постановка проблеми. Тому однією із актуальних проблем сучасної вищої освіти є професійна підготовка фахівця-психолога, професійні знання та вміння якого відповідали б актуальним потребам суспільства. В процесі професійного становлення у вищому навчальному закладі майбутній спеціаліст повинен оволодіти цілою системою знань та вмінь для здійснення психодіагностичної, психокорекційної, консультаційної, психотерапевтичної, тренінгової, психопрофілактичної роботи. Саме тому на перший план виходить питання не просто підвищення рівня теоретичної професійної підготовки студентів-психологів, а насамперед створення умов для практичної насиченості педагогічного процесу професійного становлення майбутніх фахівців.

На сучасному стані суспільних перетворень у науковій літературі активно обговорюється психологічна сутність системи психолого-педагогічного супроводу навчальної і професійної діяльності людини, однією з детермінант якої є феномен формування професійної компетентності особистості у процесі її розвитку і становлення. З її набуттям відкриваються максимальні можливості найбільш продуктивного задоволення всіх основних потреб особистості: в соціальному визначенні, самоповазі, самореалізації тощо.

Стан розробленості проблеми. Проблема психолого-педагогічного супроводу особистості є однією з дискусійних та найменш досліджених у психології (О. Бондаренко, М. Бітянова, О. Брюховецька, Н. Грищенко, І. Дубровіна, О. Євдокімова, Е. Зеєр, П. Лушин, С. Максименко, А. Нурмухаметова, В. Петровський, Ю. Слюсарев, Є. Шиянов, Н. Чепелева та ін.). З точки зору Е. Ф. Зеєра, психологічний супровід фахового становлення особистості є складовою частиною професійної освіти, яка полягає в психологічній допомозі людині для подолання нею труднощів професійного життя, корекції деструктивних тенденцій розвитку, підвищення адаптованості

майбутнього фахівця до соціально-економічних і технологічних змін, розвитку у людини позитивної професійної перспективи тощо.

Мета дослідження – визначити особливості психологічного супроводу професійного становлення особистості у процесі фахової підготовки студентів психологів.

Виклад основного матеріалу. На основі аналізу психологічної літератури професійне становлення визначається як процес розвитку професійно значущих якостей та здібностей, професійних знань і вмінь, а також супроводжується активним перетворенням особистістю свого внутрішнього світу, що забезпечує фахівцю самореалізацію в професії.

Провідним засобом і організаційною формою реалізації особистісно-професійного становлення майбутнього психолога в умовах фахової підготовки має стати психологічний супровід всіх суб'єктів освітянського процесу.

Психологічний супровід особистості у процесі її професійної підготовки розглядається як процесуальна цілісна система активно діючого співробітництва практичного психолога, соціального працівника та педагогічних працівників закладу вищої освіти з особистістю студента, під час якої широко використовуються науково-психологічні підходи та комплексний арсенал психолого-педагогічних методик (просвітницької, профілактичної, діагностичної, консультативної, розвиваючої, реабілітаційної, корегуючої та інших видів психолого-педагогічної діяльності), які здатні позитивно впливати на особистісний і фаховий рівень розвитку майбутнього фахівця.

Показано, що в процесі професійного становлення психолога важливу роль відіграє особистісний розвиток: усвідомлення власного світогляду як психологічного, спрямованість на самопізнання та саморозвиток. Для майбутнього психолога цей процес передбачає відкритість до змін, філософське й творче ставлення до життя, пошук його сенсу й прийняття відповідальності за його здійснення, самовираження в ньому, розвиток професійно важливих якостей: високий рівень емпатії, гуманістичний тип спрямованості особистості практичного психолога, високий рівень спілкування, ефективного вибору

стратегії поведінки в напружених ситуаціях, високий рівень творчого потенціалу та толерантності до невизначеності.

Ключового значення у професійному становленні майбутнього психолога набуває формування його особистісної готовності до майбутньої професійної діяльності як результат фахової підготовки, і передбачає сформованість у особистості майбутнього фахівця ряду професійно важливих якостей, які забезпечують можливість ефективно здійснювати професійну діяльність.

Так, було визначено складові готовності майбутнього психолога до професійної діяльності: професійна орієнтація (готовність до професійного навчання), безпосередній процес опанування знаннями і вміннями у руслі відповідної професії (професійна готовність), наявність адекватних змісту діяльності якостей особистості (особистісна готовність), що забезпечують професійну адаптацію після завершення навчання до професії.

Для емпіричного вивчення індивідуально-психологічних особливостей студентів психологів у процесі фахової підготовки розроблено комплекс психодіагностичних методик: методика для дослідження джерел мотивації (MSI) (за Д. Барбуто та Р. Скорлом), методика вивчення рівня суб'єктивного контролю Дж. Роттера (адаптація Е. Бажина), тест Дж. Голланда для визначення професійних типів особистості (модернізований А. А. Сукамягі та к. п. н., проф. М. С. Янцуром).

Дослідження мотиваційних чинників за допомогою «Опитувальника мотиваційних джерел», розробленого Д. Барбуто та Р. Сколком, дозволило виявити переважання розвитку мотивації самовдосконалення, тобто для респондентів набуває великого значення можливість особистісного розвитку та професійного зростання. Причому мотивація схвалення іншими має найнижчі значення, що свідчить про те, що досліджувані не шукають повсякчас схвалення своєї роботи та не є чутливими до думок оточуючих. З іншого боку, це може свідчити про те, що вони недостатньо усвідомлюють важливість надання зворотного зв'язку іншим.

Також було виявлено гендерні особливості мотиваційних чинників особистості. Так, констатовано переважання мотивації, спрямованої на отримання задоволення від праці, у обох статей; для половини досліджуваних обох статей характерна зовнішня орієнтація на отримання матеріальної винагороди; третина досліджуваних чоловіків має низький рівень орієнтації на схвалення своєї роботи та не є чутливими до думок оточуючих. З іншого боку, це може свідчити про те, що вони недостатньо усвідомлюють важливість надання зворотного зв'язку іншим.

В результаті констатувального етапу дослідження виявлено як позитивні характеристики, так і проблеми розвитку мотиваційних чинників готовності студентів до професійної діяльності, що зумовлює необхідність визначення психологічних умов її гармонізації, а також розробки методичних рекомендацій щодо упровадження технології психологічного супроводу професійного становлення майбутніх психологів.

Так, було виокремлено умови формування психологічної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності, до яких відносяться: внутрішні (індивідуально-психологічні) умови: а) біопсихічні й фізіологічні особливості; б) соціально-професійна активність; в) мотиви і смисли професійної діяльності; г) потреба в реалізації свого професійно-психологічного потенціалу та зовнішні: а) соціально-економічні умови; б) провідна навчально-професійна та професійна діяльність; в) особистісна підготовка.

Відповідно було виділено основні засади технології психологічного супроводу, дотримання яких сприятиме оптимізації особистісно-професійної розвитку майбутнього практичного психолога: теоретична підготовленість майбутніх практичних психологів; формування й розвиток практичних умінь і навичок; підвищення ефективності зв'язку підготовки та професійної діяльності (взаємозв'язок теорії і практики); розвиток практичного психолога в цілісності, унікальності як природно-соціальної і культурно-професійної індивідуальності; розвиток особистості практичного психолога як активного, творчого суб'єкта діяльності; розвиток здібності до широкого і глибокого соціально-

педагогічного мислення і творчості; розвиток здатності управляти своїм психічним і фізичним станами; свідоме здійснення практичним психологом на себе виховного впливу, управління своєю поведінкою; прогноз перспектив особистісно-професійного росту; спрямованість на продуктивність і ефективність майбутньої професійної діяльності; аналіз ступеня сформованості професійно важливих якостей; визнання практичного психолога суб'єктом безперервного процесу розвитку (саморозвитку), пізнання (самопізнання), професійного функціонування (самореалізації), особистісно-професійного вдосконалення (самовдосконалення).

Висновки. Отже, теоретичне та практичне значення отриманих результатів полягає у розширенні та доповненні уявлень про професійне становлення особистості у процесі фахової підготовки студентів психологів, специфіку реалізації психологічного супроводу професійного становлення студентів психологів у процесі їхньої фахової підготовки.

М. М. Продан,

здобувач вищої освіти, 053 «Психологія», група КПМ–18–Г1, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Г. М. Бевз,

доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ЕМОЦІЙНИХ ХАРАКТЕРИСТИК У ДІТЕЙ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ З ДИСЛЕКСІЄЮ

Постановка проблеми. В європейських країнах налічується до 10% дітей з дислексією: за даними З. Матейчик – 2-4%, за даними Б. Хальгрена – до 10%, за даними А. Корнева – 4,8%. За даними Р. Бенкер, порушення читання спостерігаються у 3% дітей початкових класів загальноосвітньої школи, в

школах для дітей з порушенням мовлення кількість дітей з дислексією досягає 22%. На жаль, проблема дислексії на просторах нашої країни вивчена на недостатньому рівні. Ми стикнулися з тим, що поки науковці не зійшлися на визначенні однозначної термінології, діагностики та корекції даного порушення. Через брак літератури відкритим залишається питання вивчення психологічних особливостей у дітей молодшого шкільного віку, зокрема їхньої емоційної сфери.

Стан розробленості проблеми. Величезний внесок у вивчення дислексії у молодших школярів внесли такі вчені, як О. Гріненко, Т. Калашнікова, Ю. Кравцов, Р. Лалаєва, М. Покотильська, Т. Філоненко, М. Хватцев та ін. Емоційну сферу молодших школярів з дислексією досліджували: Л. Блінова, А. Корнев, Р. Лалаєва, Ж. Обрі, М. Рудінеско, М. Трела, Б. Хальгрен та ін. Так як школа є днією з важливих соціальних систем життя молодшого школяра, розвиток дитини залежить від того, наскільки успішно поставилися батьки та вчителі до емоційного шкільного життя учня. У цей період у молодшого школяра розвиваються потенційні можливості та формується вміння контролювати емоційні прояви. Позитивні емоції, які зустрічає дитина, йдучи до школи, покращують психічні процеси, емоційну сферу і впливають на гармонійний розвиток особистості.

Емоційну сферу молодших школярів і вплив сім'ї та школи на стан дитини вивчали такі вчені: Г. Абрамова, Г. Бурменська, І. Дідук, Т. Крайнікова, М. Лісіна, В. Лебединський, О. Маляр, В. Мухіна, І. Нікольська, О. Новікова, І. Петренко, Г. Прихожан, М. Тіхонова, А. Разумова, Я. Рейковський, С. Ставицька, Т. Титаренко, К. Тонконог, О. Чебикін, Т. Шульга, П. Якобсон та ін.

У зарубіжній психологічній науці теоретичним підґрунтям досліджуваної проблеми є наукові розробки таких вчених як Р. Ахмад, К. Ізард, П. Петте, Ж. Піаже, О. Сталлер, А. Холмес та ін. Так, К. Ізард Враховуючи, що молодші школярі з дислексією пересікаючи поріг школи уже знаходяться в зоні негативного впливу шкільного оточення до їхньої проблеми, що призводить до

порушення емоційної сфери, а в подальшому і дисгармонізації особистісного розвитку.

На підставі вивчення теоретичного та практичного досвіду, можна констатувати, що проблема особливостей прояву емоційних характеристик у дітей молодшого шкільного віку з дислексією потребує подальшого вивчення та удосконалення.

Мета дослідження полягає у вивченні емоційних характеристик у дітей молодшого шкільного віку з дислексією як чинника ризику зниження ефективності процесу соціалізації.

Виклад основного матеріалу. Для молодшого шкільного віку характерна підвищена емоційна чутливість, вразливість, емоційність, образність сприймання, та особливий вид сприйняття, що є необхідним для гармонійного розвитку особистості дитини. Основними чинниками, що впливають на розвиток емоційності молодшого школяра в сучасному світі є сім'я, школа, телебачення, інформаційні технології. Критеріями розвитку довірливості емоційної регуляції молодших школярів є: контрольованість емоційного збудження, переважання емоційних проявів негативної чи позитивної модальності, здатність до регулювання поведінкових проявів у міжособистісній взаємодії та навчально-пізнавальній діяльності. Опанування новою ситуацією соціального розвитку (шкільним середовищем) слугує формуванню довірливої саморегуляції школяра. Натомість будь-які чинники дезадаптаційної дії послаблюють здатність дитини до саморегуляції, вносять ризики формування проявів або відчуження, соромязливості та нерішучості, або агресивності та конфліктності.

Дислексія – це частковий розлад процесу оволодіння читанням, що виявляється в численних помилках стійкого характеру, обумовлене несформованістю психічних функцій, що беруть участь в процесі оволодіння читанням. У дітей молодшого шкільного віку з дислексією проявляються такі емоційні характеристики: 1) тривожність: діти емоційно вразливі, плаксиві, бояться спілкуватися; 2) замкнутість: діти відсторонені від однолітків і

дорослих внаслідок нерозуміння оточуючими їхнього мовлення; 3) невпевненість у власних силах: діти переживають свою неспроможність зрозуміти повноцінно інструкцію і впоратися з певним завданням внаслідок заниженої самооцінки; 4) агресія на однолітків та вчителів, через нерозуміння ними труднощів, з якими дитина самостійно не може впоратися; 5) негативізм, який проявляється неврівноваженістю, підвищеною дратівливістю, впертістю; б) дитячі страхи, які виникають через стресову ситуацію.

Дослідження проявів емоційних характеристик у дітей молодшого шкільного віку з дислексією проводилося на базі «приватної студії інтелектуального розвитку SKILL» (м. Київ). У експериментальному дослідженні брало участь 19 учнів, віком від 6 до 10 років. Всі діти відвідували студію з причини наявності у дітей труднощів у читання та логопедичних проблем. Всі діти пройшли обстеження на виявлення ознак дислексії. Причинами звернення до студії за допомогою буди обумовлені наступними причинами, а саме: у 11 дітей наявність дислексії підтверджувалось логопедичним висновком шкільного логопеда або логопеда в поліклініці; у 3 дітей підтверджувалось діагнозом невролога; у 4 дітей скарги від батьків про труднощі в процесі навчання грамоті; у батьків одної дитини були підозри вчителя на наявність проблем. Далі всім дітям було проведено діагностику на виявлення ознак дислексії задля складання індивідуального плану роботи її корекції. Діагностика та визначення діагнозу «дислексія» проводилося опираючись на МКХ-10 (Міжнародна класифікація хвороб), де дане порушення має шрифт R-48(дислексія та інші порушення впізнавання символів та знаків).

Для виявлення емоційних характеристик у дітей молодшого шкільного віку з дислексією проводили діагностику таких емоційних категорій: тривожності (проективна методика А. Прихожан), агресії (анкета «Ознаки агресивності»), самооцінки (методика визначення емоційного рівня самооцінки А. Захарова), замкнутості (спостереження), соромязливості (спостереження)

Після проведення емпіричного дослідження, ми отримали такі результати: у 8 дітей з 19 присутні ознаки тривожності. Рівень агресивності у

дітей показав такі результати: високий рівень агресії проявляється у 7-ми дітей, середній у 7-ми і 5 дітей показав низький рівень агресивності, у 3 учнів високий рівень самооцінки, у 10-середній і у 6 – низький, 8 дітей проявляють замкнутість у спілкуванні з однолітками та дорослими, 11 дітей досить відкриті та комунікабельні, проте проявляють стриманість у розповідях про навчання та школу. Рівень соромязливості у дітей майже дорівнює показникам замкнутості, 9 дітей проявляли сором'язливість при першому знайомстві та при потребі розказати про себе, 10 дітей поводити себе досить сміливо, не проявляючи дискомфорту при спілкуванні. Могли добре розказати про себе, свою родину, впевнено відповідали на питання, комунікували з однолітками, деякі з них проявляли лідерські якості в колективі.

За результатами проведеного діагностичного експерименту були відібрані діти, молодшого шкільного віку, які проявили стійкі негативні показники емоційних характеристик. Мета нашого формувального експерименту: створити програму занять у якій буде підбір корекційно-розвивальних вправ та ігор, які б могли допомогти зняти емоційне напруження, допомогти дитині протистояти негативним впливам соціального оточення; створювати психологічний комфорт; забезпечити умови розвитку емоційно зрілої, впевненої у своїх силах цілеспрямованої особистості.

Враховуючи все вище сказане, нами була розроблена психолого-коригуюча програма «Емоційний розвиток у дітей молодшого шкільного віку з дислексією».

У програмі розроблені заняття для розвитку емоційної сфери учнів молодшого шкільного віку з діагнозом «дислексія». Запропонована програма може використовуватися практичними психологами дитячих навчальних закладів.

Мета програми: збереження психічного здоров'я дітей; створення позитивного емоційного настрою, що забезпечить допоміжні умови для нормалізації стосунків з соціумом, розвиток умінь виражати свої почуття, адекватно реагувати на оточуючих, стримувати свої негативні емоції, прояви

тривожності, агресивності, підвищення самооцінки, готовності до взаємодопомоги, почуття гумору.

Методичні прийоми: етичні бесіди, спрямовані на знайомство з різними емоціями та емоційними станами людини; рольове програвання ситуацій; вправи на самопізнання та самовиховання; етюди, пантоміміка, мімічна гімнастика на відтворення окремих рис характеру та соціально забарвлених почуттів; рухлива ігрова терапія (психомоторні вправи та рухливі ігри); психогімнастика й ауторелаксація, магія слова, візуалізація. Організація занять: програма розрахована на 16 занять; кількість занять на тиждень – 2; тривалість занять 20-30 хвилин; кількість дітей у групі 6-8 осіб; вікова категорія: молодший шкільний вік.

Підтвердженням ефективності програми «Емоційний розвиток у дітей молодшого шкільного віку з дислексією» є підвищення рівня емоційних характеристик досліджуваних, що проявляється у зниженні рівня тривожності, агресивності та сором'язливості.

Висновок. Результати дослідження можуть бути використані психологами під час психокорекційної роботи з дітьми молодшого шкільного віку з діагнозом «дислексія» з питань емоційного розвитку та психологічної роботи з батьками з питань емоційного розвитку їхніх дітей, які мають діагноз «дислексія»

А. В. Станслер,

здобувач вищої освіти, 053 «Психологія», група КПМ–18–Г1, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

А. І. Гусев,

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ВПЛИВ СТИЛЮ БАТЬКІВСЬКОГО ВИХОВАННЯ НА

ФОРМУВАННЯ САМООЦІНКИ ДИТИНИ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ

Постановка проблеми. Проблема впливу батьківського виховання на самооцінку дитини молодшого шкільного віку, вивчення закономірностей та механізмів становлення самооцінки, набула для нас важливого значення й окремого наукового статусу. Самооцінка дитини – складне особистісне утворення, яке схильне до процесів формування та становлення в структурі всіх особистісних характеристик. Розвиваючись дитина постійно взаємодіє із зовнішнім середовищем на різних рівнях. Основу одного з рівнів становить родина. Сім'я, в якій народжується дитина, може суттєво вплинути на її очікування, установки, набір ролей, систему поглядів і взаємин з іншими людьми, а також на її когнітивний, емоційний, соціальний і фізичний розвиток протягом усього життєвого шляху.

Стан розробленості проблеми. Сьогодні проблема вивчення закономірностей та механізмів становлення самооцінки дітей молодшого шкільного віку набула важливого значення. Увагу вивченню психологічній, соціальній, моральній та духовній сутності особистості у своїх роботах приділили А. Адлер, Г. Костюк, Х. Кохут, О. Леонт'єв, А. Маслоу, Т. Рейх, С. Рубінштейн, М. Савчин, В. Татенко, Т. Титаренко, В. Франкл, Е. Фромм З. Фройд;

про динаміку особистісного розвитку особистості говорили І. Бех, М. Боришевський, Б. Братусь, Л. Виготський, Л. Колберг, С. Максименко, Ж. Піаже; ідеї про становлення моральної свідомості у своїх дослідженнях висували І. Бех, Л. Божович, М. Боришевський, І. Булах, О. Дробницький, О. Квашук, В. Москалець, І. Пасічник, М. Савчин, Р. Павелків, П. Якобсон та ін.

Мета дослідження: теоретично проаналізувати та емпірично дослідити вплив стилю батьківського виховання на формування самооцінки дитини молодшого шкільного віку.

Виклад основного матеріалу. У результаті теоретичного аналізу нами

були виділені 4 тактики виховання в сім'ї і відповідають їм 4 типи сімейних взаємин, що є і передумовою і результатом їх виникнення: диктат, опіка, "невтручання" і співпраця. Велике значення в становленні самооцінки і особистості дитини має стиль сімейного виховання, можна виділити три типи стилю сімейного виховання: демократичний, авторитарний, потурання (ліберальний). Також батьки задають і вихідний рівень домагань дитини - те, на що вона претендує у навчальній діяльності і міжособистісних відносинах. На поведінку дитини в сім'ї впливають батьківські позиції, а саме: позиція відкидання; позиція ухилення від спілкування зі своєю дитиною; позиція надмірної вимогливості; позиція визнання прав; позиція надмірного оберігання. Існують також типові моделі відносин між дорослими і дітьми в сім'ях: сім'ї, які поважають дітей; чуйні сім'ї; матеріально-орієнтовані сім'ї; ворожі сім'ї. антисоціальні сім'ї.

Отже, вплив батьків на розвиток дитини дуже великий. Діти, що ростуть в атмосфері любові і розуміння, мають менше проблем, пов'язаних зі здоров'ям, труднощів з навчанням у школі, спілкуванням з однолітками, і навпаки, як правило, порушення дитячо-батьківських відносин веде до формування різних психологічних проблем і комплексів.

Експериментальне дослідження здійснювалося на вибірці учнів Спеціалізованої школи № 15 м. Київ. У дослідженні брали участь учні 4 «Б» класу в кількості 25 осіб, і їх батьки 25 осіб. Воно складалося з дослідження самооцінки та рівня тривожності дітей молодшого шкільного віку, дослідження батьків з метою визначення стилю сімейного виховання, та визначення залежності між самооцінкою, рівнем тривожності та стилем батьківського виховання. Для дослідження самооцінки дітей молодшого шкільного віку була застосована методика вивчення самооцінки якостей особистості Т. Дембо - С. Рубінштейна. Для дослідження рівня тривожності дітей молодшого шкільного віку, був використаний опитувальник О. І. Захарова. Для вивчення впливів батьківського виховання на самооцінку молодшого школяра нами був використаний опитувальник «Аналіз сімейного виховання» (Е. Г. Ейдемільер і

В. Юстицкис).

Ми визначили, що розвиток дитини, формування її особистісних якостей визначається рівнем виховання в сім'ї. Якщо це авторитарна сім'я, то, частіше закладаються негативні риси особистості, формується низький рівень самооцінки. Те ж саме можна сказати і щодо ліберальної сім'ї, де авторитет батьків не грає ролі, у дітей таких батьків формується середній рівень самооцінки. Найбільш прийнятною вважається сім'я, в якій батьки і діти разом взаємно співпрацюють один з одним, в таких сім'ях ми спостерігаємо дітей з високою самооцінкою. Звідси, участь сім'ї є найважливішою і необхідною підставою в структурі виховання дитини молодшого шкільного віку. Ми визначили, що тривожність буде високою тоді, коли суб'єктивно сприйнята оцінка інших не узгоджується з самооцінкою і носить в порівнянні з нею більш негативний характер. Тут тривожність, цілком ймовірно породжується з загрозою самооцінці. Отже, в сім'ях з авторитарним і ліберальним стилями виховання діти мають низьку самооцінку і мають високий рівень тривожності. У сім'ях з демократичним стилем виховання діти мають адекватну самооцінку і середній рівень тривожності. Таким чином, ми побачили, що на самооцінку особистості дитини молодшого шкільного віку безпосередньо впливає стиль сімейного виховання.

У результаті теоретичного аналізу нами була розроблена психолого-педагогічна програма з формування адекватної самооцінки молодших школярів. Метою програми було сформувати у дитини молодшого шкільного віку оптимальний рівень самооцінки.

Ми відібрали 18 дітей молодшого шкільного віку в контрольний клас, та 19 дітей в експериментальний, та провели знову діагностику перед проведенням корекційної програми та після. В результаті занять відбулось суттєве підвищення самооцінки у дітей з експериментальної групи. На підставі показників можна вважати, що розвиток самооцінки достовірно відбувся у дітей молодшого шкільного віку експериментальної групи, зокрема, збільшилася кількість дітей з адекватною самооцінкою. В контрольній групі не

виявлено статистично значущих змін.

Висновки. У роботі теоретично обґрунтовано та проаналізовано основні підходи до дослідження проблеми впливу стилю батьківського виховання на формування самооцінки дитини молодшого шкільного віку. Ми дослідили стилі сімейного виховання, батьківські позиції, типові моделі відносин між дорослими і дітьми в сім'ях. А також самооцінку та рівень тривожності дітей молодшого шкільного віку, дослідили їх батьків з метою визначення стилю сімейного виховання, та визначили залежності між самооцінкою, рівнем тривожності та стилем батьківського виховання. Ми визначили, що розвиток дитини, формування її особистісних якостей визначається рівнем виховання в сім'ї. Встановили зв'язок з тривожністю. Таким чином, ми побачили, що на самооцінку особистості дитини молодшого шкільного віку безпосередньо впливає стиль сімейного виховання. Також, ми розробили та апробували програму з корекції самооцінки дитини молодшого шкільного віку. Після реалізації корекційної програми на підставі показників можна вважати, що розвиток самооцінки достовірно відбувся. У процесі формуючого впливу відбулася перебудова особливостей особистості дитини молодшого шкільного віку перш за все самооцінки.

Ю. Ю. Цьомик,

здобувач вищої освіти, 053 «Психологія», група КПМ–18–Г1, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

С.О. Хілько, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

**ТОЛЕРАНТНІСТЬ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ЯК ФАКТОР
РОЗВИТКУ СТРЕСОСТІЙКОСТІ В ОСІБ ПІСЛЯ РОЗЛУЧЕННЯ**

Постановка проблеми. Характер високого рівня динамізму та невизначеності, з яким стикається сучасне суспільство змушує шукати нові ефективні психологічні властивості особистості для подолання стресу. Розлучення як сімейна криза рушить стабільні опори, впевненість, світосприйняття та очікування майбутнього особистості. Толерантність до невизначеності (ТН), як психологічна налаштованість на позитивне сприйняття нового, може дати можливість сприймати зміни в сімейному житті не як загрозу, а як виклик, шанс для виявлення свого прихованого потенціалу, перебудови ціннісних та смислових структур, та переорієнтації на нові цілі.

Стан розробленості проблеми. В цьому аспекті постає важливим перед нами наукове дослідження толерантності до невизначеності, яке досі є відносно новим для вітчизняної психології та характеризується різними підходами. Приблизно з другої половини 20-го сторіччя ТН почали вивчати західні вчені, серед них: С. Андерсон, С. Баднер, А. Мак-Дональд, Д. Маклейн, Е. Френкель-Брунsvік, та ін. На пост-радянському просторі науково-дослідною діяльністю в цій сфері займалися О. Луковицька, С. Максименко, Е. Носенко, М. Шалаєв та ін. З 2000-х років вивчення феномену ТН, як виклик часу, набуває популярності серед українських вчених-сучасників. Так наприклад, відомими є роботи О. Брюховецької, А. Гусєва, П. Лушина, Н. Перегончук, Г. Соломіної, С. Хілько.

Феноменові стресостійкості сучасна психологія особливо приділяє увагу. Проте у більшості досліджень (Дж. Брайт, Дж. Грінберг, Р. Карасек, Р. Лазарус, Х. Маслач та ін.) акцент робиться на вивченні цієї якості у представників «екстремального типу професій» [1]. Важливою під кутом зору аналізу феномена стресу стала поява поряд із фізіологічною *психологічної (когнітивної)* моделі стресу, на якій базували свої дослідження Ф.Е. Василюк, А. Елліс, Р. Лазарус, Г.С. Никифоров та ін.

Сучасні дослідження розлучення, як соціально-психологічної проблеми доводять, що психоемоційний стан дорослої особистості після розлучення в переважній більшості характеризується депресивними симптомами, низькою стресостійкістю та соціальною адаптацією, відчуттям самотності.

Мета дослідження – розробити та апробувати тренінгову програму формування толерантності до невизначеності в осіб після розлучення на засадах теоретичного обґрунтування та емпіричного дослідження толерантності до невизначеності як одного з факторів розвитку стресостійкості особистості.

Виклад основних результатів. Ситуації невизначеності як перехідні стани спонукають людину переживати позитивні емоції в нових неструктурованих, неоднозначних ситуаціях, сприймаючи їх не як загрозу, а як такі, що кидають виклик. Ситуація невизначеності передбачає, що в момент вибору не можливо зрозуміти, який із варіантів буде результативніший. В цілому, при цілісному погляді на свою життєву ситуацію можна побачити, що всі варіанти рівнозначні. У такому ракурсі П. В. Лушин здатність витримувати напруження кризових, проблемних ситуацій визначає як толерантність до невизначеності.

Психологічні особливості поняття стресостійкості особистості виділяють в здатності до: адаптації; успішної самореалізації; збереження міжособистісних зв'язків; підтримання здоров'я; успішного функціонування в непередбачуваному просторі сучасного світу; позитивного сприймання невизначених ситуацій.

Процес розлучення зазвичай супроводжується негативними розумовими й емоційними переживаннями членів подружжя, а також їх близького оточення. За даними статистики, в Україні щороку реєструють в середньому 300 тисяч шлюбів, і більше ніж половина подружніх пар розлучаються. Переживання розлучення негативно впливає на впевненість людини у своїх силах, викликає стан розгубленості, відчаю, тяжкого стресу, знижує самоцінність особистості, а негативне самосприйняття призводить до безпорадності, мінімізації пошукової активності та вибору самодеструкційних моделей самоствердження.

ТН сприяє готовності особи після розлучення сприймати нові події сімейного життя, що призводять до зіткнення з невизначеністю не як загрозу, а як виклик, шанс для виявлення свого потенціалу. В разі толерантності до невизначеності та психологічній налаштованості на позитивне сприйняття нового набагато легше відбувається перебудова ціннісних та смислових

структур самосвідомості, здійснюється перехід на новий рівень особистісного розвитку, утворюються нові властивості особистості та відкриваються нові перспективи щасливого майбутнього.

Завдяки здійсненню емпіричного експерименту, вдалося обґрунтувати якісний вплив толерантності до невизначеності на стресостійкість в осіб після розлучення. Використовувались такі методи дослідження: спостереження, бесіди, тестування, психодіагностичні методики: Мельбурнський опитувальник прийняття рішень (адаптований Т. Корніловою); Новий опитувальник толерантності до невизначеності (автор Т. Корнілова); Опитувальник «Засоби совладаючої поведінки» (автор Р. Лазарус, адаптована Т. Крюковою, Є. Куфтяк, М. Замишляєвою). Дослідження проводилось на базі вибірки розлучених осіб (50 осіб, від 25 до 50 років), які розлучилися (від 0-5 років тому). Тісний кореляційний зв'язок між показниками ТН, стресостійкості та стажу років після розлучення довів, що ТН є важливим фактором впливу на стресостійкість осіб після розлучення і як продуктивна особистісна характеристика допомагає долати стрес від зустрічі з внутрішніми та зовнішніми чинниками невизначеності після розлучення.

На основі результатів емпіричного дослідження було розроблено та апробовано тренінгову програму формувального експерименту по розвитку ТН як фактору стресостійкості в осіб після розлучення. Тренінгова програма передбачала розвиток ТН як фактору стресостійкості в експериментальній групі осіб після розлучення (15 осіб) на трьох рівнях: *когнітивному, емоційному, поведінковому*. Під час тренінгу (36 акад. год.) було: поінформовано про зміст та особливості ТН та стресостійкості; сформовано нове емоційне ставлення до ТН; запропоновано нову модель емоційного реагування на невизначеність та стрес; створено образ нового способу життя, поведінки; здійснено корекцію життєвих цінностей та пріоритетів; розвинуто комплекс нових навичок саморегуляції.

За результатами тренінгової програми, під час контрольного етапу дослідження було визначено значний ріст стресостійкості та толерантності до

невизначеності в експериментальній групі на відміну від контрольної, що свідчить про підтвердження висунутого на початку дослідження припущення.

Висновки. Отже, толерантність до невизначеності можна вважати значним фактором розвитку стресостійкості в осіб після розлучення, який сприяє адаптації до нового статусу життя та допомагає людині легко справлятися з невизначеністю майбутнього.

Отримані результати формульованого експерименту можуть застосовуватися для фахової підготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів соціально-психологічної сфери, а також в практиці психологічного консультування осіб в період процесу розлучення та після нього.

О. В. Мазунова,

практичний психолог Бердичівського професійно-технічного училища
№4, Житомирська область, місто Бердичів, *ksushka0301@ukr.net*

ПРОЯВИ КОНФЛІКТІВ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Актуальність дослідження. Демократичні зміни, що відбуваються в Україні, сприяють усвідомленню того, що досягнення прогресу в суспільстві можливе лише за умов, коли в центрі всіх проблем перебуватиме особистість людини з її потребами, інтересами, турботами та прагненнями.

Події останніх років в Україні свідчать про те, що в сучасній соціальній сфері назріло багато протиріччя і гострих конфліктних ситуацій. Гостро постала проблема зростання конфліктності серед населення, яка спричинена умовами нашого сьогодення і специфічними проблемами соціального середовища. Відбувається переоцінка суспільних цінностей, збільшення невизначеності в майбутньому дні, стресові перевантаження заважають людям задовольняти потреби в саморозвитку, повноцінному відпочинку. Падіння рівня життя викликає знервованість, підвищення тривожності і агресивності.

Сфера конфліктності достатньо різноманітна і охоплює всі сфери людської життєдіяльності. Вона охоплює всі види і рівні відношень людини з дійсністю – від конфлікту між матір'ю і дитиною, яка повернулася з прогулянки в забрудненому одязі, до конфліктів глобального масштабу – таких, які стають предметом обговорювання в Раді Безпеки ООН. Не можна назвати бодай одну сферу людської життєдіяльності, де б не існувало конфліктів. Підтвердженням цьому є вислів Гурія Б. „У світі існує лише одне місце де не має конфліктів: це цвинтар” [10].

Конфлікти виникають з різних причин, ініціювати їх можуть як учні, так і вчителі. На жаль, досить часто до нього призводить поведінка вчителя. За даними деяких фахівців, такі конфлікти сягають 40% (Кримська, Г.В. Ложкін), а за даними інших – 50% (Гаврилюк).

У концепціях бюрократії М.Вебера, доктрині „людських відносин” Е. Мейо [5; 10; 23] конфлікт розглядався як ознака неефективної діяльності організації та невмілого управління.

Мета дослідження – розкрити специфіку міжособистісних конфліктів у педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу.

Проаналізувавши зміст та структуру міжособистісних конфліктів в професійній діяльності педагога можна сказати:

Конфлікт (від латинського *conflictus* – зіткнення) – важко вирішуване протиріччя, яке супроводжується гострими емоційними переживаннями.

Виділяють принаймі *чотири* головні підходи до вивчення проблем міжособистісного конфлікту: *мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, організаційний.*

Тему конфліктів можна продовжити розглядом фрустраційно-агресивної гіпотези. Фрустрація (від латинського *frustratio* – марне сподівання, невдача, обман) – психічний стан зростаючого емоційного напруження, що виникає в конфліктних ситуаціях, які перешкоджають досягненню мети чи задоволенню потреб і бажань, загрожують людині або її престижу, людській гідності. Ця ідея допоможе краще аналізувати мотиваційно-протребнісну основу поведінки

людей в конфліктах.

Конфлікти відіграють не лише негативну, а й позитивну роль в організації діяльності освітянських організацій. Яким буде конфлікт у кожній конкретній ситуації (чи переважатимуть в ньому негативні аспекти, чи він матиме і позитивне значення), значною мірою залежить від уміння керівника школи управляти ним.

Структуру конфлікту складають його наступні: *опоненти* – сторони, які стикаються в конфлікті, *конфліктна ситуація*, яка містить у собі або протилежні позиції (інтереси) сторін, або протилежні цілі чи засоби їхнього досягнення, *інцидент* – ситуація (привід), коли одна із сторін починає діяти на шкоду інтересам іншої. *Причини конфліктів* – здебільшого це відмінності у цілях, уявленнях та цінностях, манерах поведінки та досвіді, а також неефективність комунікації (недоліки у передачі інформації, неоднозначність критеріїв розуміння та інше).

В педагогічному колективі також існують *причини, які підвищують рівень конфліктності* в міжособистісних стосунках:

По-перше, це спричинено тим, що професія педагога відноситься (за класифікацією Клімова) до типу професій „Людина – Людина”. Професії цього типу вважаються найбільш складними і важкими, найбільш емоційно затратними в порівнянні з професіями інших типів. Там, де об’єктом праці є людина (її обслуговування, навчання, лікування, виховання), там потрібно докласти максимум зусиль, що потребує високої емоційної саморегуляції і є основою для виникнення емоційно-нервових розладів.

По-друге, в структурі педагогічного колективу за статевим показником переважають (досить суттєво) жінки. Так склалося історично, що за виховання та навчання, зазвичай, відповідає жінка. Можливо, саме тому, процент жінок в педагогічних колективах дуже високий і становить, за різними статистичними даними, 90-95% членів колективу. Такий дисбаланс також сприяє підвищенню напруженості в міжособистісних стосунках і виникненню конфліктів.

По-третє, складність та багатшаровість структури шкільного колективу

В четвертих, соціальний статус професії вчителя в сучасному суспільстві різко знизився. Професія вчителя майже завжди, незалежно від історичного часу та структури суспільства, мала високий статус. Таке становище зберігається в багатьох сучасних країнах, особливо розвинених. У нас ще зовсім недавно, за радянських часів, бути вчителем було престижно, при вступі до педагогічних інститутів існував конкурс. Тепер незадовільне відношення влади до освітян, невеликий рівень заробітної плати, призвів до різкого падіння престижу цієї професії.

По-п'яте, здобуття освіти в багатьох випадках втрачає сенс, так як не допомагає людині адаптуватися в соціально-економічній сфері. Зараз не є дивиною, побачити торговця на ринку, який має два дипломи з вищою освітою. Престиж самої освіти за останнє десятиріччя знизився досить суттєво, що напряму впливає на рівень мотиваційно-емоційної сфери особистості при здобутті знань та при обранні професії освітянина.

Висновки. *Причини виникнення конфліктів* в освітніх організаціях можливо класифікувати так: *конфлікт ролей* — зіткнення різних соціальних ролей, які виконуються однією людиною або кількома людьми (групами); *конфлікт бажань* — зіткнення кількох бажань у свідомості однієї людини або зіткнення свідомостей кількох людей (груп) з приводу того самого бажання; *конфлікт норм поведінки* — зіткнення цінностей, норм поведінки, життєвого досвіду при взаємодії та спілкуванні людей (груп).

Значення внутрішньособистісних конфліктів: самоаналіз особистості; самоосмислення своїх потреб та інтересів; усвідомлення своїх взаємостосунків з людьми; самовдосконалення особистості (на основі почуття невдоволення собою) та ін.

Значення міжособистісних та внутрігрупових конфліктів: часто виконують функції так званого запобіжного клапана; сприяють осмисленню різних скарг і претензій; виявляють різні погляди на проблему; дають можливість ефективніше приймати групові рішення; сприяють впровадженню певних норм поведінки; об'єднують людей, які мають спільні погляди та

інтереси; дають можливість людям висловити свої думки, сприяючи їхній самореалізації та самоствердженню тощо.

Стратегічне завдання керівника педагогічного колективу в управлінні існуючими в ньому відносинами полягає не в тому, щоб досягти абсолютної єдності думок вчителів у всьому, а щоб існуючі у них розбіжності в точках зору не призводили до конфліктів.

Управління конфліктами, які виникають в освітніх організаціях, включає два основних завдання: застосування управлінським персоналом спеціальних способів та прийомів запобігання (профілактики) ймовірних конфліктів; пошуки шляхів та умов подолання вже існуючих, реальних конфліктів.

Реалізація підходів попередження та подолання конфліктів в освітніх організаціях можлива в результаті застосування спеціальної конфліктологічної експертизи та інтерактивного навчання керівників та працівників освітніх організацій, які сьогодні все частіше використовуються в системі середньої освіти.

Список використаних джерел

- 1.Абрамова Г.С. Введение в практическую психологию. – М., 2000. 237с.
- 2.Абрамова Г.С. Практикум по психологическому консультированию. – М., 1995. – 255с.
- 3.Абрамова Г.С. Практическая психология. – М., 1997. – 322с.
4. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. - М.: Наука, 1980. - 335 с.
5. Абульханова-Славская К.А. Личностный аспект проблемы общения: В кн. “Проблема общения в психологии” / Отв. ред. Б.Ф. Ломов. – М.: Наука, 1981. – С.218 – 241.
6. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. – М.: ИМУ, 1992.- 249с.

7. Айви А.Е., Айви М.Б., Саймэк-Дауунинг Л. Психологическое консультирование и психотерапия – М., 1999. – 300с.
8. Алешина Ю.Е. Индивидуальное и семейное консультирование. – М., 1994. – 170с.
9. Альманах психологических тестов. – М., 1996. – 200с.
10. Алякринский Б. Общение и его проблемы. – М.: Знание, 1982. – 64 с.
11. Аксенова О.А., Легостаева В.И. Управленческий тренинг – эффективная форма повышения квалификации руководящих работников // Игровые методы в образовании и научных исследованиях: Материалы XVIII международного семинара. – Киев, 1991. - С. 10-12.
12. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений. – М.: Аспект Пресс, 1999. – 376 с.
13. Андреева Т.В. Семейная психология: Учеб. пособие.– Спб.: Язык. – 2004.– 244 с.
14. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды: В 2-х т. Т.1. - М.: Педагогика, 1980. – 232 с.

Н.О. Коцар

аспірант ІІ курсу ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

І. В.Євтушенко,

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології
управління ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ОСОБЛИВОСТІ КРИЗОВОЇ ІНТЕРВЕНЦІЇ ЯК ВИД ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ

З 2014 року Україна переживає кризи – військові дії на сході України тривають шостий рік, у 2020 році пандемія, яка охопила весь світ та змусила

кожного знаходитись в ситуації ізоляції. Обмеження в умовах сьогодення створює додаткову психоемоційну напругу, загострює відносини та створює психологічну кризу.

Психологічна криза виникає, коли людина втрачає здатність справлятися з травмою власними ресурсами. Подія, яка спонукала психологічну кризу однієї людини не обов'язково стане причиною кризи в іншій людині. Але є речі, які певним ступенем мають властивість викликати кризові психологічні реакції. Це насилля, стихійні лиха, фізичні напади, тортури, зґвалтування, авткатастрофи, війна, терористичні акти, пандемія та інші надзвичайні ситуації, які важко передбачити.

Коли трапляються надзвичайні ситуації, більшості людей важко пережити стрес. Вони можуть впадати у відчай, істерії, переживати панічні атаки, замикатися або бути в стані заціпеніння, пізніше може виникнути явище флешбек (переживання стресових моментів ще раз і ще раз). У всіх випадках виникає потреба кризової інтервенції.

Кризова інтервенція – це екстрена психологічна допомога людині, яка перебуває в стані кризи.

Кожна криза характеризується індивідуальними ознаками, притаманними тільки йому, тому види допомоги також різняться. Інтервенція – це втручання, і якщо ми говоримо про кризу, втручання здійснюється за певними ознаками відповідно до особливостей кризи.

Сеттінг кризової інтервенції відрізняється від консультування та психотерапії. Кризова консультація може проходити в будь-яких умовах - школа або в церква, поле або під дерево. Тож ми розуміємо, що проблеми, з якими має справу кризовий консультант відрізняються від запитів до психотерапевта та психолога. В ситуації кризи метою спілкування не є характерологічні зміни або інсайт щодо дитячого походження проблем бенефіціара. Мета кризової інтервенції в тому, щоб допомогти постраждалому впоратися з наслідками, допомогти пристосуватися до нової ситуації, повернути здатність адаптуватися і функціонувати, навчити користуватися

адаптивними способами подолання кризи і відновлення психологічної рівноваги. Для досягнення цих цілей людину заохочують говорити про свої переживання, виробити якийсь погляд на подію, розібратися в пов'язаних з ним почуттях, і вирішити питання про те, як поводитися зі своїми проблемами.

Кризова інтервенція базується на принципах короткостроковості, реалістичності та допомоги при наступних умовах - емпатичний контакт, невідкладність, високий рівень активності консультанта, обмеження цілей, підтримка, фокусування на основній проблемі, повага.

1. Для початку необхідно встановити зв'язок з людиною.
2. Якщо ситуація дозволяє, краще відвести бенефіціара з місця події.
3. Забезпечити людині задоволення потреб у безпеці, емпатії, довірі.
4. Під впливом адреналіну, який виробляється під час стресових ситуацій, людина може не відчувати своїх поранень. Тому необхідно перевірити чи немає фізичних пошкоджень.
5. Знизити рівень емоцій, допомогти людині відреагувати емоції.
6. Використати дихальні техніки. Дихання стабілізує серцебиття і нервову систему.
7. Дати відчутти простір. Тактильність повертає відчуття реальності.
8. Дізнатися, що насправді необхідно людині. Запропонувати свою допомогу.
9. Ставити відкриті питання, дати людині висловитися. Під час обговорення краще розумієш необхідності.
10. Висловити свою думку максимально простою мовою. Використати короткі речення та прості слова, повторювати.
11. Самому консультанту буди емоційно стійкими. Впевнена і стабільна особа передає свій спокій.

Кризова допомога повинна бути реалістичною і цілеспрямованою, тому її загальна стратегія може бути побудована за типом навчання стратегії вирішення проблем.

Важливо, кризовим консультантам розумно регулювати навантаження і

темпер своєї роботи, щоб не опинитися розчавленими. Якщо консультант відчуває себе розбитим, йому самому знадобиться кризова інтервенція. Кризовий консультант повинен дозувати навантаження, як слід харчуватися, добре відпочивати, мати інтервізії та супервізії з колегами, супервізором і обговорювати те, що викликає особливо сильну напругу або виводять з душевної рівноваги випадки.

СЕКЦІЯ 3. ПІДГОТОВКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ОСВІТНІХ ЗМІН

А.А. Вініченко

канд. іст.наук, старший викладач кафедри публічного управління і проектного менеджменту ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ІМІДЖ КЕРІВНИКА СУЧАСНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНИХ ВІДНОСИН

Ринкова система взаємовідносин кардинально змінила психологію суспільства, зміст суспільних потреб та систему цінностей і вплинула на всі сфери життя, зокрема на систему освіти. Це характеризується в сьогоденні модернізацією змісту освіти, форм і методів, розробкою та апробацією нових освітньо-психологічних технологій.

Сучасне реформування ставить перед керівником навчального закладу нові завдання, відкриває нові формати роботи. Тому імідж директора набуває все більшої актуальності та нових граней, що потребують дослідження.

Управлінська діяльність керівника освітнього закладу стала підґрунтям наукових досліджень В. В. Олійника, Г. М. Тимошко, З. В. Рябової, Г. В. Єльникової, Л. Даниленко. У вивчення поняття «імідж» зробили внесок такі дослідники, як В. М. Шепель, А. Ю. Панасюк, Є. Б. Перелигіна, А. Ю. Лукаш, Ф. І. Шарков, О. М. Богданов, В. Г. Зазикін, О. М. Лебедев-Любимов, С. А. Наумова.

Сучасна педагогічна наука визначає керівника навчального закладу як лідера який не лише здійснює ефективне керівництво але й намагається зробити виклик навколишній дійсності та якісно змінити її. Керівник освітнього закладу повинен володіти такими компетентностями, які відображають розвиток ідей про сучасне лідерство: орієнтація на стратегічний розвиток, усвідомлення контексту, розуміння організаційної структури та культури, мисленням вищого

порядку [2, с.11] Становлення керівника як професійного управлінця та його іміджу більшою мірою відбувається у системі безпосередньої роботи в закладі освіти, де директор розкриває свої здібності як менеджера шляхом постійного вдосконалення власного досвіду.

Зазначимо, що імідж має свою структуру, тобто систему взаємопов'язаних компонентів. В. Шепель у структурі іміджу виділяє три групи якостей, що визначають індивідуальну частину іміджу: 1) природні якості; 2) якості, які є наслідком освіти й виховання особистості; 3) якості, пов'язані з життєвим і професійним досвідом [5]. Ця точка зору розкриває, з одного боку, об'єктивність основи іміджу, з іншого, – можливість її доповнення у процесі саморозвитку та самовдосконалення.

На нашу думку, розмежування особистісного та професійного іміджу недоцільне. Проте особистісні якості, незважаючи на їх суб'єктивність, є первинними порівняно з професійними.

Професійний імідж особистості є важливою складовою іміджу. Його сутність полягає у тому, щоб уміти гармонізувати інтереси навчального закладу та співробітників, бути уважним до потреб і запитів оточуючих, залишатися порядним, надійним, чесним, дисциплінованим тощо.

За ствердженням Л. Е. Орбан-Лембрик, імідж керівника містить такі складові:

1. *Професіоналізм і компетентність.* Керівник повинен розширювати свої професійні знання на основі не лише сучасних надбань науки, алей особистого та чужого досвіду.

2. *Динамічне реагування на ситуацію та прийняття відповідного рішення.*

3. *Надійність* – дозволяє будувати довірливі відносини в колективі між керівником та співробітниками.

4. *Особистий приклад в професійній діяльності та ефективна самопрезентація*

5. *Гуманітарна цінності як основа світогляду керівника стає підґрунтям на якому будується позитивний імідж директора, який працює над процвітаням організації, цікавиться інтересами підлеглих, відповідно створює належні умови праці.*

6. *Виховання психологічної культури керівника . дозволяє розуміти психологію працівника, підбирати собі команду згідно з вимогами організації та індивідуальними особливостями кадрів, їх рисами характеру, що і слугує передумовою успішної діяльності організації [3, с.20].*

Відповідно, на основі визначених складових, найважливішими показниками професійного іміджу управлінця є:

- цінності, які підтримуються закладом освіти;
- результативна співпраця закладу освіти з суспільством;
- задоволеність колективу власною діяльністю;
- сприятлива робоча атмосфера в колективі;
- низький рівень конфліктів та їх керованість;
- оптимальне поєднання формальної та неформальної структур організації тощо [5].

Варто зазначити, що імідж, який систематично не підкріплюється реальними серйозними справами, не може існувати тривалий час. Для управлінця освітньої сфери дуже важливим є ефективний взаємовигідний контакт із навколишнім світом, тому визначальною складовою його іміджу є:

- висока самооцінка, упевненість у собі;
- соціальна й особиста відповідальність («я – причина всього позитивного і негативного у моєму житті»);
- бажання змінюватися й уміння ризикувати при здоровому почутті самозбереження [1, с. 163].

При формуванні іміджу керівника закладу освіти слід зважати і на таку складову як особиста місія – стратегічне бачення менеджера, яке ґрунтується на існуючій ситуації, в якій знаходиться керівник, і на його прагненнях в майбутньому.

Розуміння керівником суті своєї діяльності, правильно визначена стратегія,

чітко поставлені цілі і конкретні шляхи їх досягнення допоможуть йому створити позитивний імідж серед своїх підлеглих. Тому професійний імідж директора характеризується сукупністю особливостей і характерних рис, які формують його образ як фахівця у процесі взаємодії з учнями, колегами, соціальним оточенням.

При цьому, слід звернути увагу на те, що без професійного іміджу керівника неможливе формування корпоративної культури, яка об'єднує основоположні цінності, переконання, негласні угоди та норми, що розділяються колективом. На думку фахівців, сформована міцна корпоративна культура допомагає освітньому закладу не тільки вижити, але і здобувати перемогу в конкурентній боротьбі, успішно розвиватися [4].

Отже, сформований професійний імідж керівника сучасного закладу освіти говорить не лише про підвищення особистого статусу, але й про вплив на загальну ефективність навчального закладу. Він залежить від власної самооцінки, стилю поведінки та взаємовідносин з колективом і учнями. Завдяки правильно підбраному іміджу можливе швидке отримання прихильності оточуючих, розширення сфери професійних контактів і досягнення найбільш продуктивних результатів у своїй діяльності.

Список використаних джерел

1. Калюжный А. А. Психология формирования имиджа учителя [М. : Владос, 2004. 391 с. URL: http://www.modernlib.ru/books/anatoliy_afanasevich_kalyuzhniy/psihologiya_formirovaniya_imidzha_uchitelya/read_2/
2. Нові вимоги до компетентностей керівників шкіл в Україні: посіб. для слухачів закладів післядипломної педагогічної освіти, керівників закладів загальної середньої освіти, здобувачів вищої освіти за спеціалізаціями «Управління навчальним закладом» та «Управління проектами»/О. М. Отич, Л. К. Задорожна, З. В. Рябова, Л. М. Оліфіра та ін.; за заг. ред. О. М. Отич, Л. К. О. де Фонтана; НАПН України, УВУПО, ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти», КВЗО

«Одес. акад. неперв. освіти», КультурКонтакт Австрія. К., 2018. 74 с.

3. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навч. посіб. 2-ге вид., доповн. К. : Академвидав, 2010. 544 с.
4. Хомуленко Т. Б. Теоретичні та практичні аспекти дослідження іміджу. Х. : ІНЖЕК, 2005. 272 с.
5. Шепель В. М. Имиджелогия. Как нравится людям. М.: Народное образование, 2002. 635 с. URL: <http://www.klex2.ru/34a>

О. В. Алещенкова,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х1,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Д.Г. Грищук,

канд. пед. наук, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної
роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ ХРИСТИЯНСЬКОЇ ЕТИКИ ДО ПРОФІЛАКТИКИ ДЕВІАНТНОЇ ПОВЕДІНКИ ПІДЛІТКІВ

Проблематика девіантної поведінки школярів привертає увагу та об'єднує навколо себе представників різних галузей знань, тому питання профілактики проявів девіацій є предметом зацікавленості багатьох науковців: психологів, педагогів, медиків, соціологів, філософів та ін.. Відхиляюча поведінка як соціально-педагогічний феномен потребує ретельного дослідження. Поняття девіантної поведінки в педагогічній літературі розглядається як сукупність дій або одиничні дії людини, що мають характерне відхилення від загальноприйнятих норм. Тож, розуміючи проблему, яку доводиться долати батькам, педагогам, іншим фахівцям та суспільству взагалі, подолання цієї кризи ми вбачаємо в інтеграції духовно-моральних цінностей у процес виховання та профілактики поведінкових відхилень підлітків.

Під девіантною поведінкою осіб підліткового віку ми розуміємо стійкий комплекс асоціальних дій, що ідуть врозрід з прийнятими та встановленими нормами перебування, спілкування та навчання у закладах загальної середньої освіти, таких як: агресивність, неповага до старшого покоління, цькування, низька успішність, лихослів'я, шахрайство, сексуальна розпущеність.

Серед досліджень присвячених безпосередньо питанню профілактики девіантної поведінки підлітків зазначимо напрацювання А.Самойлова, Л. Вольнової, В. Оржеховської, Л. Кучерявенко, Н. Сушик, В. Афанасьєвої, С. Немченко, О. Давиденко, Т. Окушко, С. Бадьора та ін. Питання підготовки фахівців до профілактики девіантної поведінки вивчали І. Гайдамашко, А. Лобанова, Л. Калашнікова та ін.. Науковці переконані в тому, що це справа не тільки психологів, а розв'язати цю проблему має вчитель. Як представник культури, він повинен пропонувати вихованцям загальнолюдські цінності і формувати до них особливе ставлення.

Василь Жуковський, досліджуючи вплив предмету християнської етики на учнів, в результаті зазначив: «У ситуації, коли сім'я, церква і громада не виконують належним чином своїх виховних функцій в українському суспільстві, саме школа має стати тим осередком, який провадитиме духовно-моральне виховання молодого покоління. А для цього християнська етика має стати обов'язковим, а не факультативним предметом в школі, який має вивчатися упродовж усіх 12 років перебування учня на шкільній лаві» [3].

У дослідженні І.Ковровьким було встановлено, що навчально-виховний процес може виступати джерелом духовного потенціалу учнів більш ефективно за умови реалізації в ньому елементів духовної педагогіки, що через осмислення християнських та духовно-моральних цінностей сприяє формуванню у них таких якостей, як патріотизм, совість, честь, обов'язок, віра, любов до ближнього.[2]

Згідно закону України «Про освіту», метою освіти є: «всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних

якостей...». Дамо дефініцію поняттю «розвиток». Розвиток – це процес, в якому людина стає цілісною, завершеною. Розвиток визначається зростанням, зміною та пізнанням. Це процес становлення. Згідно християнського світогляду, зазначимо, що розвиток - це допомога людям зрозуміти закладений в них Творцем потенціал особистості, створеної за образом Божим. Один з показників розвитку – виховання стану впевненості у собі, самостійності, та адекватної самооцінки. Ми не ігноруємо та не зменшуємо внесок батьків, родичів та суспільства у вихованні та розвитку дитини, але зазначимо, що суттєву роль відіграють вчителі у формуванні дитини. Становлення цілісної особистості, підготовка молоді до праці, сімейного життя, виконання громадських обов'язків неможливо без еталону, який має за основу загальнолюдські та вищі цінності, розвинутий духовний потенціал. Духовність зміцнює єдність усього суспільства, забезпечує подолання труднощів на шляху його розвитку.

Якщо педагог ставитиме перед собою завдання виховати особистість дитини, він повинен постійно займатися і самовихованням, щоб самому ставати більш досконалим. У методичному посібнику з християнської етики зазначається, що важливим для викладача християнської етики є те, щоб він став своєрідним живим прикладом і носієм високих етичних і моральних якостей. Такий підхід до підбору кадрів є ключовим завданням у системі навчально-виховної роботи школи в умовах національного і духовного відродження [1, с.7].

Підготовка фахівців до профілактики девіантної поведінки на духовних цінностях має на меті:

- соціально-правовий напрям, що передбачає ознайомлення з сучасним станом девіацій та духовності старшокласників, з нормативно-правовою базою духовно-морального виховання;
- духовно-просвітницький напрям, що має на меті звернути увагу на духовність особистості вчителя, адже він здійснює вплив на дітей як своїм життям, так і словами.

- педагогічно-інноваційний напрям, що передбачає ознайомлення педагогів з сучасними інвазійними технологіями, методологією і методикою профілактики девіацій на духовних цінностях.

До основних критеріїв готовності педагогів до профілактичної діяльності з учнями, схильними до девіантної поведінки відносимо: *когнітивний* (наявність у майбутнього фахівця знань про відхилення у поведінці і причини, які обумовлюють ці відхилення, про зміст профілактики, форми і способи її здійснення); *ціннісно-мотиваційний* (інтерес до проблем дітей, схильних до девіацій та бажання допомогти); *діяльнісний* (вміння власні надбання та знання приводити в дію, вміння викликати інтерес та тримати увагу аудиторії, володіння педагогічними техніками (діалог, дискусія, мозковий штурм, рольові ігри, кейс методи)); *технологічний* (наявність проєктивних, конструктивних, організаційних, комунікативних, гностичних умінь); *особистісно-орієнтований* (здатність налагоджувати партнерські стосунки, активізувати особистісні наявні і потенційні ресурси об'єкта педагога, організувати виховну роботу, враховуючи індивідуально-психологічні особливості учнів, які є об'єктами профілактичної роботи).

Для сприяння духовного розвитку дитини та превенції відхиляючої поведінки учнів, сучасній школі необхідно:

- організувати навчально-виховний процес, сприятливий для формування морально-етичної та естетичної культури учнів, поваги до традицій рідного краю та духовних цінностей, реалізації творчих можливостей учнів, їхніх талантів, духовних, інтелектуальних та мистецьких потреб;
- забезпечити викладання світоглядних дисциплін (християнська етика, філософія, правознавство та ін.), спрямованих на формування у дітей почуття мети, сенсу, вартості життя, почуття людської гідності;
- створити сприятливе шкільне освітнє середовище, в якому об'єднується духовна, освітня, оздоровча, виховна, культурологічна, наукова, мистецька та соціальна сфери розвитку і діяльності особистості.

Особливістю підготовки майбутніх фахівців християнської етики до

профілактики девіантної поведінки є бачення проблеми та особистісна вмотивованість викладача у вирішенні проблеми девіації, тобто бажання допомогти дитині, а також полягає у спроможності виявити причину відхиляючої поведінки та вмінні знаходити особистий підхід до кожного учня. Основною та обов'язковою умовою для отримання позитивних результатів у процесі профілактики девіантної поведінки зазначимо – наявність та сформованість у педагога духовних цінностей.

Список використаних джерел

1. Християнська етика: методичний посібник. 1-11 класи. – Видання друге, доопрацьоване. – Львів : Монастир монахів Студійського уставу, Видавничий відділ «Свічадо», 1998. – 158 с.
2. Ковровський І. Г. Професійна підготовка фахівців до викладання курсів духовно-морального спрямування стаття в «Гуманітарний вісник» №28 с. 136-143
3. Жуковський В.М. Викладання християнської етики в школі – важливе стратегічне завдання Української середньої освіти // https://eprints.oa.edu.ua/1377/1/Zhukovsky_120612.pdf

А.А. Бегларян,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х2,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Д.Г. Грищук,

канд. пед. наук, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

**ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО
ДУХОВНО-ПАТРІОТИЧНОГО ВИХОВАННЯ ПІДЛІТКІВ**

Враховуючи особливості підліткового віку та важкість працювання саме із підлітками, нами було розроблено рекомендації педагогічному працівнику щодо патріотичного виховання старших підлітків у позаурочній діяльності на християнських цінностях. Відповідно до суспільного запиту суспільства та національних, культурних, патріотичних і духовних цінностей сучасної освітньої системи, виховного ідеалу, підготовка майбутніх педагогічних працівників до патріотичного виховання у позаурочній діяльності на християнських цінностях передбачає наступний комплекс методів, прийомів, форм і засобів.

1. До методичного забезпечення процесу підготовки майбутніх педагогічних працівників належить зміст програми «Гей, соколе!», дидактична скарбничка зустрічей за відповідною тематикою, сценарії проектів шкільних волонтерських акцій та позаурочної діяльності. Процес підготовки майбутніх педагогів ґрунтується на матеріалах навчальної дисципліни, тренінгів, курсів підвищення кваліфікації, семінарів, місцевих методичних об'єднань педагогічних працівників.

2. Підготовка майбутніх педагогічних працівників до патріотичного виховання старших підлітків на християнських цінностях здійснюється за допомогою як класичних методів (пояснювально-ілюстративний, пошуковий, проблемний), так і інноваційних методів (групова робота студентів, «Мозкова атака», кейс-метод, метод «Ток-шоу», рольова гра, практичний експеримент, метод проектів тощо).

3. Створення умов для «занурення» здобувачів вищої освіти у активну патріотичну та духовну діяльність у місцевій громаді. Активна громадська позиція майбутніх освітян гратиме провідну роль в активізації процесу їх особистісної та фахової підготовки до виховної діяльності підлітків на християнських засадах. Досвід активної громадської діяльності складатиме міцне підґрунтя для формування та подальшого розвитку патріотичних та духовних цінностей на самоцінному рівні. Зростання особистісного рівня

патріотизму та духовності підвищить ефективність виховної діяльності серед підлітків. Педагогічні працівники в ролі активних членів місцевої громади стають взірцем та прикладом для підростаючого покоління. Під час активної суспільно корисної діяльності майбутній педагогічний працівник закріплює отримані знання про головні патріотичні та християнські цінності та досягає шляхи їх практичного відтворення. Відповідне «занурення» передбачає безпосередню участь майбутніх педагогічних працівників в організації та проведенні зустрічей з підлітками за означеними темами, під час проходження передипломної педагогічної практики, в проектуванні та здійсненні разом з учнями шкільних волонтерських заходів, шкільних патріотичних таборів, в підготовці та презентації проектів за патріотичною та духовною тематикою. Останнє сприятиме практичному розкриттю патріотичних та християнських цінностей у вигляді виступів, відео фільмів, сценаріїв виховних заходів.

4. Активне залучення здобувачів вищої освіти до участі у різноманітних заходах, що організовані місцевими патріотичними та християнськими організаціями (літні табори, толоки, гуманітарні дисанти, читання, круглі столи, конференції, спортивні збори та ін.). Під час участі у таких заходах студенти набувають можливих навичок комунікації, планування, підвищують особистий рівень знань про основні патріотичні та християнські цінності, розвивають індивідуальну вмотивованість на подальшу виховну діяльність серед підлітків.

5. Сприяння розвитку рівня та якості самоосвіти майбутніх педагогічних працівників, яка актуалізує подальший розвиток педагогічних знань, умінь, майстерності необхідних для ефективного процесу патріотичного виховання підлітків у позаурочній діяльності на християнських цінностях. Самоосвітня діяльність містить набуття практичного досвіду за допомогою спілкування з колегами, вивчення результатів сучасних педагогічних досліджень за відповідною тематикою, ознайомлення з інноваційними методиками патріотичного і духовного виховання підлітків.

6. Активна участь здобувачів вищої освіти у створенні та роботі методичного кабінету на базі освітнього закладу, який слугуватиме своєрідним майданчиком для актуалізації отриманих знань та умінь за відповідною тематикою. Студенти можуть долучитися до збирання та систематизації навчально-матеріальної та методичної бази для патріотичного і духовного виховання юнаків і дівчат (яскравий наочний матеріал, різновидні комплекти роздаткового матеріалу, музичний та аудіо матеріал).

7. Організація фахової комунікації здобувачів вищої освіти з практикуючими педагогами, відомими місцевими патріотами, представниками християнських церков, що надасть можливість набуття корисного практичного досвіду та важливого об'єму знань «з перших рук» для організації ефективної виховної діяльності підлітків на засадах духовності і патріотизму. Важливою є організація заходів відвідування студентами культових споруд, молитовних будинків, музеїв, пам'ятних місць локального та державного значення.

8. Організація співпраці освітнього педагогічного закладу із закладом духовної освіти в рамках якої відбуватиметься важливий фаховий діалог між здобувачами вищої освіти, викладачами. Студенти отримують можливість ознайомитися з основними методико-дидактичними напрацюваннями за відповідною тематикою. Так майбутні педагогічні працівники отримують широкий доступ до класичних і новітніх коментарів Святого Письма, методичними рекомендаціями щодо духовної освіти молоді в християнській громаді, навчальними планами підготовки майбутніх фахівців з духовної освіти та діяльності.

9. Важливим є набуття здобувачами вищої освіти позитивного досвіду патріотичного виховання старших підлітків у позаурочній діяльності на християнських цінностях. Так під час підготовки майбутніх педагогічних працівників важливим є їх спілкування з успішними громадянськими, патріотичними, духовними діячами, ознайомлення з їх провідним досвідом виховання підлітків на засадах націєтворчості, гуманізму, щирої любові до Бога та людини. Важливу роль також грає система стимуляції практикуючих

студентів, яка містить такі прийоми як колективне схвалення, ранжування, різноманітні матеріальні заохочення (значки, пам'ятні сувеніри тощо), а також нематеріальні заохочення (безкоштовна участь у походах, екскурсіях тощо).

10. Під час підготовки майбутніх педагогічних працівників до виховної діяльності старших підлітків на засадах духовності і патріотизму, важливим є формування рис особистісної та фахової готовності. Важливу роль відіграють виховні заходи для самих студентів які сприяють подальшому формуванню та розвитку таких необхідних утворень як любов до рідної землі, активна громадянська позиція у житті територіальної громади, готовність захищати національну, культурну, мовну гідність України, гуманне ставлення для людей з особливими потребами, повага до батьків, відповідальне ставлення до обов'язків батьківства та подружніх стосунків, обізнаність в основних християнських чеснотах та віруваннях, усвідомлення своєї особистісної ролі у взятому державою курсі на подальшу розбудову української держави.

Здобувачі освіти потребують не стільки вашої любові, скільки турботи й допомоги. Важливо показати підліткам, що вам не байдуже те, що з ними трапляється, що ви дійсно хочете, щоб вони відчували себе гідними та почали поважати себе. *Турбота* – це дія, яку, на відміну від почуттів, можна контролювати, навіть якщо ми переживаємо в цей час зовсім інші почуття. Відгукуйтесь на прохання про допомогу, пояснюйте незрозуміле, пропонуйте варіанти виходу зі скрутної ситуації.

Відповідні рекомендації не претендують на роль всеосяжних, проте, на наш погляд, сприятимуть ефективності процесу підготовки майбутніх педагогічних працівників до патріотичного виховання підлітків у позаурочній діяльності на християнських цінностях.

В.М. Бербєка,
здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х2,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

І.Л. Сіданіч,

доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки,
адміністрування і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту
освіти»

СУТНІСТЬ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВИКЛАДАЧА ХРИСТИЯНСЬКОЇ ПЕДАГОГІКИ ДО ДУХОВНО-ТВОРЧОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Система вищої освіти формує суспільство, і в цій системі на перший план виступає особистість викладача, його талант передавати іншим не тільки знання, уміння, моральні якості, духовність, але й виховувати своїм прикладом творче відношення до справи, потребу у творчому характері діяльності. Саме особистість (її ціннісні орієнтації, змісти, ідеали) визначає сутність педагогічної діяльності: заради чого трудиться викладач, які він ставить цілі та завдання, які вибирає способи і засоби досягнення цілей і рішення завдань.

Готовність майбутнього викладача християнської педагогіки до духовно-творчої педагогічної діяльності як результат професійної підготовки в університеті свідчить про те, що зміни, які відбуваються в соціально-педагогічній сфері нашого суспільства ставлять перед системою професійно-педагогічної освіти завдання щодо забезпечення якісно новим змістом підготовку викладача відповідним вимогам сучасного закладу вищої освіти. Задля конкретизації сутності змін, що відбуваються у системі професійної підготовки майбутнього викладача в університеті, відзначимо, що вона впливала з ідеї контекстного підходу до організації змісту їх професійної освіти в магістратурі.

Специфіка педагогічної праці полягає в тому, що основним «знаряддям праці» викладача є його власна особистість, професійна зрілість якої дозволяє знаходити оптимальні рішення в постійно мінливій «виробничій ситуації» і, що

в остаточному підсумку визначає результати всієї практичної діяльності викладача [3, с.23]. К. Левітан запропонував перелік важливих у професійному плані якостей особистості викладача, які свідчать про те, що сьогодні на перше місце висуваються якості, сформовані на основі індивідуально-творчого підходу до здійснення педагогічної діяльності. Це: високий рівень володіння предметом, що викладається; уміння передавати знання і навички студентам; уміння зацікавити студентів предметом, що вивчається. Тільки викладач, який має високий рівень творчої продуктивності (креативності), що вміє знайти свій власний, індивідуально-творчий стиль у вирішенні педагогічних завдань, здатний сьогодні досягти високих результатів у сфері творчої професійно-педагогічної діяльності.

Тому викладач сьогодні – це не пасивний реципієнт, що приймає як належне будь-який пропонований йому матеріал, будь то навчальні плани, програми, конспект лекцій та інше. Це професіонал, що конструює свою діяльність на основі власного досвіду, знань, загальнокультурного й творчого потенціалу з метою зміни «атмосфери» освітнього середовища ЗВО, що сприяє розвитку в студентів творчої самореалізації, уміння аналізувати, проектувати свій власний стиль діяльності, заснований на вільному мисленні, на активній життєвій позиції (Н.Гузій, М.Євтух, К. Левітан, С.Максименко, О. Маркова [3; 4; 5;;6]).

Професійно-педагогічна підготовка викладача в сучасному університеті повинна бути орієнтована на те, щоб являти собою середовище для відтворення потенційних можливостей особистості, її творчої бази, необхідної для ефективного здійснення творчої педагогічної діяльності. Визначено, що з'явилися перші спроби впровадження професійно-педагогічної підготовки викладача. Результати дослідження вказують на те, що з'явилися нові форми і методи навчання, у контексті професійно-педагогічної підготовки викладача.

Проведений аналіз підтверджує існування феноменальності професійно-педагогічної підготовки викладача християнської педагогіки, але яка не пристосована до нових вимог сучасного світу. Педагогічна підготовка

розглядається як найважливіша складова професійної підготовки випускника, у процесі якої відбувається формування у студентської молоді психолого-педагогічної компетентності через освоєння ними психолого-педагогічних предметів у межах блоку соціально-гуманітарних дисциплін.

Метою освітньо-професійної програми «Християнська педагогіка» є:

- підготовка фахівців, які зможуть, ґрунтуючись на новій філософії вищої освіти, професійно застосовувати на практиці сучасні методи та форми викладання у закладах освіти,
- ознайомлення майбутніх магістрів християнської педагогіки з теорією та методикою викладання освітніх програм духовно-морального спрямування, зі змістом, завданнями, принципами та засобами духовно-морального виховання на засадах християнських цінностей,
- сприяння становленню християнських і громадянських компетентностей особистості;
- реалізація особистісного підходу до особистісно-професійного розвитку,
- формування компетентних професіоналів у своїй галузі;
- поєднання теорії, практики, наукових досліджень шляхом залучення до освітнього процесу практиків,
- посилення практичної підготовки, організації навчання на основі діяльнісного та контекстного навчання, побудові навчання через дослідження; наявності відповідних фахівців, професорсько-викладацького складу для реалізації міждисциплінарного підходу до підготовки конкурентоздатних фахівців,
- формування та розвитку загальних та професійних компетентностей;
- застосування системи контрольної-аналітичної діяльності викладачів із урахуванням реалізації компетентнісного підходу;
- застосування тренінгового навчання, сучасних активних, інтерактивних, інформаційно-комунікаційних технологій;

- розробка та використання персональних навчальних систем як складової управління самостійною роботою студентів;
- диверсифікація магістратури за науковим і професійним спрямуванням;
- активне використання інформаційних та дистанційних технологій, технологій інтерактивного навчання, педагогічного проектування, ділових ігор, ситуативного моделювання, кейс-навчання, портфоліо, електронної навчальної літератури;
- виховання готовності ефективно та раціонально діяти в умовах невизначеності, криз, стресів, загроз, ризиків та надзвичайних ситуацій.

Список використаних джерел

1. Алексеева Т.В. Психологічні фактори та прояви процесу адаптації студентів до навчання в вищому навчальному закладі: автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01 “Загальна психологія, історія психології” / Т. В. Алексеева. – К., 2004. – 20 с.
2. Бабак В., Лузик Е. Фундаментальна підготовка в сучасному університеті: традиції та перспективи / В. Бабак., Е. Лузик. // Вища освіта України. – 2003. – №1. – С. 78 – 83.
3. Гузій Н.В. Педагогічний професіоналізм: історико-методологічні та теоретичні аспекти: [Монографія]/Н.В. Гузій. – К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2004. – 243 с.
4. Євтух М.Б. Науково-організаційні проблеми ступеневої професійної підготовки педагогів /М.Б. Євтух //Вісник Львів Ун-ТУ Сер. пед.– 2005. Вип. 19 ч.1.– С.3-8.
5. Левітан К.М. Основы педагогической деонтологии. /Левитан К.М. – М.: Наука, 1994. – 128 с.
6. Максименко С.Д. Рефлексія проблем розвитку в психології /Максименко С.Д. // Психологія і суспільство. – 2001. –№3.– С.4 – 22.

7. Маркова А.К. Психология профессионализма./Маркова А.К. - М., 1996. – 308 с.

Н.Є. Бєлоконева,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х2,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

А.М. Висоцька,

канд. пед. наук, ст. наук. співробітник, доцент кафедри педагогіки,
адміністрування і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту
освіти»

РОЛЬ БАТЬКІВ У РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ДИТИНИ

На сьогодні в Україні досить гостро постала проблема емоційного нездоров'я дітей. Про це, зокрема, свідчить висока кількість запитів батьків в Інтернеті, які шукають думок вчених у питаннях, пов'язаних з розвитком емоційного інтелекту, записуються на вебінари психологів тощо. Наразі психологи відзначають тенденцію до наростання у дітей дратівливості, неслухняності, імпульсивності тощо. Очевидно, це значною мірою пов'язано зі значними змінами інституту сім'ї [2]. Нові економічні реалії змушують батьків працювати більше, ніж попередні покоління, у них залишається менше часу для того, щоб проводити його з дитиною. Як наслідок – діти проводять все більше часу перед екранами телевізорів та комп'ютерів, їм стало складніше засвоювати навички людських почуттів.

Зарубіжними та вітчизняними психологами здійснено вагомий внесок у дослідження проблеми розвитку емоційного інтелекту дітей, який визначається як здатність сприймати і виражати емоції, асимілювати емоції і думки, розуміти і пояснювати емоції, регулювати свої емоції та емоції інших (Дж.Мейер,

П.Селовей, Д.Люсін, Р.Робертс, Дж.Меттьюс, М.Зайднер). Чимало досліджень присвячені саме стосункам між батьками і дітьми (Д. Готтман, Д. Деклер, Д. Хессон, Д. Гоулман, М. Малахіна). І у наші дні їхні дослідження набувають все більшої актуальності.

Метою даної публікації є визначення основних рекомендацій батькам щодо розвитку емоційної сфери дитини; з розуміння того, як діти регулюють свої власні емоції і яким чином ці емоції впливають на них.

Як свідчать дослідження, емоційний інтелект дитини частково залежить від її темпераменту – тобто від властивостей особистості, з якими вона народжується, але формується в основному при взаємодії дитини з батьками. Батьки впливають на своїх дітей з самих перших днів їх життя, ще тоді, коли незріла нервова система тільки починає розвиватися. На цьому етапі емоційний досвід може відігравати більшу роль у розвитку загального тону, а значить і в подальшому благополуччі дитини [1].

У ході проведення своїх досліджень психолог Д. Готтман виявив, наскільки важливу роль відіграють батьки, які з перших днів життя вчать своїх дітей самостійно заспокоюватись, мають можливість вплинути на їх емоційний стан. Реакція батьків на дискомфорт, який відчувають немовлята, допомагає їм пізнати, що вони можуть позбутися таких неприємних відчуттів, як страждання, гнів і страх, і повернутися у стан спокою. Дітям, чиї емоційні потреби не враховуються, немає звідки про це дізнатися. Якщо такі діти відчувають страх, засмучуються, або зляться і не знаходять полегшення, – їхні негативні емоції ще більше посилюються. В результаті такі діти стають пасивними і надалі не виражають своїх почуттів.

Наш досвід роботи з батьками, а також ознайомлення з дослідженнями вчених (Д.Готтмана, Д. Гоулмана, М. Малахіної та інших) дали можливість визначити декілька рекомендацій батькам щодо емоційного розвитку дитини в процесі сімейного виховання:

- *вміти любити свою дитину.*

Більшість учених, які досліджують психічне здоров'я людини, одностайні

в тому, що здатність дитини любити, відчувати хвилювання, або навпаки спокій, закладається ще пренатально; водночас дехто вважає, що це відбувається одразу після народження, коли батьки годують, заколисують чи заспокоюють малюка [1]. Тому наступна рекомендація для батьків:

- *вміти розпізнавати емоції дитини і управляти ними.*

Батьки повинні докладати багато зусиль, щоб утримати увагу своїх малюків на ранніх етапах обміну емоційної інформації. Для цього вони повинні використовувати "материнську мову". Ця мова включає в себе підвищення голосу, повільні багаторазові повтори, у супроводі перебільшеної міміки. Важливим є застосування невербальних наслідувальних "розмов" з малюком. Наслідувальні розмови дуже важливі, оскільки повідомляють дитині, що батьки звертають на неї пильну увагу і реагують на її почуття. У такі моменти малюк вперше відчуває, що інша людина його розуміє, і це закладає основи емоційного зв'язку.

Наступна рекомендація стосується того, що дитина від самих перших місяців життя починає стикатися в негативними емоціями. Тому батькам потрібно:

- *вміти скеровувати негативні емоції дитини.*

Експерименти, які були проведені з трьохмісячними малюками і їхніми матерями показали, наскільки малюки компетентні у емоційному спілкуванні. Так, американський психолог Едвард Тронік, у своєму експерименті "Гра з застиглим виразом обличчя" просив матерів дивитися на дітей, намагаючись не змінювати вираз обличчя. Зіткнувшись із незвичною відсутністю реакції своїх мам, діти неодноразово намагались самі розпочати "спілкування", змінюючи вирази своїх облич.

Вивчаючи вплив депресії батьків на трьохмісячних малюків, Тронік просив матерів прикидатися трохи засмученими чи пригніченими. Навіть ці невеличкі зміни у поведінці матерів чинили величезний вплив на дітлахів. Вони ставали більш замкнутими і менш чутливими. Таким чином, можна зробити висновок, що навіть у три місяці малюки очікують, що батьки будуть

чутливими до них [3].

Інша дослідниця Тіффані Філд, вивчала поведінку малюків депресивних матерів, які впродовж довгого часу не реагували, чи реагували негативно на своїх дітей. Ці дослідження дуже тривожні: якщо депресія матері продовжується впродовж року чи навіть більше, у її дитини починали розвиватися стійкі ознаки затримок росту і розвитку [4].

Але, незважаючи на негативні наслідки спілкування немовлят з нечутливими, депресивними матерями, ця тенденція зворотна. У ході подальшого дослідження Т.Філд виявила, що стан цих дітей покращувався після початку спілкування з вихователями ясельних груп і з батьками, які не страждали на депресію. Таким чином, можна зробити висновок, що дорослі вихователі можуть суттєво впливати на емоційний розвиток дітей раннього віку.

Наступна рекомендація для батьків це:

- *закладати основу для підтримки близьких відносин з дитиною на всіх етапах її розвитку.*

Одночасно з тим, як діти вчаться розрізняти емоційні сигнали з боку батьків і наслідувати їм, у них формується здатність регулювати фізіологічне збудження, яке виникає внаслідок соціальних і емоційних контактів. Багато психологів вважають, що діти роблять це, змінюючи фази активного спілкування. Подібна мінливість дивує батьків, але є ряд доказів, що дитина відключається, тому що їй це необхідно. Наприклад, дитина може відчувати збільшення частоти серцебиття, і цей фізіологічний стан її пригнічує.

Ті батьки, які розуміють, що дітям необхідно переключатися з активної діяльності до більш спокійної, ефективніше впливають на емоційний інтелект своїх дітей. Емоційне виховання відкриває дітям більше можливостей для переходу від високого збудження до більш спокійного стану, малюки вчаться заспокоюватись і регулювати свої фізіологічні стани.

Батьки, які допомагають дітям впоратися з відчуттям дискомфорту, надають їм важливі уроки. По-перше, діти дізнаються про те, що їхні сильні

негативні почуття впливають на навколишній світ (батьки реагують на плач), а по-друге, відчувши сильну емоцію, можна заспокоїтись. У віці до півроку заспокоюють загалом батьки, але з часом дитина вчиться робити це сама, що є дуже важливою ознакою її емоційного здоров'я [1].

Отже, ми можемо зробити висновок про те, що не можна пригнічувати емоції дитини чи забороняти їй відчувати. Неможливо припинити переживати емоцію. Дитина має право на погані настрої і негативні емоції взагалі. Батькам важливо скеровувати емоційні прояви дитини, допомагати виходити з негативного емоційного стану, заохочувати позитивні емоції.

Робимо висновок, що саме батьки є тими людьми, які будуть розвивати емоційний інтелект дитини від народження і на всіх етапах розвитку. А от для розвитку емоційного інтелекту потрібне навчання батьків. Навчати батьки починають з того моменту, коли малюк уперше проявляє соціальні емоції. А результат цього навчання можна буде одержати лише через деякий час. Але завдяки емоційному навчанню, у майбутньому батьки зможуть спостерігати свою дитину емоційно здоровою і успішною.

Список використаних джерел

1. Готтман Д. Емоційний інтелект дитини. Практичне керівництво для батьків / Джон Готтман, Джоан Деклер; пер. з англ. Г.Федетовой // - 2015. - 216с.
2. Гоулман Д. Емоційний інтелект / Гоулман Деніел; пер. з англ. С.-Л. Гумецької. // Віват - Харків:2019. - 512с.
3. Малихіна М.С. Дитина у світі емоцій / Малихіна М.С. // Основа - Харків: 2019. - 160с.
4. M. Weinberg, E. Tronick. Beyond the Face: an Empirical Study of Infant Affective Configurations of Facial, Vocal, Gestural, and Regulatory Behaviors / Child Development, 1994. Pp. 65, 1503-1515.
5. T. Field, B. Healy, W. LeBlanc. Sharing and Synchrony of Behavior States

and Heart Rate in Nondepressed Versus Depressed Mother-Infant Interactions / Infant Behavior and Development. Vol. 12, 1989. Pp 357-376.

А.А. Богдан,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х2,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

О.Л. Ануфрієва,

канд. пед. наук, доцент кафедри економіки, підприємства та менеджменту
ННІМП, завідувач аспірантури ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ФОРМУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ БАТЬКІВ В УМОВАХ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ

Природним середовищем соціалізації дитини є родина. Саме родина є джерелом її матеріальної та емоційної підтримки, засобом збереження і передання культурних цінностей від покоління до покоління. Формування рис порядного сім'янина, свідомого громадянина, гідного представника свого роду, і палкого патріота відбувається завдяки цілеспрямованому і систематичному впливі на розум, душу й тіло дитини, прищеплення їй якостей гармонічної особистості.

Виховання батьків повинно ґрунтуватися на принципах демократизації і гуманізації, воно має зміцнити віру батьків у професійну компетентність, тактовність і доброзичливість. В законі України «Про освіту» відзначається, що виховання у сім'ї є першоосновою розвитку дитини як особистості. На кожного з батьків покладається однакова відповідальність за виховання, навчання і розвиток дитини [1].

У жодному навчальному закладі нашої країни, незалежно від його рівня акредитації, немає ні факультету, ні кафедри, на яких навчають молодь стати «сразковими батьками». То ж, саме неформальна освіта, яка необов'язково має

організований та систематичний характер і може здійснюватися поза межами організованих освітніх закладів, стає основною у навчанні батьків [2].

Зазначимо, що педагогічна культура батьків реалізується в усіх видах діяльності та сприяє формуванню різнобічних стосунків і спілкуванню. Отже, визначальними характеристиками педагогічної культури батьків виступають мотиваційний, змістовий та конструктивний компоненти, формування яких є змістом формування основ педагогічної культури батьків [3].

Мотиваційний компонент – це стимулювання інтересів, бажань до розвитку педагогічних навичок, до визначення виховного ідеалу, мети і стратегії виховання. Важливо забезпечити мотив стабільністю та позитивними емоціями та переживаннями.

Змістовний компонент – це забезпечення батьків надійними і усвідомленими знаннями про виховання дитини у сім'ї з урахуванням специфіки і завдань її віку, розвитку, стану здоров'я, спрямованими на пізнання закономірностей і особливостей, формування соціально-цінних форм поведінки і відносин з оточенням.

Конструктивний компонент передбачає засвоєння всіх видів, форм, умінь, прийомів і методів виховного впливу на дитину і їх творче застосування у власній практиці [3].

Як підтверджують дослідження, формування кожного з компонентів педагогічної культури батьків відбувається у зв'язку один з одним. Це приводить до вдосконалення одного іншим. Наскільки формування педагогічної культури батьків буде ефективним? Як що цей процес буде систематичним, буде мати програмно-цільовий, цілісний і безперервний характер, буде враховувати суб'єктивну позицію батьків як носіїв національних і загальнолюдських цінностей та зможе реалізуватися в їх виховній діяльності.

Саме такий процес можливо запровадити в умовах неформальної освіти.

Павлик Н. формулює авторське визначення неформальної освіти як процесу додаткового цілеспрямованого діалогічного навчання, виховання й розвитку людини, організованого поза межами змісту, форм і методів освітніх

установ та державних інституцій [4].

Розширення застосування неформальної освіти для навчання батьків може бути корисним для суспільства в цілому (сприяння демократизації, розвитку громадянського суспільства, громадської активності та лідерства; вирішення проблеми дозвілля молоді) і для самих учасників навчального процесу (можливість самовдосконалення; розвиток громадянських навичок; виховання почуття солідарності; можливість самостійного вибору часу, місця, тривалості навчання).

У рамках андрагогічної моделі дорослі учні прагнуть до негайного застосування отриманих знань і вмінь, щоб стати більш компетентними в рішенні будь-яких проблем. Курс навчання будується на основі розвитку певних аспектів компетенції тих, хто навчається й орієнтується на рішення їх конкретних життєвих завдань. Їх діяльність полягає в придбанні тих конкретних знань, умінь, навичок і особистісних якостей, які необхідні їм для рішення життєво важливої проблеми. Діяльність викладача зводиться до надання допомоги їм у придбанні необхідних йому знань, умінь, навичок і особистісних якостей [5].

Таким чином, неформальна освіта, яка є складовою неперервної освіти – освіти впродовж життя, яка стає дедалі необхіднішою кожній людині, яка не байдужа до особистісного росту, саморозвитку та вміння мати вплив на наступні покоління.

Розглядаючи тему формування педагогічної культури батьків в умовах неформальної освіти, стає питання: хто може займатися цією викладацькою діяльністю в умовах неформальної освіти.

Згідно Закону України «Про освіту» Розділу I, статті 1, в якій зазначено, що «викладацька діяльність - діяльність, яка спрямована на формування знань, інших компетентностей, світогляду, розвиток інтелектуальних і творчих здібностей, емоційно-вольових та/або фізичних якостей здобувачів освіти (лекція, семінар, тренінг, курси, майстер-клас, вебінар тощо), та яка провадиться педагогічним (науково-педагогічним) працівником, самозайнятою

особою (крім осіб, яким така форма викладацької діяльності заборонена законом) або іншою фізичною особою на основі відповідного трудового або цивільно-правового договору» [1].

За тим самим законом України «Про освіту», у Розділі I, статті 1 визначено, що «освітня діяльність - діяльність суб'єкта освітньої діяльності, спрямована на організацію, забезпечення та реалізацію освітнього процесу у формальній та/або неформальній освіті» [1].

Таким чином, можна зазначити, що організувати, та проводити освітню діяльність серед батьків можуть педагогічні працівники шкіл: соціальні педагоги, психологи, вчителі, класні керівники. А також, активні члени батьківської громади, які мають для цього необхідні навички, активні громадські діячі, члени громадських організацій, релігійних установ також.

Аналізуючи чинне законодавство, можна зазначити, що на даний момент немає державної політики з приводу освіти батьків, направлених дій по відношенню до укріплення сімейних стосунків та формування педагогічної культури батьків. Є тільки дозвіл цим займатися громадським організаціям, релігійним установам та особам, які зацікавлені в цій роботі.

Отже, формування педагогічної культури батьків в умовах неформальної освіти – це систематичний освітній процес, націлений на оснащення батьків знаннями та навичками виховання дітей, та побудови міцних стосунків.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про освіту». Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

2. Т.В.Котирло, м.Київ. Андрагогічна модель навчання батьків у системі неформальної освіти
<http://lib.iitta.gov.ua/713097/1/%D0%B0%BD%D0%B4%D1%80%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B0%20%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D1%8C%20%D0%BD%D0%B0%D0%B2>

%D1%87%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%B1%D0%B0%D1%82
%D1%8C%D0%BA%D1%96%D0%B2.pdf

3. Алексеєнко Т.Ф. Формування педагогічної культури сучасної молоді сім'ї / Проблеми сімейного та статевого виховання дітей і учнівської молоді. – К., 1995. – С.31-37. (Автор ТФ Алексеєнко Дата публікації 1995 Журнал «Проблеми сімейного та статевого виховання дітей і учнівської молоді» Страницы 31-37)

4. Павлик Н. П. Неформальна освіта / Non-Formal Education / Н. П. Павлик // Енциклопедія прав людини : соціально-педагогічний аспект : [колективна монографія] / кол. авт., за заг. ред. проф. Н. А. Сейко ; відп. ред. Н. П. Павлик. — Житомир : Волинь, 2014. — 220 с. — С.120-124

5. Змеев С.И. Андрагогика: основы теории, истории и технологии обучения взрослых / С.И. Змеев. - М. : ПЕРСЭ, 2007. - 272 с.

К.М. Войцеховська,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х2,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

І.Л. Сіданіч,

доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки,
адміністрування і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту
освіти»

ЗМІСТ ТА НАПРЯМИ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТСЬКИХ ВОЛОНТЕРСЬКИХ ГРУП НА ХРИСТІЯНСЬКИХ ЗАСАДАХ

Найбільш чисельна група волонтерів в Україні – це молодь, зокрема – студенти, для яких волонтерство є дієвим способом соціалізації, а також можливістю участі в соціально корисній діяльності. Волонтерська робота

студентських груп спрямована переважно на вирішення актуальних проблем, що існують у суспільстві. У світовій практиці до типових видів діяльності волонтерів у соціальній сфері належать: догляд за хворими, людьми похилого віку та інвалідами вдома й у спеціалізованих установах, догляд за онкохворими, робота з ув'язненими та допомога їм після виходу з в'язниці чи колонії, робота з дітьми й молоддю у дитячих садках, школах, групах вільного часу, молодіжних клубах, допомога представникам етнічних меншин через консультування та відповідний супровід, допомога бездомним і безпритульним, збір коштів тощо.

Участь молодих людей у волонтерському русі дозволяє їм зробити особистий внесок у вирішення соціальних проблем, самореалізуватися через ініціювання проектів і програм соціально-педагогічної спрямованості. Під час соціально-педагогічної роботи з різними цільовими групами залежно від конкретних умов студенти-волонтери реалізують профілактичні, реабілітаційні, культурно-дозвіллієві та просвітницькі програми і проекти.

Для висвітлення змісту та напрямів соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп нами було розглянуто досвід організацій, на базі яких вони функціонують. Як правило, волонтерські програми включені до планів виховної роботи в закладах освіти, а також використовуються під час організації різного роду практик для студентів. Так, в окремих закладах вищої освіти студенти юридичного факультету приймають заяви на юридичну консультацію для малозабезпечених громадян та членів кризових сімей, а економічного – проводять маркетингові дослідження для продукції, яку випускають люди з особливими потребами тощо. Майбутні соціальні працівники надають безпосередні соціальні послуги, допомагаючи спеціалістам різноманітних соціальних служб, ініціюють соціальні проекти для категорій населення з наявними проблемами та впроваджують їх у життя. Така практика не лише корисна для одержувача послуги та волонтера, але й залишає у студентів досвід соціально корисної діяльності. Завдяки цьому, студент отримує досвід професійної соціально орієнтованої діяльності.

Кафедра педагогіки, адміністрування і соціальної роботи Університету

менеджменту освіти, здійснюючи не лише змістовно-організаційну підготовчу роботу, але й моніторинг та супервізію волонтерської роботи студентів-волонтерів, дійшла висновку, що така благодійна діяльність позитивно впливає на формування таких професійно-особистісних якостей майбутнього фахівця соціальної сфери як доброзичливість, альтруїзм, емпатія.

Стійкою є тенденція посилення професійної складової волонтерської діяльності, що, безумовно підвищує якість надання соціальних послуг. Усі ці позитивні зміни створюють більш сприятливі умови для оптимальної соціалізації волонтерів, що підтверджує моніторинг їхнього особистісного та професійного становлення не тільки під час навчання в університеті, а й після його закінчення [3].

Сучасні напрями волонтерської діяльності спрямовані на: створення служби соціального патронажу „Старші брати й сестри” дітей-інвалідів з метою організації їхнього спілкування та реабілітації; діагностично-корекційна робота з вихованцями загальноосвітніх навчальних закладів; превентивна робота щодо попередження та профілактики негативних явищ, зокрема наркоманії та СНІД серед неповнолітніх і молоді; організація змістовного та соціально спрямованого дозвілля учнівської і студентської молоді міста; організація вуличної соціальної роботи з дітьми та молоддю тощо.

Волонтерство розширює діапазон професійного становлення студентів соціально спрямованих спеціальностей. При цьому слід відзначити, що волонтерська діяльність має певні переваги в порівнянні з навчально-професійною діяльністю, а також з практикою, основними з яких є: добровільність професійної участі, більш стійка мотивація до діяльності; динамічне та якісне особистісне та професійне зростання; свобода вибору об'єктів волонтерської діяльності, її змісту, форми; створення умов для вибудови індивідуальної траєкторії професійного становлення; особиста та професійна рефлексія в процесі волонтерської роботи.

Здійснений аналіз дозволяє стверджувати, що найбільш популярними у студентів-волонтерів є інформаційно-просвітницький, профілактичний,

охоронно-захисний, рекреативний, соціально-побутовий. Студентська волонтерська група – це невелика за чисельністю спільнота студентів, що діє на добровільних засадах, об'єднана певною благодійною діяльністю й утворена при державній або неурядовій організації.

На підставі аналізу різних підходів до класифікації волонтерів виокремлено такі класифікаційні ознаки студентських волонтерських груп: приналежність до організації, досвід волонтерської роботи, тривалість волонтерської роботи, склад волонтерської групи.

Волонтерські групи з числа студентів створюються на базі соціальних служб різного типу, релігійних та громадських організацій, вищих навчальних закладів задля здійснення широкого спектра діяльності, зокрема соціально-педагогічної. Питання підготовки здобувачів вищої освіти до виконання волонтерських функцій, а разом із тим і сприяння формуванню професійно-особистісних якостей у практичній волонтерській діяльності, ще недостатньо розв'язані. Зокрема недостатньо вивчено питання змісту, структурних компонентів, сутнісних характеристик готовності, не повністю розроблено методичну основу її формування у майбутніх педагогів.

Список використаних джерел

1. Библия: книги Священного писания Ветхого и Нового завета : Синодальный перевод Библии / Изд. Моск. Патриархии, 1956-1968 гг. – 4-е изд. – Брюссель : Изд-во „Жизнь с Богом”, 1989. – 2535 с.

2. Благодійність в Україні у XIX – на початку XX ст.: ретроспективний аналіз : матеріали міжнар. конф. „На шляху до довіри у суспільстві: благодійність в українській громаді”, (Київ, 20–22 черв. 2005 р.) / [за ред. О. М. Донік]. – К. : USAID, 2005. – 123 с.

3. Волонтерство разом з YMCA Категоризація волонтерів [Електронний ресурс] / Міжнародна спілка християнської молоді (YMCA). – Режим доступу: http://www.ymca.net/get_involved/get_involved_as_a_ymca_volunteer.html

4. Громадські об'єднання в Україні : навч. посіб. / [В. М. Бесчастний, О. В. Філонов, В. М. Субботін та ін.] ; за ред. В. М. Бесчастного. — К. : Знання, 2007. — 415 с.

С.С. Войцеховський,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х2,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

І.Л. Сіданіч,

доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки,
адміністрування і соціальної роботи ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Інноваційний поступ системи вищої освіти потребує подальшого впровадження обґрунтованих інституційних реформ. Задля збереження національних педагогічних надбань та унеможливлення руйнації національної системи вищої освіти, проводити їх потрібно виважено, поступово, заздалегідь підготувавшись організаційно і фінансово.

Відтак, можна впевнено стверджувати, що збалансована реалізація всього спектру завдань, пов'язаних з інтеграцією системи освіти України у світовий освітній простір, застосування в цій діяльності проектного підходу, методології й інструментів управління проектами дасть змогу підняти систему освіти України на рівень сучасних міжнародних вимог, створити умови для розвитку особистості, формування конкурентоспроможних продуктивних сил України і, тим самим, забезпечити цілеспрямоване і впевнене просування України до лав розвинених країн світу. Україна, як частина європейського простору, що намагається рівнятися на продемократичні орієнтири, також має проблеми з

утіленням демократичних ідеалів у життя. Вирішувати такі питання потрібно відповідно до нашого рівня розвитку, як країни вільної і незалежної.

Проведення реформування освіти дасть можливість створити єдиний ринок праці вищої кваліфікації, забезпечить мобільність викладачів і студентів за рахунок стандартизації ступенів вищої освіти та, відповідно, дипломів. Водночас зростатиме рівень конкуренції на ринку освітніх послуг. Це змусить університети поліпшити свій імідж шляхом підвищення якості освіти і бути спроможними забезпечити рівень знань, що гарантує студенту в майбутньому працевлаштування на європейському ринку праці. Україна має всі шанси включитися в цей процес і встигнути трансформувати власну освіту за світовими стандартами, стати повноправним партнером в ЄПВО.

Підготовка фахівців, що будуть опановувати нові професії повинна відбуватись на належному рівні. Як зазначають фахівці Інституту майбутнього (Institute for the Future (IFTF)), якості, які входять до переліку основних в сферах новітніх професій – це критичне, аналітичне, прораховуюче мислення, міжкультурна та міжрелігійна компетентність і толерантність. Педагогічну інновацію розглядають як особливу форму педагогічної діяльності і мислення, які спрямовані на організацію нововведень в освітньому просторі, або як процес створення, запровадження і поширення нового в освіті. Інноваційний процес в освіті – це сукупність послідовних, цілеспрямованих дій, спрямованих на її оновлення, модифікацію мети, змісту, організації, форм і методів навчання та виховання, адаптації навчального процесу до нових суспільно-історичних умов [3].

Інновації у закладі вищої освіти засновані на нововведеннях: організаційних (пов'язаних із оптимізацією умов освітньої діяльності), методичних (спрямованих на оновлення змісту освіти та підвищення її якості); які дозволяють:

- студентам: ефективно використовувати навчально-методичну літературу та матеріали; засвоювати професійні знання; розвивати проблемно-пошукове мислення; формувати професійне міркування; активувати науково-

дослідницьку роботу; розширювати можливості самоконтролю отриманих знань;

- викладачам: оперативно обновлювати навчально-методичну літературу; впроваджувати модульні технології навчання; використовувати імітаційні технології навчання; розширювати можливості контролю знань студентів;

- у цілому: удосконалювати якість наявних технологій підготовки спеціалістів. [1].

Сьогодні найбільш популярними інноваціями, які дозволяють використовувати нові технології викладання є: контекстне навчання, імітаційне навчання, проблемне навчання, модульне повне засвоєння знань, дистанційне навчання. Розглянемо вище наведені методи більш детально.

1. Контекстне навчання. Ґрунтується на інтеграції різних видів діяльності студентів: навчальної, наукової, практичної.

2. Імітаційне навчання. Його основою є імітаційно-ігрове моделювання в умовах навчання процесів, що відбуваються в реальній системі.

3. Проблемне навчання. Здійснюється на основі ініціювання самостійного пошуку студентом знань через проблематизацію (викладачем) навчального матеріалу.

4. Модульне навчання. Становить різновид програмованого навчання, сутність якого полягає в тому, що зміст навчального матеріалу жорстко структурується з метою його максимально повного засвоєння, супроводжуючись обов'язковими блоками вправ і контролю за кожним фрагментом.

5. Повне засвоєння знань. Розробляється на основі ідей Дж. Керролла і Б.С. Блума - про необхідність зробити фіксованими результати навчання, оптимально змінюючи при цьому параметри умов навчання залежно від здібностей учнів.

6. Дистанційне навчання. Різновид (досить самостійний) заочного навчання, з опертям на використання новітніх інформаційно-комунікаційних

технологій і засобів [2].

Нововведення (інновації) не виникають спонтанно, а постають результатом системних наукових пошуків, аналізу, узагальнення педагогічного досвіду. Стрижнем інноваційних процесів в освіті є упровадження досягнень психолого-педагогічної науки в практику, вивчення, узагальнення і поширення передового вітчизняного та іноземного педагогічного досвіду.

Рушійною силою інноваційної діяльності є педагог як творча особистість, оскільки суб'єктивний чинник є вирішальним під час пошуку, розробки, упровадження і поширення нових ідей. Творчий викладач, учитель, вихователь має широкі можливості і необмежене поле для інноваційної діяльності, оскільки на практиці може експериментувати і переконуватися в ефективності методик навчання, коригувати їх, здійснювати докладну структурування досліджень навчально-виховного процесу, пропонувати нові технології та методи навчання. Основна умова такої діяльності – інноваційний потенціал педагога.

Інноваційний потенціал педагога - сукупність соціокультурних і творчих характеристик особистості педагога, який виявляє готовність вдосконалювати педагогічну діяльність, наявність внутрішніх засобів та методів, здатних забезпечити цю готовність (Д.С. Мазоха, Н.І. Опанасенко).

Наявність інноваційного потенціалу педагога визначають наступні чинники: творча здатність генерувати нові ідеї; високий культурно-естетичний рівень, освіченість, інтелектуальна глибина і різнобічність інтересів; відкритість особистості педагога новому і сприйняття різних ідей, думок, поглядів, концепцій, що базується на толерантності особистості, гнучкості та широті мислення.

Можна виокремити наступні критерії готовності викладача вищої школи до інноваційної педагогічної діяльності: усвідомлення необхідності інноваційної діяльності; готовність до творчої діяльності щодо нововведень у ЗВО; упевненість у тому, що зусилля, спрямовані на нововведення, принесуть позитивний результат; узгодженість особистих цілей з інноваційною

діяльністю; готовність до подолання творчих невдач; органічність поєднання інноваційної діяльності, особистої, фахової та педагогічної культури; рівень психолого-педагогічної та методичної готовності до інноваційної діяльності; позитивне сприйняття, переосмислення свого минулого досвіду і його залучення до розробки інновації; здатність до фахової рефлексії.

Процес упровадження педагогічних інновацій, творчий пошук суттєво залежать від морально-психологічного клімату у науково-педагогічному колективі ЗВО, матеріально-технічних, санітарно-гігієнічних та естетичних умов праці. В організації інноваційних пошуків важливим є вибір актуальної науково-педагогічної теми, чітке формулювання мети і завдань творчої діяльності як усього колективу, так і кожного педагога зокрема, оптимальний розподіл і корпорация праці.

Список використаних джерел

1. Берестова А. Інноваційні технології та методи навчання у професійній освіті [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nadoest.com/innovacijni-tehnologiyi-ta-metodi-navchannya-u-profesijnij-osv>
2. Introduction to Philosophy 4 Children In Religious Education. Doug Paterson. April 2006.
3. Шестопалюк О.В. Інноваційні моделі навчання в діяльності вищих навчальних закладів / О.В. Шестопалюк // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2013. - №3. – С. 118-124

О.І. Волкова,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х1,

ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Д.Г. Гришук,

канд. пед. наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і

ШЛЯХИ ЕФЕКТИВНОЇ ПІДГОТОВКИ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКАЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ДО ПАТРІОТИЧНОГО ВИХОВАННЯ МОЛОДІ НА ДУХОВНИХ ЦІННОСТЯХ

Проблема патріотичного виховання людини є ключовою у формуванні особистості, національно свідомого громадянина України. У суспільстві іноді виникають думки, що патріотизм, розвитку якого раніше надавали багато зусиль, поступово перетворився з необхідного елемента виховання наступних поколінь, в щось зайве, несучасне. Саме тому, до розвитку патріотизму молоді ставляться іноді формально, переборюючи цим бажання бути патріотом і викликаючи сумнів щодо доцільності цієї особистісної якості.

Питання патріотичного виховання дітей та молоді розкривають у своїх працях сучасні українські вчені І. Бех, О. Вишневський, М. Євтух, О. Киричук, О. Коберник, П. Кононенко, М. Красовецький, В. Кузь, Н. Мойсеюк, Л. Новікова, Н. Селіванова, Б. Ступарик, М. Чепіль, К. Чорна та ін. Науковці підкреслюють, що надважливим завданнями сучасної освіти є формування в учнівської молоді низки патріотичних цінностей і переконань, створення такого виховного простору, який сприяв би розвитку громадянських почуттів та прищепленню високоморальних гуманістичних ідеалів.

Зокрема І. Бех визначає патріотичне виховання, як керівництво індивідуальним становленням особистості як патріота, що передбачає формування ціннісного позитивного (пізнавально-емоційного) ставлення до Батьківщини. Психічну структуру людського ставлення становлять своєрідний сплав пізнавальних і емоційних утворень, де останній компонент вважається провідним [1, с. 151

Перед незалежною Україною постає завдання історичної ваги: творчо відродити українське патріотичне виховання і піднести його на сучасний рівень наукового і культурного розвитку. У наш час, коли молодь в основному

спрямовує свої зусилля на накопичення матеріальних цінностей і благ, стає актуальним творчо використовуючи кращі досягнення минулих поколінь, всебічного обґрунтовувати нові парадигми патріотичного виховання як процесу формування особистості [4, с. 76].

Патріотичне виховання опирається на загальнопедагогічні принципи виховання, такі як дитиноцентризм, природовідповідність, гуманізм, урахування вікових та індивідуальних особливостей. Водночас патріотичне виховання має власні принципи, що відображають його специфіку, а саме: принцип національної спрямованості; принцип самоактивності й саморегуляції; принцип принцип полікультурності; принцип соціальної відповідності; принцип історичної й соціальної пам'яті, принцип міжпоколінної наступності [3].

Формування патріотизму в українському суспільстві залишається першочерговим як для держави, так і для системи освіти в цілому. У зв'язку з цим патріотичне виховання є важливою складовою освітнього процесу.

Освітняни мають спрямовувати виховання патріотизму відповідно до парадигми соціального виховання й формувати особистісно-орієнтований зміст педагогічних впливів, що дозволить враховувати цілісну сутність особистості, загальнолюдські і національні цінності. Ідеалами в патріотичному вихованні виступають духовні цінності етичних, естетичних і художніх культур, а також властивість самої особи – розум, воля та інші здібності, що знаходять своє втілення в різних видах діяльності.

Стратегічним завданням підготовки викладачів до патріотичного виховання здобувачів закладів середньої освіти є спрямування на формування ціннісного ставлення особистості до Батьківщини, держави, народу, нації, що є ефективним за умов цілісного духовно-морального виховання на духовних цінностях українського народу. Характерною рисою сучасної освіти і виховання є те, що в новій системі цінностей, котра формується у молоді, чільне місце посідають ідеї християнства: віра в Єдиного Бога Творця і Промислителя, віра в спокутну місію Ісуса Христа, що людина створена «за образом і подобою Бога» і розглядається як вінець творіння, слідування

християнським доброчинностям: вірі, надії, любові.[2, с.31] Духовні, християнські цінності формують свідому і думаючу людину, яка здатна робити вибір і нести за нього відповідальність і саме з такі риси належать громадянину-патріоту, який прийматиме активну участь у розбудові і становленні своєї Батьківщини.

Людське почуття патріотизму розуміється як відданість і любов до Батьківщини й свого народу, гордість за минуле й сьогодення, готовність до захисту Вітчизни. Це почуття є одним із найважливіших духовних надбань особистості, що характеризує її вищий рівень розвитку й виявляється в активно-діяльній самореалізації на благо Батьківщини.

У процесі виховання учнівської молоді доцільно використовувати різноманітні методи і форми. Пріоритетну роль у роботі з учнями варто надавати активним методам, застосування яких ґрунтується на демократичному стилі взаємодії, сприяє формуванню критичного мислення, ініціативи й творчості. До таких методів відносять: соціально-проектну діяльність, ситуаційно-рольові ігри, соціограму, метод відкритої трибуни, соціально-психологічні тренінги, інтелектуальні аукціони, створення проблемних ситуацій та ситуацій успіху, аналіз конфліктів та моделей стилів поведінки. Необхідною умовою підвищення ефективності патріотичного виховання учнів є залучення їх до підготовки позакласних виховних заходів, спрямованих на формування патріотичних якостей, діяльність на духовних цінностях (вишивання, писанкарство, декоративно-ужиткове мистецтво, народні ремесла й промисли тощо).

Важливе місце у патріотичному вихованні займає участь учнів у масових заходах патріотичного змісту. Показниками ефективності масових форм позакласної роботи у патріотичному вихованні учнівської молоді є активність учасників, емоційний вплив виховних заходів.

З метою організації патріотичного виховання учнівської молоді та підвищення його ефективності необхідно щороку планувати свою діяльність. План заходів з патріотичного виховання навчального закладу має бути

орієнтиром для роботи методичних об'єднань, вчителів-предметників, класних керівників, враховувати вікові особливості учнів, рівень їх розумових здібностей, їх мотивацію та рівень сформованості патріотичних почуттів і національної свідомості.

Впровадження ідей патріотичного виховання молоді на духовних цінностях здійснюється шляхом реалізації таких напрямів і виховних завдань:

- спрямовувати всі зусилля педагогів на утвердження патріотизму в нашій державі, посилення моральної складової в загальній системі формування національної гідності;

- створювати сприятливі умови для того, щоб освітній заклад став учнівським осередком становлення громадянина патріота України, готового брати на себе відповідальність розбудовувати країну як суверенну, незалежну, правову, державу, сприяти єдності та встановленню громадянського миру та злагоди в суспільстві;

- сприяти набуттю учнями соціального досвіду, успадкуванню духовних та культурних надбань українського народу;

- формувати мовну культуру, пропагувати оволодіння і вживання української мови як духовного коду нації;

- популяризувати духовні цінності українців : почуття патріотизму, національної свідомості, любові до народу, історії, Української Держави, рідної землі, родини, гордості за минуле й сучасне на прикладах героїчної історії та культурної спадщини, відновлення та вшанування національної пам'яті;

- посилювати об'єктивну оцінку ролі українського війська в українській історії, спадкоємності розвитку Збройних Сил у відстоюванні свободи, державності України, її громадян від княжої доби, Гетьманського козацького війська, військ Української народної республіки, Січових стрільців, Української повстанської армії до часів незалежності;

- формувати психологічну та фізичну готовність молоді до виконання громадянського та конституційного обов'язку з відстоювання національних інтересів та незалежності держави, мотивація молоді до державної та військової

служби;

- сприяти відродженню та розвитку українського козацтва як важливої громадської сили військово-патріотичного виховання молоді;

- забезпечувати духовну єдність поколінь через виховання поваги до батьків, людей похилого віку, турботу про молодших та людей з особливими потребами, виокремлення духовних цінностей як визначальним критерієм патріотичного виховання;

- створювати умови для консолідації діяльності органів місцевого самоврядування, навчальних закладів, громадських організацій з патріотичного виховання, волонтерських організацій;

- виховувати здатність учнів протидіяти аморальності, правопорушенням, бездуховності, антигромадській діяльності;

- забезпечувати підтримку і впровадження позакласної і краєзнавчо-дослідницької роботи з патріотичного виховання дітей на духовних цінностях;

- забезпечувати створення умов для посилення патріотичної спрямованості телерадіомовлення та засобів масової інформації у висвітленні подій та явищ суспільного життя.

Підготовка викладачів до роботи в цих напрямках забезпечує сприятливі умови розвитку й самореалізації молоді в Україні відповідно до її інтересів та можливостей; сприяє набуттю молоддю соціального досвіду, успадкування духовних та культурних надбань українського народу; створює умови для розвитку громадянської активності, професіоналізму, високої мотивації до праці як основи конкурентоспроможності громадянина-патріота й держави.

Список використаних джерел

1. Бех І.Д. Виховання особистості: Сходження до духовності: наукове видання. К.: Либідь, 2006. 272 с.

2. Кислашко О.П, Сіданіч І.Л. Християнське виховання дітей у сім'ї: навч. посіб. Київ, 2016. 388 с.

3. Концепція національно-патріотичного виховання дітей та молоді: наказ Міністерства освіти і науки України від 16.06.2015 р. № 641 / [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://old.mon.gov.ua/ua/about-ministry/normative/4068->

4. Кузь В.Г. Нова освітня парадигма - нові освітні технології. Педагогіка і психологія. 2011. № 2. С. 28-35.

Н.О. Говоруха,

Аспірант кафедри педагогіки, магістр педагогіки
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Н.О. Приходькіна,

канд. пед. наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

IMPACT OF WORLDWIDE CHARITY WORK ON VOLUNTEERING IN UKRAINE

Researchers define the XX century. as a major milestone in the development of the volunteer movement. The first volunteer organizations were established after the end of World War I in Europe. The studies on the voluntary involvement done by the professionals of different profiles in countries with a relatively long history of social work, especially in the United States and Western Europe are of particular interest.

Modern format of the volunteer movement emerged in the early XIX century, most active in the countries of Western Europe and the USA. Western modern volunteer movement scholars refer the origin of it back to 1859, when the French writer-journalist A. Dunan proposed the idea of founding the Red Cross, an organization that would work on a voluntary basis and provide first aid to wounded soldiers [1]. Volunteer organizations around the world and in Ukraine are governed by the principles formulated by A. Dunan to this day.

Several large volunteer organizations, aka Rotary International [2], the International Youth League Association (Kiwanis International) [3], the Association of Junior Leagues International [4], Lions Clubs International [5] and the like, have been established in the early XX century.

Rotary International members have been solving problems around the world for over 110 years. It started with one person - Paul Harris, a Chicago-based startup lawyer who founded the Chicago Rotary Club (1905), which was designed to allow professionals with diverse experiences to share ideas, form meaningful lifelong relationships, and "return kindness" - help your community grow and get rid of problems. The statement of founder P. Harris truly motivates: "Whatever the Rotary Club means to us, it will be known to the world for its results." Club members, employees and volunteers make a well-established and influential international organization that operates worldwide, and in Ukraine also. [6].

Volunteering has clearly demonstrated itself in helping the victims of World War I. In the XX century. it was actively spreading. The International Voluntary Service [7] emerged in 1920 at a meeting of volunteers in the Netherlands. The Coordinating Committee of the International Volunteer Service (CCIVS) [8] appeared in the middle of the century, under the auspices of UNESCO, with its headquarters in Paris.

During the World War II (1939 - 1946), thousands of volunteer units were helping the front, responding to many of its needs, both military and internal, such as stockpiling, caring for injured, entertaining soldiers in hospitals and on vacation. After World War II, the focus of altruistic passions shifted to other areas, which include helping the poor and volunteering abroad. For example, one organizations like that was the Peace Corps, a US governmental independent agency launched in 1960 by Senator J. Kennedy's call for students at the University of Michigan to serve their country and promote peace in the world. while working in communities in other countries. This institution, founded in 1961, was approved by the US Congress and enacted by the Peace Corps Act (1961) [9]. The organization has its headquarters in Washington and smaller offices in 136 countries. Its official appeal is the call to

strengthen peace and friendship between the peoples of the world. It has been operating in Ukraine since 1993 [10, p.592].

Every two years, since 1970, the International Volunteer Association has been holding a World Volunteer Conference. In 1990, one of these conferences was held in Paris, where the first Universal Declaration of Volunteers was adopted, setting out the principles of the movement, its meaning and goals [11].

The American model of social work has played a significant role in the development of the profession of social worker and of a volunteer worldwide. The middle of XX century. became a time of "open doors" in American universities, where a great deal of European specialists got training in social work, sociology and psychology. Thanks to this school, many theoretical approaches, concepts and models were developed; technological and methodological techniques that originated in the US have yielded significant results in most European countries. Due to the financial support of philanthropists and the personal contribution of volunteers of different ages and social status, disadvantaged children, orphanages, hospitals for the mentally ill and others were substantially supported. A similar trend can be observed in Ukraine.

The history of the United States shows that women's charitable committees established at hospitals and military hospitals played an invaluable role in the North-South war. Within such charities and committees, the first agencies to provide some social assistance began to appear. Hundreds of women, and with them young people, without financial benefit shared their knowledge and experience with single mothers in raising children, as well as with children deprived of parental care for various reasons. This was the beginning of a new and completely unique socio-pedagogical phenomenon - volunteerism or voluntary social service, which gradually spread to all continents. One of characteristics of volunteering in the US is decentralization, which is reflected in the presence and functioning of various social programs at all levels: federal, state, local. Such a programmatic approach has the advantages of responding promptly to the social needs of different categories of population, taking into account local specificities [12]. Ukrainian volunteering could be developing in a similar

manner.

It is impossible to mention even shortly all who impacted the volunteer movement. Now, in modern Ukraine, we are seeing intensive development of various forms of socially useful activity. It should be actively supported by individuals, by NGOs and institutions, and of course, by the state. [13]

References

1. History of Red Cross. URL: <https://www.ifrc.org/en/who-we-are/history>
2. Rotary Club. Our history. URL: <https://www.rotary.org/en/about-rotary/history/>
3. Kiwanis International. Serving the children of the world. URL: <https://www.kiwanis.org/>
4. Association of Junior Leagues International. URL: <https://www.ajli.org/?nd=p-who-legacy>
5. Lions Clubs International. URL: <https://www.lionsclubs.org/en>
6. Rotary Club. Our history. URL: <https://www.rotary.org/en/about-rotary/history/>
7. International Voluntary Service. URL: <http://ccivs.org/history/1920-1939/>
8. Coordinating Committee for International Voluntary Service. URL: <http://www.ccviss.org>
9. Peace Corps. History. URL: <https://www.peacecorps.gov/about/history/>
10. Vdovenko V.M. Peace Corps. Ukrainian Diplomatic Encyclopedia: in 2 vols/ edit. L.V. Gubersky and others. Kiev: Knowledge of Ukraine, 2004. Vol. 1. 760 p. ISBN 966-316-039-X.
11. Universal Declaration of Volunteers. Paris, 14.09.1990. URL: http://www.nbchr.ru/pdf/vseob_declar_dobrovol.pdf
12. Lyakh TL Historical foundations of social and ped. activities of volunteers abroad. Volunteering as a resource of soc. community work: Coll. c.

international. of sciences. Conf. for students. and aspir. "The face of soc. of the state "within the project" Improving the quality of social. services for children and families in the community. " Kyiv, March 22-23, 2006 / Ref. T. L. Liakh; pre. T. P. Basyuk. Kyiv: Christian Children's Fund, 2006. pp. 61–70. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/11071357.pdf>

13. Govorukha N. O. Social-pedagogical conditions for development of volunteering in Ukraine (1991-2014). Monograph. Kharkiv, LTD "Drukarnya "Madrid", 2020.

Н.С. Горб,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х1,

ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

А.М. Висоцька,

канд. пед. наук, ст. наук. співробітник, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ФОРМУВАННЯ ДУХОВНО-МОРАЛЬНИХ ЦІННОСТЕЙ У ПІДЛІТКІВ

Особливого значення на сьогодні набуває проблема формування духовно-моральних цінностей підлітків, оскільки її вирішення є неодмінною умовою забезпечення культурної спадкоємності і розвитку як соціуму загалом, так і окремої людини зокрема.

Аналізуючи ситуацію, яка за останні роки склалася серед молодого покоління на фоні постійних кризових явищ у нашому суспільстві, бачимо, як зростають різні форми асоціальної поведінки підлітків. Неблагополучна соціально-психологічна атмосфера в суспільстві, руйнування духовно-моральних та сімейних цінностей, ріст наркоманії, розпусти, ранній алкоголізм,

хуліганство, вандалізм, жорстокість, агресивність, рання проституція та ін., перешкоджають формуванню здорової особистості. Існує статистика, що батько у свій будній день може приділити вихованню дитини підліткового віку в середньому 10 – 15 хвилин, оскільки матеріальна функція родини домінує. Внаслідок цього у багатьох сім'ях, навіть у забезпечених, діти страждають від відсутності батьківської уваги, піклування, захисту. Все це впливає на формування у них спотвореного світогляду та різних комплексів; призводить до формування бездуховної, безвідповідальної особистості, з низьким рівнем культури, з байдужістю до долі своєї країни і свого власного життєвого шляху.

Знецінення життя у сучасних підлітків проявляється у зростанні агресивності, неналежному ставленні до власного здоров'я, проявах суїцидальної поведінки тощо. Тому, як зазначено в концепції Нової української школи надзвичайно важливо формувати у підлітків усвідомлення цінності життя. Наголошується також на необхідності формування в учнів ціннісних ставлень і суджень, які слугують базою для щасливого особистого життя та успішної взаємодії з суспільством [1].

На необхідності розвитку духовно-морального потенціалу особистості наголошує чимало науковців (С. Анісімов, М. Бердяєв, О. Дробницький, І. Кант, В. Тугарінов та ін. Зокрема, І. Сіданіч зазначає: "Стає очевидним, що від особистості дитини, її внутрішніх ресурсів, у першу чергу її духовних цінностей і моральних настановлень, від нового мислення залежить майбутнє людства, його виживання" [3, с.128].

Одним із завдань нашого дослідження на даному етапі стало з'ясування особливостей формування духовно-моральних цінностей у підлітків, оскільки ця проблема є наразі однією з найважливіших у царині сімейного виховання. Для багатьох дітей підліткового віку характерним є занижене усвідомлення відповідальності за власне життя й життя інших людей, необхідності наповнення життя творчими заняттями, потреби розбудови життя на засадах духовності, віри, оптимізму [5]. Отже, формування цінності життя, духовно-моральних цінностей у підлітків є однією з найважливіших виховних проблем

сьогодення.

К. Ушинський розглядав виховання духовної особистості передусім у взаємозв'язку з духовно-моральним вихованням, він категорично виступав проти фізичних покарань, які принижують гідність людини. Водночас К. Ушинський засуджував шкідливі наслідки штучно створеного суперництва серед дітей, вважав це антипедагогічним заходом, а натомість доводив доцільність застосування похвали, розвитку в дитини почуття емпатії, справедливості, здатності до самооцінки [4].

Сутність поняття «духовно-моральні цінності» визначається рівнем розвитку культури цінностей, виховання яких базується на моральних нормах, притаманних певному суспільству, етнічним групам, об'єднанням та індивідам. Ми беремо за основу розуміння духовно-моральних цінностей, сформульоване С. Резніковим, як «узагальнених смислових утворень, які відрефлексовані суб'єктом сприйняття та стають орієнтирами поведінки в різних життєвих ситуаціях» [2, с.30]. Таким чином, вони слугують своєрідним духовним захистом особистості від негативних впливів соціуму та власних матеріально орієнтованих прагнень. Завдяки духовно-моральним цінностям забезпечується цілісність особистості на основі духовності як вибору життєвих пріоритетів та духовна безпека як превентивний захист проти негативних впливів.

Важливим для розуміння сутності духовно-морального виховання стала для нас також теза Д. Левчука і О. Потаповської про те, що духовно-моральне виховання поєднує релігійний і культурологічний аспект, є процесом сприяння духовно-моральному становленню особистості, формуванню у неї моральних почуттів та моральної поведінки.

Таким чином, на основі проведеного нами теоретичного аналізу психолого-педагогічної літератури та власного практичного досвіду, бачимо, як наявність чіткої системи духовно-моральних цінностей безпосередньо впливає на життєдіяльність підлітків. У них виникає менше внутрішніх суперечностей, конфліктів, вагань; вони впевнено йдуть до поставленої мети, легше долають перешкоди, успішніше здійснюють саморегуляцію власної

поведінки і діяльності, набувають здатності відокремлювати “важливе” від “не дуже важливого”. Отже, можемо констатувати, що формування цінності життя, духовно-моральних цінностей у підлітків є однією з важливих виховних проблем. Перспективою подальших досліджень може бути вивчення особливостей виховання дітей у родині, розроблення методичних рекомендацій для батьків щодо духовно-морального виховання підлітків.

Список використаних джерел

1. Нова українська школа. Концептуальні засади реформування середньої школи. – К. : Міністерство освіти і науки України, 2016. – 34 с
2. Резніков С.І. Ціннісний аспект формування духовності у освітній діяльності / С.І. Резніков // «Духовність як ціннісна фундація сучасної освіти»: Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції. 10 листопада 2016 р., м. Дніпро, ДОШПО / Наук. Ред. О.Г. Рогова, Т.В. Лисоконенко. – Д: Видавництво «Грані», 2016. - С. 28-32.
3. Сіданіч І.Л. Педагогічні технології духовно-морального виховання дітей / Сіданіч І. Л. // Психологія і педагогіка. –2014. –N 27. –С. 125-132
4. Ушинський К. Д. Людина як предмет виховання. Спроба педагогічної антропології / К. Д. Ушинський // Твори: в 6-ти т.; відп. за укр. вид. Г. С. Костюк, С. Х. Чавдаров. — Київ : Рад. шк., 1952. — Т. 4. — С. 28–451.
5. Шахрай В.М. Стан сформованості цінності життя у підлітків: аналіз результатів дослідження / В.М. Шахрай // Теоретико-методичні засади виховання дітей та учнівської молоді: зб. наук. праць. – 2018. – Вип. 22. – С. 284 – 294.

Ю.О. Дідух,
здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х2,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

М.О. Кириченко,

член-кореспондент Національної академії наук вищої освіти України,
доктор філософії, професор кафедри філософії і освіти дорослих, ДЗВО
«Університет менеджменту освіти»

ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ДО СІМЕЙНОГО ЖИТТЯ НА ОСНОВІ ХРИСТИЯНСЬКИХ ЦІННОСТЕЙ

Сучасне студентство знаходиться під впливом секулярних тенденцій у суспільстві. Руйнацію духовних цінностей можна чітко простежити також серед здобувачів вищої освіти. Їм не знайомі біблійні настанови, які є першоосновами будь-якого успіху. Але побудова громадянського суспільства силами молоді неможлива без духовно-морального відродження української нації. Сучасне студентство здатне створити щасливу родину і розвинуту державу тільки на основі духовних знань. Такі знання здобувачі вищої освіти можуть здобути, вивчаючи гуманітарні дисципліни з біблійним духовним компонентом [1, с. 140].

У педагогічних дослідженнях (В. Кравець, Д. Луцик, В. Макаров, І. Мачуська, Н. Новікова, В. Постовий, Г. Сутріна, В. Сухомлинський, Н. Феоктістова, О. Хромова, І. Шалімова, Л. Яценко) увага акцентується на виявленні соціально-педагогічних факторів та умов, дидактичних і виховних засобів цілеспрямованого керівництва процесом формування готовності молоді до створення сім'ї.

Сімейні цінності сучасного українського суспільства представлені:

- соціальними цінностями традиційної сім'ї (взаємодія на рівні подружжя, батьківства, спорідненості; побудована на основі любові, співучасті, розуміння тощо), яка має своїм результатом народження дітей, їхнє виховання і розвиток, задоволення потреб кожного члена родини (матеріальних, побутових, статевих, захисних та ін.);

- індивідуальними цінностями сім'ї та суб'єктивними виборами особистісно прийнятних поведінкових конструктів, які мають різноманітні прояви, включаючи інноваційні.

Формування готовності здобувачів вищої освіти до створення сім'ї буде ефективним при: забезпеченні усвідомлення сімейно-ціннісних орієнтацій, життєвого самовизначення, соціально-психологічної мотивації студентської молоді до сімейного життя; врахуванні у виховній роботі рівнів готовності студентської молоді до створення сім'ї; науково-методичному забезпеченні засвоєння студентами ВНЗ навчально-виховної програми «Формування готовності студентів до створення сім'ї» та виховної роботи кураторів академічних груп зі студентами; дотриманні у взаєминах між викладачем і студентом особистісно-орієнтованого підходу [3, с. 85].

Здобувачі вищої освіти у процесі навчання повинні знайомитись із християнськими принципами створення сім'ї, сформувати почуття відповідальності за власну родину, навчитися аналізувати сімейне життя батьків, отримати досвід спілкування адекватним способом із людьми протилежної статі. Побудова планів на майбутнє та вміння передбачити життєві ситуації, розвиток сімейних стосунків, що активно пропагуються у процесі опанування предметами, є необхідними для дошлюбної підготовки молоді [2, с. 46].

Отже, духовні цінності мають фундаментальне значення для розвитку особистості здобувачів вищої освіти, бо студентська молодь – це теперішнє і майбутнє України. Духовні ознаки особистості стають важливою умовою її подальшого працевлаштування та професійного зростання. Успішність процесу духовного розвитку особистості залежить як від внутрішніх, психологічних умов, так і від зовнішніх впливів. До внутрішніх умов належить той потенціал від Бога, з яким дитина приходить у світ і який виявляється з перших років життя. Надалі цей потенціал закріплюється в рисах характеру та життєвих цінностях. До зовнішніх умов належать особливості сімейного виховання, наявність прикладів для наслідування, особливості навчання та професійної

самореалізації. Духовний розвиток особистості може відбуватися лише на основі використання християнських принципів виховання. Особистість молоді необхідно формувати вертикальним шляхом, себто розвиваючи сили душі й духу. Це потрібно для нормального сприймання дійсності, для формування кращих якостей характеру, для створення щасливої родини.

Список використаних джерел

1. Буковинський А. Й. Навчально-методичний посібник для фахівців, які впроваджують програми підготовки до подружнього життя / Адріан Буковинський, Федір Фомін. – К.: Україна, 2014. – 172 с.
2. Кравець В. Психологія сімейного життя: навч. посібник. – Тернопіль: ТДПУ, 1997. – 163 с.
3. Помиткін Е. О. Духовний потенціал особистості: психологічна діагностика, актуалізація та розвиток: посібник / Едуард Помиткін. – К.: «Внутрішній світ», 2015. – 144 с.

В.В. Дідух,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х2,

ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

М.О. Кириченко,

член-кореспондент Національної академії наук вищої освіти України,

доктор філософії, професор кафедри філософії і освіти дорослих, ДЗВО

«Університет менеджменту освіти»

ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДО ХРИСТІЯНСЬКОГО ВИРІШЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ КОНФЛІКТІВ

У час економічної нестабільності та рецесії, політичних розбіжностей,

воєнних конфліктів, соціальної нерівності, реформування та модернізації вітчизняної системи освіти особливого значення набуває проблема конфліктів у педагогічному середовищі. Дослідження конфліктів у освітніх закладах є достатньо актуальним, оскільки вони є моделлю всього суспільства.

Педагогічна конфліктна ситуація розглядається й оцінюється з різних точок зору. Часто вони виникають тому, що одна сторона зосереджується на меті, яку потрібно досягнути, а інша – на неминучих для себе втратах. Така конфліктна ситуація нагадує суперечку про склянку, яка напівпорожня чи напівповна. Досліджують такі науковці, як М. Поташник, М. Рибаківа, Л. Спірін, С. Постова. Важливою характеристикою конфлікту є його динаміка [2, с. 327]. Під динамікою розвитку конфлікту розуміється раптова або поступова зміна відносин між взаємодіючими сторонами, що залежить від специфіки їхніх міжособистісних відносин, характерних особливостей учасників і значимості переслідуваних ними цілей із урахуванням чинників, які впливають на них.

Педагогічний конфлікт – найгостріший спосіб розвитку і подолання значущих суперечностей у педагогічному середовищі, що виникають у взаємодії учасників педагогічного процесу (викладачів, студентів, адміністрації), який, зазвичай, супроводжується негативними емоціями та потребує розв'язання і злагодження.

Конфлікт виступає невід'ємною складовою соціальної взаємодії та нормальним соціальним явищем; в основі конфлікту: протилежність цілей, протиборство, відсутність згоди, протидія, боротьба; конфлікт може виконувати як конструктивну, так і деструктивну функції; конфлікти можуть вирішуватися повністю або частково; психологічні шляхи вирішення конфліктів полягають в умінні слухати опонента, йти на компроміс, встановлювати зворотний зв'язок, наданні конкретних рекомендацій тощо [1, с. 123].

Вирішення конфлікту християнськими методами базується на таких принципах:

- терпимості;

- вмінню йти на компроміс;
- поваги;
- вмінню слухати;
- бажання йти на співпрацю

Переважно вирішення конфлікту відбувається одним з трьох варіантів: золота середина, згода з вибором однієї із сторін і «згода на незгоду». Конфлікти завжди можна вирішити, але для цього необхідно зійти з п'єдесталу власної досконалості і визнати себе рівним з тим, хто, так як і ми, створений на образ і подобу Бога [3, с. 76].

Отже, готовність до діяльності у конфліктних ситуаціях – одна з умов організації педагогічно доцільної взаємодії у системі «викладач – слухач». За змістом педагогічного рішення можна з'ясувати глибину проникнення викладача у сутність педагогічних проблем, якість аналізу педагогічних ситуацій, їх осмислення і вирішення християнськими методами. Оцінка якості прийнятих рішень допомагає визначити рівень професійної майстерності викладача.

Список використаних джерел

1. Вошколуп Г. Ю. Конфліктологічна компетентність як складова професійної компетентності майбутніх фахівців. Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. 2016. №1 (11). – с. 186.
2. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 456 с.
3. Рыбакова М. М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе. – М.: Просвещение, 1991 / М. М. Рыбакова. – 128 с.

Д.С. Золотарьов,
здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х2,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

І.Л. Сіданіч,

доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки,
адміністрування і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту
освіти»

ДУХОВНІ ЦІННОСТІ ЯК ДОМІНАНТА ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ

В умовах впровадження реформ у ланці освіти та освітнього процесу, актуальним питанням у сфері управління освітою можемо визначити становлення духовної та морально-етичної складової самовизначення та адаптації індивіда, як у соціумі, так і в власній егоцентричній сфері. Проблеми духовності та духовного встановлення індивіда, належать до проблем історичного аспекту, оскільки є невід'ємними частинами людського буття. У встановлення особистості велику роль відіграє її соціум та умови існування від періоду «новонародженого» до вікового психологічного періоду «юнацького віку» [1; 223-224]. В умовах росту та розвитку дитини в повній сім'ї, даний етап відбувається за допомогою взаємодії дитини та середовища існування – батьків, друзів, закладів освіти, позашкільних закладів та організацій та власного досвіду індивіда. Натомість, в умовах розвитку та становлення особистості в закладах інтернатного типу на індивід впливає значно менше коло оточення, а саме вихователі інтернатного закладу освіти, персонал, друзі та власний досвід індивіда.

Основним завданням в освоєнні та встановленні духовної сфери особистості є створення умов усвідомленого розвитку принципів духовного наслідування, морально-етичних норм та прийняття духовних норм, принципів українського народу, світової культури та біблійного циклу [2]. Аналізуючи вище визначені показники доцільно зорієнтувати увагу на встановленні стійкого та неухильного бажання індивіда наслідувати духовні принципи через практичне життя, а саме на основі морально-етичних норм.

Актуальність морально-етичних норм встановлення особистості, зумовлює актуальність практичного дослідження понять «мораль» та «моральність», «етика» та «етичні принципи». Ж. Піаже встановив, що під час формування уявлення дитини про моральності змінюються від морального реалізму до моральному релятивізму [3; 223-224]. Моральний реалізм, у сенсі Піаже, – це тверде, непорушне і однозначне розуміння добра і зла, те що розмежовує все що лише на дві категорії – добре і зло – ніяких півтіней в моральних оцінках.

Важливу роль у духовному розвитку дитини грає емпатія – здатність людини емоційно відгукуватися на переживання іншого. Емпатія як властивість особистості виступає мотивом різної форми поведінки.

Співчуття – стійке властивість, воно спонукає людини до альтруїстическому поведінці, позаяк у його основі лежить моральна потреба у благополуччя інших людей основі формується уявлення цінність іншого [4; 54].

У духовному вихованні вихованців інтернатного закладу треба враховувати, що починають активно, самостійно розумітися на різних життєвих ситуаціях, та заодно їх оцінку подій, вчинків часто носить ситуативний характер [5]. Прагнення самим в усьому розібратися підтримується вихователем, він допомагає дітям у виборі правильної моральної оцінки та співвідносить з правильними духовними рисами та якостями.

Основою духовного виховання є моральний розвиток особистості, формування гуманістичних відносин дітей-сиріт, незалежно від змісту, методів, форм виховної роботи. Процес виховання, направлений замінити духовний та морально-етичний розвиток всіх дітей, вихователі школи-інтернату мають побудувати та забезпечити оптимальне розвиток кожної дитини, виходячи з її індивідуальності.

Знання моральних норм та наявність сталих духовних мотивів є передумовою сталої моральної, етичної поведінки, але одних знань недостатньо. Критерієм морального виховання може лише реальні вчинки

дітей-сиріт, їх спонукальні мотиви. Бажання, готовність і можливість свідомо дотримуватися духовних норм може бути виховані лише за наявності практики використання та взаємодії у моральних вчинках. Безпосереднє впливом на придбання морально-духовних цінностей лежить слово та практика діяльності вихователя.

Духовне виховання та формування сталих духовних цінностей є основою всіх основ, залежно від цього, що вклав педагог у дитину у віці, залежатиме, що зведе вона сама надалі, як будуватиме відносини з оточуючими.

З вище визначених питань, доцільно вивести алгоритм єдності виховної, навчальної та мотиваційної роботи на основі єдності трьох компонентів діяльності вихователя школи інтернатного типу (мотиваційного, змістовного, операційного) становлення вихованців, як суб'єкта навчальної діяльності. Причому, суть значимості цієї єдності так можна трактувати у двох аспектах.

Перше – це можливість розвиватися кожного вихованця, з урахуванням двох інших. Отже, дитина-сирота стає активним учасником процесу навчання та виховання, тільки тоді коли він володіє певним змістом, знає, що робити й навіщо. Вибір того, робити, визначається та її знаннями, та її рівнем оволодіння операційними структурами, і мотивами даної діяльності.

Другий момент, розкриває сутність значимості єдності даних компонентів: процес навчання у школі значною мірою спрямовано засвоєння знань і прийомів, способів навчальної роботи, тобто. наголос робиться на змістовний і лише частково операційні компоненти. Передбачається, що під час цього процесу відбувається і розумовий розвиток, і морально-духовне виховання [6; 9-18]. Не забезпечуючи достатньої кількості уваги на моменті духовного встановлення та розвитку особистості вихованця школи-інтернату та на практичній взаємодії вихователя та вихованця.

Отже, вище визначенні ключові поняття з теми дослідження, а аткож розгалужена система впливу на особистість вихованця школи-інтернату надає широку базу для дослідження та впровадження системи змін у загальну освітянську систему підготовки вихователів шкіл-інтернатів.

Список використаних джерел

1. Локшина О. І. Зміст шкільної освіти в країнах Європейського Союзу: теорія і практика (друга половина ХХ – початок ХХІ ст.) : монографія / О. І. Локшина. – К. : Богданова А. М., 2009. – 403 с.
2. Цвігун С. У пошуках духовного начала. //Шкільний світ. - 2006. - №10
3. Методика и технология работы социального педагога : Учеб. пособие для студ. высш. учеб. завед. / Б. Н. Алмазов, М. А. Беляева, Н. Н. Бессонова и др.; под ред. М. А. Галагузовой, Л. В. Мардахаева. — М. : Академия, 2002.
4. Fandt PM, Richardson WD, Conner NM. The impact of goal setting on team simulation experience. 2010Jan;21(4): 411–22.
5. Нікіфорова Л.О. Смак і запах радості: цикл занять з розвитку емоційної сфери .- М.: Книголюб, 2005 .- 48с.
6. Гончаренко С.У., Козловська І.М. Теоретичні основи дидактичної інтеграції / С.У. Гончаренко, І.М. Козловська // Педагогіка і психологія. – 2017. - № 2. – С. 9-18.

Г.Г. Кім,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х2,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Д.Г. Гришук,

канд. пед. наук, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ЗАСОБИ ЖИВОПИСУ ЯК ФОРМА ВІЗУАЛІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ

ФОРМУВАННЯ ДУХОВНИХ ЦІННОСТЕЙ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ МИСТЕЦЬКОЇ ОСВІТИ

Під час нашого виступу ми розглянемо засоби живопису як форму візуалізації навчального матеріалу в процесі формування духовних цінностей здобувачів вищої мистецької освіти. Останнім часом дуже актуальним стала необхідність нової форми, методу, технології для процесу формування особистості. Проблема полягає в тому, що підхід до утворення в епоху постмодерну відрізняється від звичної форми так як Змін загальний стан людей, суспільства, способу мислення. Дані зміни були викликані кризою попередньої епохи. Лінійне мислення побудовано на пріоритеті людською логіки, зазнали краху . Це викликало недовіру людської мудрості. Переконавання через слова втратили свою силу. На тлі того, що відбувається з'явилася необхідність нового підходу до процесу формування особистості, побудованого на іншому принципі.

Існує багато досліджень та публікацій на цю тему, що свідчить про її затребуваності як в науковому світі, так і суспільстві. Живопис може надати допомогу у вихованні художників і фахівців в галузі образотворчого мистецтва.

Метою дослідження є аналіз впливу живопису на процес духовного формування майбутніх фахівців образотворчого мистецтва на основі духовних цінностей. Живопис є потужним й ефективно інструментом в процесі формірованія кожної людини, останнім часом дуже актуальним стала необхідність нової форми в процесі духовного формування фахівця в галузі образотворчого мистецтва.

«Кожен твір ліпки або живопису має висловлювати собою велике правило життя, має повчати, інакше воно буде німим», зазначив Дені Дідро. Цей вислів великого французького просвітника яскраво ілюструє думку про те, що живопис несе в собі не тільки естетичну функцію, може допомогти у формуванні духовних, моральних цінностей.

Протягом всіх епох мислителі і художники з живописні роботи могли

передоватъ не тільки свої відчуття і почуття, а й впливати на уми і серця людей. В античності ми бачимо живопис не несла в собі тільки декоративну функцію, але так само була результатом споглядання світу. Апостол Павло перебуваючи в афінському аріопазі, звертаючись до грецьких філософів, пояснив процес розглядання навколишнього нас світу як пошук Бога, через відчуття. Пізніше в Посланні до римлян, Павло знову пояснює нам: "... невидиме Його, вічна сила Його і Божество, від створення освіту думанням про твори стає видиме». У XVIII столітті, даючи визначення живопису, французький художник письменник і історик Ежен Фромантен повторив думку Апостола Павла: «Живопис - це мистецтво вираження невидимого через видиме». Даний принцип описаний в епоху античності, стане основою для дослідження процесу духовного формування особистості за допомогою чуттєвого та емоційного впливу живопису.

В епоху середньовіччя роль образотворчого мистецтва набула іншої форми. Краса видимого світу відповідно до розумінням того часу несла роль відображення духовної краси і це наклало свій відбиток даної епохи, але суть живопису як інструменту в процесі виховання особистості не змінилася. Саме живопис допомагав людині сформувати свій світогляд. Це допомагало також в процесі формування системи цінностей. В епоху середньовіччя особливо яскраво представлений зв'язок прекрасного, краси із системою християнських цінностей. Умберто Еко, італійський філософ і фахівець в області середньовічної естетики, кажучи про мистецтво і естетику Середньовіччя, пише: "Зацікавленість до чуттєвого ніколи не брала верх над спрямованістю до духовного»

Спостерігаючи за подальшим розвитком живопису ми бачимо, що в епоху Відродження, мистецтво не несе релігійної навантаження, воно стає здебільше світським, антропоцентричним, хоча живопис ренесансу також несе в собі виховну роль. Повернення до античності робить живопис більш чутливою і знову з'являється функція мистецтва як відображення навколишнього світу. Слова знаменитого живописця епохи Ренесансу Леонардо да Вінчі, дають

прекрасне пояснення і характеристику живопису тієї епохи: "Ми художники – онуки Господа і природи" У живописі Відродження ми знову знаходимо принцип, який ми бачили в посланні апостола Павла до Римлянам- чуттєве (естетичне) знову має великий вплив на духовне формування людини епохи Ренесансу.

Наступний етап в історії розвитку живопису характерний тим, що дане мистецтво стає ще більш світським, але незважаючи на це живопис епохи Просвітництва продовжує нести в собі те, що допомагає людині в процесі його духовного формування .І хоча живопис все далі відходить від релігії, духовність ми знаходимо в світській моралі, стає домінуючою в мистецтві даної епохи. Мислитель Просвітництва Руссо пише: "Істинний зразок для смаку знаходиться в природі» цей вислів говорить нам про те, що і світська мораль, естетика так само використовує красу природи як еталон для формування естетичного смаку.

Найскладніше зробити аналіз впливу живопису на духовний розвиток людини в епоху модерну і постмодерну. Це пов'язано з тим, що ми живемо на зламі цих епох і нам важко об'єктивно судити про все, що відбувається в цей.

В даному випадку ми розглядаємо живопис не як інструмент, який допомагає процесу духовного формування людини, а скоріше як результат духовної деградації, яка, пов'язана з проблемами нашого часу. Раціоналізм і постійний процес секуляризації суспільства вплинув на живопис нашого часу, зробивши його менш придатним для духовного розвитку особистості. Проте і сьогодні існує безліч художніх напрямів, які можуть нести в собі позитивну духовну інформацію, технологій, які дозволили б більш ефективно, наочно викладати в області духовної освіти .

Живопис може допомогти людині відчувати духовні цінності. Як перша людина Адам міг через розгляд творінь відчувати Творця - Бога невидимого, так само сучасна людина може дізнатися про Бога, про духовні цінності за допомогою розгляду навколишнього світу. Цьому допомагатиме образотворче мистецтво – живопис, який є формою візуалізації процесу формування

духовних цінностей.

Найвідомішим прикладом того, як Христос використовував наочні приклади ми знаходимо в Євангелії від Луки. Говорячи про духовне, Ісус нагадує нам: «подивіться на воронів», «подивіться на лілії». Результатом розгляду птахів и польових квітів винна бути наша віра, довіра Богу, Який може нагодувати и одягнути людину.

Ефект візуалізації навчального матеріалу у процесі формування духовних цінностей здобувачів вищої мистецької освіти дозволяє не тільки полегшити когнітивний процес, але так само і «стиснути», скоротити час вивчення матеріалу, зв'язку з тим, що досліджуваний матеріал завдяки візуалізації стає більш зрозумілим.

О.П. Коваль,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х1,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Д.Г. Гришук,

канд. пед. наук, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ВИКЛАДАННЯ ПРЕДМЕТІВ ДУХОВНО-МОРАЛЬНОГО СПРЯМУВАННЯ У ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

Впровадження в систему освіти традиційних для України християнських цінностей: істини, благочестя, добра, любові, гідності, обов'язку, чистої совісті, найбільше підходить курс християнської етики. Він не пов'язаний із вивченням релігійних обрядів, церковних традицій і є інформаційно-пізнавальним (не вузькоконфесійним). Інакше це стане порушенням Конституції України, зокрема принципу світського характеру державної освіти. Матеріалом вивчення будуть Святе Письмо, найкращі надбання християнської культури України та

світу. Вказаний курс стане фундаментом життєвих цінностей сучасної людини, сприятиме формуванню здатності до життя та взаємодії молодого покоління в полікультурному і поліконфесійному середовищі, поваги до свободи совісті, особистих релігійних переконань кожної особи.

Ми переконані, що курс «Християнська етика» у закладах вищої освіти можуть викладати тільки викладачі закладів вищої освіти, які пройшли відповідну підготовку. Оскільки джерелом християнської етики є Біблія, то оптимальним для викладача цього предмету ми вважаємо поєднання світської та богословської освіти. Бажано також, щоб курс «Християнська етика» мав статус нормативної, а не варіативної дисципліни. Без цього не буде досягнуто бажаного результату – позитивних змін у духовності і моралі суспільства. Зміст навчання не може нести катехизації, нав'язування викладачем власних поглядів у ставленні до тих чи інших церков, конфесій і деномінацій, а також примусу студентів до відвідування церковних служб або залучення до релігійних установ.

При викладанні християнської етики слід дотримуватися основних загальноприйнятих принципів навчання у ЗВО. Згідно з принципом науковості навчальний матеріал має відповідати перевіреним науковим даним, розкривати причинно-наслідкові зв'язки явищ, процесів, подій, пов'язувати біблійний матеріал з новітніми досягненнями науки. Систематичність та послідовність навчання забезпечується шляхом дотримання навчальної програми, яка передбачає відповідне розміщення матеріалу та забезпечує системність здобуття знань і мислення студентів.

Слід також дотримуватися принципу доступності викладання, що потребує ретельного визначення навчального матеріалу, його характеру з урахуванням віку і рівня підготовки студентів. Потрібно, щоб завдання були зрозумілими, а предмет став улюбленим, адже у багатьох загальноосвітніх школах Західної України предмет «Основи християнської етики» є найулюбленішим серед усіх шкільних предметів.

Заняття з християнської етики мають бути різноманітними за формами,

видами, засобами. Основними формами навчання мають бути: індивідуальна, групова, денна, вечірня, дистанційна. За видами – лекції, семінарські, практичні заняття, самостійна та дослідницька робота студентів. Головною ланкою дидактичного циклу є лекція як систематичний, послідовний виклад навчального матеріалу.

Надзвичайно важливими є практичні заняття. Найголовнішими сучасними дидактичними вимогами до практичних занять з християнської етики вважаємо наступні.

Вступна частина. Її мета – створити особливу духовну атмосферу християнського спілкування. Етап актуалізації особистісного досвіду студентів передбачає врахування їхнього життєвого досвіду, пріоритетів, емоційного налаштування та читацьких інтересів. На цьому етапі доцільне використання яскравої наочності, інтерактивних вправ, індивідуальних повідомлень, цікавих життєвих історій, уривків з літературних творів.

Етап актуалізації опорних знань може реалізуватись через перевірку домашнього завдання, повторювальну бесіду, індивідуальні відповіді, міні-самостійну роботу з розгорнутою відповіддю на запитання або тестами.

Етап мотивації навчальної діяльності передбачає можливу участь студентів у формулюванні теми й мети заняття, первинне ознайомлення з ключовим біблійним віршем, формування плану, пам'яток щодо певних видів навчальної діяльності, створення проблемних ситуацій.

На етапі засвоєння нових знань, формування опорних умінь і навичок необхідно забезпечити активну взаємодію викладача та студента, поєднання індуктивного й дедуктивного способів засвоєння нових знань, врахування вимог вікової психології щодо дозування нової інформації для сприймання на слух, підвищення ролі евристичної бесіди у засвоєнні нових знань та формуванні опорних умінь і навичок, ефективну роботу зі Святим Письмом, зокрема опорною біблійною історією. На етапі закріплення навчальних досягнень ефективними є читання, обговорення та аналіз повчальних оповідань, робота з образотворчою наочністю, матеріалами християнської

літератури, інтерактивні вправи, етичні практикуми, міні-проекти, закріплення змісту ключового біблійного вірша. Особливостями етапу узагальнення та систематизації набутих компетентностей є підсумковий контроль знань, самостійна і дослідницька робота.

Основною роботою при викладанні «Християнської етики» має бути ознайомлення студентів зі Святим Письмом. При цьому слід використовувати тексти, адаптовані для відповідної аудиторії. Важливо при викладанні предмета не обмежуватись чисто текстуальним ознайомленням з біблійним сюжетом чи євангельською подією, а на їх підставі вміти дати оцінку вчинкам з погляду етичної вартості, моральної правди, і ці вартості впроваджувати у сучасне життя людини нашого суспільства. Щоб правильно пояснити зміст біблійних текстів, потрібно звертатися до класичної духовної літератури, тлумачення Біблії, житійної літератури, сучасних подій в житті народу України. Уроки християнської етики мають передавати християнські традиції українського народу, а не народознавчі, які містять безліч язичницьких звичаїв та обрядів.

У програмі курсу «Християнська етика» введено категоріальний апарат етичних понять («совість», «чесноти», «гріх», «милосердя», «добročинність», «відповідальність» та ін.), розкриття яких повинно здійснюватися з християнської точки зору, з використанням відповідної наукової літератури.

Наочність, яка використовується на практичних заняттях, має бути високохудожньою. Вона допоможе на основі живого сприймання конкретних предметів і явищ дійсності або їх зображень ґрунтовніше засвоювати навчальний матеріал, виявити зв'язок між біблійною істиною та науковими знаннями і житейською практикою. Не допускається наочність, яка може показати Творця в непривабливому чи карикатурному вигляді.

У зв'язку з цим рекомендуємо викладачам використовувати на уроках християнської етики репродукції творів на біблійну тематику художників Рафаеля, Мікеланджело, Рембрандта, С. Далі, Л. да Вінчі, ілюстрації до Старого та Нового Заповітів Ю. Шнора фон Карольсфельда, релігійні сюжети творів німецького художника А. Альбрехта, полотна з біблійними сюжетами І. Репіна,

Г. Чернецова, О. Іванова, І. Айвазовського. Також важливо слухати на заняттях духовну музику Баха, Моцарта, Ліста, Чайковського, С. Рахманінова, М. Березовського, Д. Бортнянського, А. Веделя, твори на біблійні теми композиторів Л. Дичко, М. Леонтовича, М. Верховинця. Ефективність занять значно зростає, якщо, розкриваючи тему, звертатися до життєвого досвіду студентів, частіше апелювати до їхнього морально-етичного та життєвого досвіду й розширювати його.

У роботі зі здобувачами вищої освіти доцільно використовувати індивідуальні, мікрогрупові, групові і масові форми роботи. Ефективними є індивідуальні форми роботи, оскільки вони дають викладачу можливість краще розкрити індивідуальність, здібності й нахили студента, спрямовувати його моральний і духовний розвиток, а студент має можливість отримати кваліфіковану консультацію, конфіденційну пораду викладача з морально-етичних проблем.

Робота у мікрогрупах є найбільш ефективною у практичній частині занять, при виконанні творчої і пошукової роботи активізує самоосвіту, самовиховання студентів. Так студенти привчаються до роботи в команді, формується доброзичливість, дружба в колективі.

У процесі викладання курсу викладачу доцільно використовувати такі методи проведення занять: розвивальне переконання; пояснення; роз'яснення; бесіду; метод прикладу; обговорення прикладів морально-етичного змісту як зі Святого Письма, так і з української й світової історії, літератури, життєвих прикладів; розв'язання задач та ситуацій морально-духовного спрямування; виконання письмових робіт; здійснення екскурсій до храмів, музеїв; використання аудіо- та відеоматеріалів; використання репродукцій, картин на біблійну тематику; етичний тренінг.

Бесіди морально-етичного спрямування мають будуватись як діалог зі студентами і передбачають поетапне ознайомлення їх з морально-духовними як ментальними, так і загальнолюдськими характеристиками людини. Цикли бесід можна присвятити обговоренню таких важливих морально-етичних проблем, як

цінності людини; цінності життя; сенс людського життя; значення віри, надії, любові в житті людини; шлях до самовдосконалення; життєва програма людини; Божа воля для життя людини. Відповіддю на питання стосунків можуть стати бесіди про любов і побачення; конфлікти і шляхи їх подолання; дошлюбні стосунки; правильний вибір нареченого/нареченої; про основи сім'ї, етику подружнього життя. Іншим блоком бесід можуть бути бесіди про ті проблеми, з якими зіштовхуються молоді люди в сучасному житті: нездорова самооцінка і самотність; провина, гнів; депресія; думки про самогубство; небажана вагітність і аборт; порнографія; гомосексуальність; хвороби, що передаються статевим шляхом.

Важливе місце на практичних заняттях християнської етики має займати розв'язання ситуативних завдань, що є ефективним засобом формування християнської поведінки. Спеціально створювані викладачем морально-духовні завдання можуть використовуватись при засвоєнні та закріпленні матеріалу з метою активізації знань студентів у висловленні власної позиції щодо обговорюваної проблеми, обміну думками і досвідом. Такі завдання сприятимуть розгляду проблеми з різних точок зору, аналізу можливих варіантів рішення і промахів, проектуванню шляхів з їх уникнення, а також корекції небажаної поведінки. Застосування завдань морально-етичного змісту вимагає інструкції викладача, знайомства з проблемою, організації пошуку правильного рішення та аналізу запропонованих варіантів.

Особливості викладання «Християнської етики» передбачають відповідні вимоги до професійної підготовки викладача, його особистісних якостей і поведінки. Викладач християнської етики має бути високодуховною особистістю, зразком для студентів, відкритим, щирим, чесним, добре знати Біблію, мати стійкі переконання, любити Бога і людей, бути мудрим, читати багато християнської літератури.

При навчанні християнської етики та оцінюванні знань студентів слід уникати фанатизму, сентименталізму (надмірних почуттів), раціоналізму (намагання все пояснити з допомогою розуму), вербалізму (багатомовства).

Окремо, на наш погляд, слід приділити увагу впливовості викладача. З одного боку, цей вплив має бути якнайпотужнішим. Передання духовності, моральних чеснот, прагнення власним прикладом ствердити матеріал в душах студентів – усе це потребує справжнього впливу. Без нього не буде результату, не змінюватимуться на краще цінності, вподобання і прагнення студентів. Говорячи про вплив, слід неодмінно пам'ятати про те, що Україна – поліконфесійна держава, тому викладачу християнської етики слід проявляти мудрість і гнучкість, щоб не тільки уникнути суперечок «Чия церква краща?» і «Де правильно вчать?», але й навчити національній єдності. Факт належності самого викладача до певної християнської деномінації є частиною його власних переконань, але задля збереження взаєморозуміння й злагоди в навчальному закладі слід пам'ятати слова Августина Блаженного: «В головному – єдність, в другорядному – свобода, в усьому – любов».

О.М. Колоша,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х1,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Т.В. Чаусова,

канд. псих. наук, доцент кафедри психології та особистісного розвитку
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ФЕНОМЕН ПРИВ'ЯЗАНOSTІ ЗГІДНО ТЕОРІЇ ДЖ. БОУЛБІ

Викликом сьогодення є не лише якісне впровадження освітньої реформи задля формування справді послідовного та неперервного освітнього процесу, здатного забезпечити державу фаховими працівниками. Зростає запит на надання освітніх послуг, які задовільняли б потреби нових поколінь здобувачів освіти загалом та кожної конкретної особистості зокрема. Сучасний викладач вищої школи аби залишатися конкурентоздатним, не лише освоює інноваційні

технології, переймає світовий досвід та збагачує інструментарій викладання свого предмета. Вплив його особистості набуває особливої ваги освітній діяльності. Сучасні педагогічні працівники безперервно розвиваються і як особистості, і фахівці, водночас розвиваючи наукові галузі, а також співпрацюючи з суміжними або й поєднуючи здобутки суміжних професій. Відомим успішним прикладом є поєднання теології, богослів'я та педагогіки, особливо у сфері духовно-морального виховання. Іншим прикладом тандему є психологія та педагогіка. У відповідь на освітні потреби педагогічним працівникам варто як розвивати нові напрямки до навчання і виховання, так і звертатись до перевірених багаторічною практикою теорій.

Однією з таких теорій є теорія прив'язаності. У науковій та фаховій літературі, переважно психологічній, інтерес до неї не згасає, а завдяки новим напрямкам її ефективного застосування, наприклад у роботі з сиротами, активніше шириться серед прийомних батьків та фахівцями, які працюють з такими сім'ями, або з родинами, які потрапили у складні життєві обставини.

Тож звернімося до основ. На перетині 1940-1950-х років британський психоаналітик Дж. Боулбі [1,2] (вперше у праці "Сорок чотири юні злодії: їхні характери та сімейне становище") привернув увагу суспільства до того, що пережиті людиною емоційні травми раннього дитинства (під час розлуки або втрати близьких) можуть спричинити виникнення розладів поведінки. Згідно теорії прив'язаності відносини прив'язаності в перші 3-4 роки життя дитини відіграють ключову роль як для психологічного розвитку так і подальшого функціонування в дитинстві, отрочтві і зрілому віці. Кожна людина від народження має потребу в близькості. Дж. Боулбі вважав, що діти дуже залежать від дорослих, а тому повинні володіти особливими поведінковими механізмами, які б гарантували присутність опікуна. І така поведінка притаманна саме маленьким дітям, оскільки в підлітковому віці відбувається різка переорієнтація дитини на самовизначення себе поза межами дому. І: якщо немовля націлене на близького дорослого і залежить від нього (а тому побоюється всього нового), то для підлітка особливу притягальну силу отримує

незнайомий об'єкт. Поведінкових До завершення першого року життя цей набір сформує систему прихильності, що співвідносить параметр близькості з безпекою завдяки повторюваному багато разів циклу потреб та їх задоволення або нехтування. Саме стосунки з матір'ю (або іншим значимим дорослим за її відсутності) на першому році породжують прив'язаність дитини до неї, і це впливає на подальший хід психічного й особистісного розвитку. Однак, на відміну від психоаналізу, прив'язаність дитини визначається не прагненням до задоволення (харчового або сексуального), а необхідністю в захисті й безпеці.

Вирішальне значення у формуванні надійної прив'язаності, відповідно до даної теорії, має якість батьківського догляду, хоча і немовлята, зі свого боку, грають у цьому деяку роль, стимулюючи всіма наявними в їх розпорядженні засобами (особливо криком, плачем) своїх батьків до прояв турботи і ніжних почуттів. Як продукт еволюції, дитина відчуває інстинктивну потребу залишатися поруч з об'єктом прив'язаності.

Завдяки експерименту психолога М. Ейнсворт (яка працювала з Д. Боулбі) під назвою «Незнайома ситуація» їй вдалося виділити 4 основних способи прив'язаності: безпечна (надійна), уникаюча (тривожна), амбівалентна (тривожно стійка) та дезорганізуюча (хаотична). Саме на цій основі розроблено та розвинуто теорію, що базується на довірливих стосунках, яку успішно використовують, як у США, так і Україні, для виховання дітей з досвідом травми розвитку, яка спричиняє розлади або неможливість формування прив'язаності.

Послідовники Дж. Боулбі пішли різними шляхами її розвитку та застосування, виокремивши, до прикладу, дезорганізовану прив'язаність, яку називають також «випалена душа», та змішаний тип прив'язаності (симбіотична прив'язаність). Симбіотична прив'язаність формується, зазвичай, в сім'ях з дуже тривожними мамами, зосередженими на «правильних» уявленнях про виховання, намагаючись уникнути помилок і теплячи поразки, вони все більше переконуються у небезпечності неконтрольованого навколишнього світу. Тому установки самих батьків, які знають або не свідомі

свого типу привязаності, впливають на те, як вони відносяться до своїх дітей. М.Мейн виробила типологію, котра корелює з класифікаціями дітей в «Незнайомій ситуації». Типи за Мейн: впевнені (самостійні) дорослі, заперечуючі прив'язаність дорослі, та стурбовані дорослі. Декілька досліджень показали, що коли інтерв'ю з батьками проводять до народження у них дітей, класифікації їхніх інтерв'ю корелюють з поведінковою прив'язаністю їх річних малят в «Незнайомій ситуації»

Однією з найновіших теорій прив'язаності є теорія багаторівневої прив'язаності доктора Г. Ньюфелда, канадського психотерапевта. Він розглядає прив'язаність не лише як прагнення дитини бути фізично поруч з дорослим, який піклується про неї (так званий бондинг), але як будь-яке прагнення до контакту і близькості: фізичному, емоційному, психологічному. Він розділяє переконання Дж. Боулбі, що прив'язаність є базовою потребою людини, і вона пріоритетніша їжі. Немовляті для виживання життєво необхідний тісний фізичний контакт з дорослим, який за нього відповідає, і в процесі дорослішання, розвитку мозку і становлення особистості, поняття «бути близьким» для дитини змінюється. За оптимістичним прогнозом, за перші шість років життя дитина розвиває здібність прив'язуватись на різних рівнях (у Г. Ньюфелда їх шість).

В Україні практичного застосування набули синергічні підходи, засновані на теорії прив'язаності, нейробіології та християнського вчення про батьківство, духовність та зцілення травм дитинства. Цією темою зокрема займаються в Міжнародному Центрі розвитку і лідерства, Інституті травми розвитку дитини, Центрі педагогіки травм.

Для родинних стосунків та суспільних взаємодій значення прив'язаності очевидне чи не так? За віковою психологією після ігрової діяльності провідною у дитини шкільного віку стає навчальна. І так як в школі дитина проводить багато років, то тип її прив'язаності так чи інакше буде проявлятися, допомагаючи або заважаючи досягати успіху, соціалізуватися чи розвивати різні види інтелекту. Педагоги внаслідок тягаря багаторічного незмінного

біхевіористичного або конгнітивного підходу до навчання та виховання, переважно зосереджені на академічному інтелекті та поведінці. І ось тут різні типи прив'язаності батьків, педагогічних працівників та власне дітей починають активно проявлятися. Незнання теорії Д. Боулбі або використання лише однієї з парадигм його послідовників, призводить до напруги та проблем, а залучення стандартного інструментарію не дає бажаних результатів. Бо біхевіористична парадигма полягає у корекції поведінки, а теорія прив'язаності наполягає на первинному налагодженні зв'язку та задоволенні базових потреб безпеки та прийняття, які згодом вплинуть на поведінку. Адже дослідження Боулбі показали, що надійний емоційний зв'язок між немовлям і матір'ю (а потім і іншого значимого дорослого) допомагає дитині: подолати страх і занепокоєння, впоратися зі стресом; логічно мислити; розвивати саморегуляцію та відповідальність, а отже досягти вищого рівня інтелектуального потенціалу, а також налагоджувати та розвивати гармонійні стосунки, що не менш важливо для самореалізації та особистого життя.

База теорії прив'язаності не зводить виховний та навчальний процес до одного з підходів, адже і сьогодні надихає науковців і практичних психологів. Тому хтось розвиває та диференціює класичне поняття прив'язаності, хтось комбінує теорію прив'язаності з іншими напрямками психології чи соціології, а хтось вивчає фізіологічну та нейробіологічну основу прив'язаності у міждисциплінарних дослідженнях.

Однак до сьогоднішнього дня питання духовно-морального виховання дітей з різними типами залишається недостатньо розробленим у дослідницькій та практичній площині, адже переважно використовується в неформальній освіті та у навчанні фахівців, які працюють з батьками та сім'ями, а це приводить до того, що підходи до духовно-морального виховання дітей у родині та закладах освіти часто суттєво різняться. Тому ми обрали тему дослідження «Формування готовності педагогічних працівників до духовно-морального виховання дітей з різними типами прив'язаності» так як очевидна необхідність популяризації цієї теми на всіх рівнях освітнього процесу. щоб

якомога більше ПП оволоділи нею та могли скористатися її інструментарієм у духовно-моральному вихованні, застосовуючи здобутки теорії прив'язаності у професійній діяльності, відповідаючи на освітні та виховні потреби дітей, надаючи якісні освітні послуги та ефективно взаємодіючи з батьками задля підтримки високого рівня національної освіти загалом та власної конкурентоздатності за часів глобалізації.

Тому в процесі нашого дослідження ми покажемо, що для формування готовності педагогічних працівників до духовно-морального виховання важливо не лише володіти інформацією про теорію прив'язаності Дж. Боулбі, переваги та зони росту одних типів, способи формування безпечної прив'язаності за умов її порушення, а й розпізнавати тип прив'язаності дитини. Більше того, педагогічним працівникам важливо знати власний тип прив'язаності та його особливості, аби у процесі навчання та виховання не лише допомогти дитині опанувати навчальну програму, а й у формуванні характеру. Такі педагогічні працівники будуть затребуваними за умов будь-яких освітніх змін, адже здатні максимально відповісти освітнім та виховним потребам дитини, окресливши духовні та моральні орієнтири на шляху до цілісної особистості. А гармонійна особистість матиме змогу не лише реалізуватися як фахівець, громадянин та духовна особистість, а й створювати безпечні взаємини задля формування безпечної прив'язаності у наступних поколіннях.

Список використаних джерел

1. Bowlby. A secure base: Parent-Child Attachment and Healthy Human Development: Basic Books, 2008. 224p..
2. The origins of Attachment Theory: John Bowlby and Mary Ainsworth. https://www.researchgate.net/publication/232490779_The_Origins_of_Attachment_Theory_John_Bowlby_and_Mary_Ainsworth
3. Дагмар Нойброннер. Понимать детей. Путеводитель по теории

привязанности Гордона Ньюфелда: Ресурс, 2015. 136 с.

4. Л. Петрановська. Таємна опора: Віват, 2018, 224с.
5. E.Erikson. Childhood and Society: W.W.Norton and Co, 1950, 445p.

В.І. Кольчик,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х2,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Д.Г. Гришук,

канд. пед. наук, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної
роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ВАЖЛИВІСТЬ ФОРМУВАННЯ СВІТОГЛЯДУ ОСОБИСТОСТІ НА ХРИСТИЯНСЬКИХ ЦІННОСТЯХ

Актуальність теми зумовлена необхідністю зміни парадигми світогляду на пострадянському просторі нашої країни. Наступні покоління повинні мати тверду основу життя, яка базується не на політичній необхідності, а на здоровому глузді і дійсно науковій базі. На превеликий жаль в підручниках по біології і в науковому середовищі досі панує світогляд столітньої давнини, хоча є дуже багато наукових відкриттів та іншої наукової інформації які прямо вказують на існування Творця і Його розумний задум.

Ви можете запитати, який взаємозв'язок між світоглядом, наукою, життям і Богом? Відповідаємо, прямий. Наука формує світогляд, світогляд формує життя і якщо цей тандем базується не на вірі в Творця, руйнування неминучі. Оскільки освіта є найголовнішим інструментом в цьому процесі, її реформування в світі християнського світогляду конче необхідно. Особливо треба відзначити, що шкільна освіта закладає в характер дітей цеглинки майбутнього. Звичайно в цьому процесі також задіяні і батьки, і суспільство.

Треба відзначити що існує прямий зв'язок між якістю характеру людей,

та якістю життя в суспільстві. В цьому світі все пов'язано між собою і особливо що стосується відносин між людьми. Неможливо покращити стан життя, не покращуючи моральний стан суспільства. У зв'язку з цим виникає питання, чи є альтернатива викладанню християнської етики в садочках, школах, та вищих учбових закладах. Розглянемо декілька варіантів. Чи гарантує освіта гарний характер людини? Чи гарантує фізична розвиненість гарний характер? Чи гарантує комп'ютерна грамотність гарний характер? Чи гарантує високий статус у суспільстві гарний характер? Чи гарантує національна приналежність гарний характер? Чи гарантує професійна приналежність гарний характер? Кожен з нас може мати свою відповідь.

Актуальність звернення до зазначеного напрямку для українського суспільства визначають наступні чинники:

— криза світоглядних засад, зумовлена зламом старих та не сформованістю нових стратегічних ціннісних пріоритетів на пост модерністському просторі;

— маргіналізація, девальвація духовно-моральних цінностей, етичний і як наслідок правовий нігілізм, відсутність духовно-релігійної, національної, культурної та громадянської самоідентифікації у значної частини населення.

— вимивання національних і традиційних цінностей українського народу та нав'язування масовій свідомості примітивних утилітарних смислів задоволення своїх власних потреб;

— високий рівень залежності молоді від комп'ютерних технологій та інтернету, що розцінюється як загроза розвитку свідомості, та стає причиною психічних захворювань, порушення пізнавальних функцій та соціальної апатії;

— поширення серед молоді через інформаційно-комунікативні технології та ЗМІ такого явища, як духовна «всеїдність», що породжує мораль уседозволеності, яка межує з аморальністю;

— зростаюча технолізація та автоматизація суспільного життя, що призводить до розладу спільних форм життя, криза родини сприяє поширенню такого явища, як відчуження;

Тема формування світогляду дітей на засадах християнської етики, яка передбачає змінення матеріалістичної парадигми виникнення всесвіту та життя, неодноразово піднімалася українськими вченими, релігійними і громадськими діячами. Серед них, Малюк Володимир Іванович, доктор медичних наук, професор. Жалко-Титаренко Порфірович, доктор медичних наук. Климишин Іван Антонович, доктор фіз.-мат. наук, професор. Ольховський Владислав Сергійович, доктор фіз.-мат. наук, професор. Курік Михайло Васильйович, доктор фіз.-мат. наук, професор. Шевченко Анатолій Іванович, доктор технічних наук, професор. Гранцев Володимир Іванович, кандидат фіз.-мат. наук. Багнюк Валентин Миронович, кандидат біологічних наук. Балахнін Ігор Олександрович, кандидат біологічних наук. Головін Сергій Леонідович, магістр природніх наук. Лісовський Анатолій Володимирович, аспірант біологічних наук.

Чому саме християнський світогляд є запорукою гармонійного розвитку особистості, незалежно від соціального положення і місця проживання? Все, що є правильне, позитивне, життєдайне і актуальне у всі часи, все належить біблійному християнству. Зародившись у I ст. нашої ери в Палестині воно пройшло разом з людством багатомісячну еволюцію. Християнство кардинально змінило античний світ та увесь хід розвитку людства. Наведемо декілька прикладів кардинальних змін світогляду людей які призвели до зміни життя. Про це пишуть Д. Кеннеді та Д. Ньюкомбі в книзі « Як би Ісус не народився?»:

- Змінилося уявлення про цінність людського життя, та відношення до жінок і дітей. Вони не мали ніяких прав і були абсолютно беззахістними.
- Змінилося ставлення до бідних, допомога нужденним поступово стала звичною практикою. Перші благодійні фонди створенні християнами.
- Можливість навчатися з'явилася у простих людей також завдяки християнам. Наприклад ми маємо писемність завдяки Кирилу і Мифодію.
- Альфред Норс Уайтхед одного разу сказав, що християнство є матір'ю всіх наук, оскільки наука можлива лише за наявності раціонального початку у всесвіті. В цілому важко заперечувати, що більшість вчених, які

здійснили революційні відкриття, дотримувалися віри в християнське одкровення. Всім відомі такі імена, як Йоганн Кеплер, Блез Паскаль, Ісак Ньютон, Майкл Фарадей, Роберт Бойль, Джеймс Максвелл, Луї Пастер і багато інших. Всі перераховані вчені були переконаними християнами.

- Погляди суспільства на секс і сім'ю були кардинально змінені. Згідно Біблії секс між законними чоловіком і дружиною є святинею. А будь-яке порушення цього принципу — гріх. Церква протягом століть вірно трималася біблійного вчення щодо сексуальності і принесла тим самим величезну користь суспільству. Завдяки християнському вченню вдалося зберегти сім'ю як основний елемент суспільства, а також було виявлено безліч випадків зараження захворюваннями, що передаються статевим шляхом. Послідовники Христа уникли у своєму житті багатьох потрясінь, пов'язаних з порушенням встановленого Богом порядку.

- Розвиток медицини. Християнство зробило значний внесок у розвиток сфери охорони здоров'я. Сам по собі християнський спосіб життя сприяє підтриманню хорошого здоров'я. Християнство зіграло дуже важливу роль у створенні лікарень. Деякі історики навіть приписують заслугу створення лікувальних установ християнам. Наслідуючи приклад Христа, тисячі священнослужителів, ченців-місіонерів, величезна кількість простих християн лікували бідних практично у всіх куточках світу.

- Найголовніше, це змінені на краще людські життя. Християнство - це релігія, на користь якої свідчать змінені життя її послідовників. Взяти, приміром, Савла з Тарса, який пізніше став апостолом Павлом. Савл до свого звернення був гонителем християн і співучасником у вбивстві Стефана, - першого християнського мученика. За своїм власним визнанням, він «гнав християн навіть до смерті»; євангеліст же Лука писав, що Савл «дихав погрозами й убивством на послідовників Христа». Але саме завдяки Христу він став абсолютно новою людиною. Савл не просто перестав гнати церкву, він став найактивнішим місіонером, самовідданим проповідником Євангелія і Богонатхненним автором більшої частини книг в Новому Завіті.

В свій час Ісус Христос дав слушну раду як визначати, що добре, а що погане. Він рекомендував дивитись на результат, на плоди. Вони чи добрі, чи погані. Якщо сучасна система освіти, науки, відносин не спроможні змінити суспільство і життя на краще, якщо руйнується держава, треба щось міняти. Біблійне християнство довело спроможність це зробити.

«Не обманюйтесь: Бог зневаженим не буває. Що посіє людина, те й пожне. 8 Хто сіє для плоті своєї, від плоті пожне тління, а хто сіє для духа, від духа пожне життя вічне.» Послання до Галатів 6:7,8

О.А. Комаринець,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х1,

ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

І.Л. Сіданіч,

доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки,

адміністрування і соціальної роботи ННІМП,

ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ФОРМУВАННЯ ДУХОВНО-МОРАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ НА ОСНОВІ БІБЛІЇ

Аналіз стану формування духовно-моральної компетентності здобувачів вищої освіти потребує виховання особистості, здатної до плідної професійної праці у сучасних умовах, готової до професійної діяльності, яка володіє не тільки системою спеціальних знань, професійних дій і соціальних відносин, а й сформованістю і зрілістю професійно значущих якостей, компетентностями, відповідною кваліфікацією. Усе це потребує нових підходів до розроблення змісту, форм і методів професійної підготовки фахівців нової формації.

Педагогічна діяльність – це вид діяльності, змістом якої є навчання, виховання, освіта і розвиток підростаючого покоління. Управління

педагогічним процесом здійснює педагог, який визначає мету й завдання процесу в конкретних умовах, програмує розвиток особистості, обґрунтовує систему педагогічних засобів, форм, методів, їх етапність, спрямованість на розв'язання конкретних педагогічних завдань. Вітчизняні вчені І. Бех, В.Жуковський, П.Саух, І. Сіданіч, Г.Шевченко розглядають майбутнього фахівця як особистість, що цілеспрямовано здобуває у вищих навчальних закладах спеціальність, пов'язану з організацією освітнього процесу щодо підтримки певного рівня духовно-моральної культури населення.

Запровадження компетентнісного підходу в діяльність закладів вищої освіти накладає певні вимоги на варіативну складову стандартів вищої освіти, потребує перегляду під кутом зору компетентнісного підходу методичних систем вивчення різноманітних навчальних дисциплін (мети, змісту, методів, засобів, форм організації навчання). Поняття компетентності вченими подається в широкому смисловому діапазоні: як сукупність знань, умінь, навичок та способів дії індивіда в контексті певного предмету, галузі знань, що формують в процесі навчання і слугують засобом досягнення мети навчання – формування компетентності. Уміле узгодження окремих компетентностей за найважливішими напрямками діяльності є необхідною умовою формування компетентного працівника. Компетентність вбирає в себе коло питань, в яких людина добре обізнана, володіє знаннями і досвідом. Компетентна в певній сфері людина має такі знання і здібності, які дають змогу їй обґрунтовано говорити про цю сферу й ефективно функціонувати в її межах.

Існує науково-методичний підхід, згідно з яким з широкого спектра компетентностей виокремлюють базові, професійні, академічні та інші. Базовими вважаються компетентності, якими люди володіють незалежно від професійної приналежності. Професійними компетентностями визнається спроможність цілеспрямовано діяти відповідно до вимог професійної спрямованості, методично й самостійно розв'язувати актуальні проблеми, об'єктивно оцінювати результати своєї діяльності. Академічні компетентності пов'язують з володінням методологією і термінологією конкретної сфери знань,

розумінням принципів дії системних зв'язків і усвідомленням аксіоматичних меж доречно сформулювати термін «компетентність» як інтегративну особистісну якість, що виявляється в готовності до ефективної реалізації професійної діяльності.

Метою формування духовно-моральної компетентності здобувачів вищої освіти є формування знань і наукового мислення, набуття й удосконалення магістрантами навичок ведення наукової та педагогічної роботи; підготовка науково-педагогічних кадрів для вищих навчальних закладів й інших галузей професійної діяльності або до подальшого навчання в аспірантурі; ступінь магістра фіксує освітній рівень, спрямованість отриманої освіти на науково-дослідну й науково-педагогічну діяльність, наявність умінь і навичок, необхідних науковцеві або викладачу, які лише починають професійну діяльність; магістерська програма спрямована на функціональне розкриття логіки та послідовності розгортання процесу реалізації цілей і завдань навчальної діяльності магістрантів. Діяльність магістра-викладача християнської педагогіки відбувається у площині предметного поля «Християнська педагогіка і психологія», тому основні дисципліни, які він має засвоїти за півтора роки, присвячені основним закономірностям і тенденціям розвитку психолого-педагогічних та біблійно-теологічних наук.

Духовно-моральна компетентність – це складне утворення. До її основних елементів відносимо: 1) компетентність у галузі теорії і методики духовно-морального виховного процесу, зокрема, його цілей, завдань, принципів, закономірностей, змісту, засобів, форм, методів, прийомів; 2) компетентність у галузі фахових предметів на християнських засадах і знання того, як зробити процес навчання, зміст предмету провідним засобом духовно-морального виховання учнів; 3) духовно-психологічну компетентність у галузі процесів спілкування; 4) диференціально-психологічну компетентність у сфері мотивації, здібностей, спрямованості учнівської молоді; 5) аутопсихологічну душевну компетентність у сфері достоїнств і недоліків власної діяльності і особистості. Зріла сформована духовна особистість – професійна необхідність,

яка зумовлена процесом пошуку способів формування особистості вихованця.

Підготовка магістра-викладача християнської педагогіки вимагає і педагогічної підготовки на основі Святого Письма. Людина отримує користь від Писання, коли: вона відкриває для себе Божі вимоги до неї, Його незмінні постанови, тому що Бог не змінюється; усвідомлює, як далеко й безнадійно вона відійшла від Божого стандарту праведності. Нам необхідно підкреслити, що жодна людина не може побачити, наскільки вона грішна, як нескінченно далека вона від Божих стандартів, допоки не усвідомлює всієї висоти Божих вимог до неї.

Важливим напрямом підготовки магістрів-викладачів педагогіки у вищій школі за спеціальністю «Християнська педагогіка» є поглиблення конструктивного діалогу між представниками богословської та світської науки, розроблення нових наукових напрямів співпраці, підготовка навчально-методичних посібників, підручників, концепцій виховання та освіти, які б, з одного боку, враховували християнські традиції, а з іншого – тенденції розвитку сучасної науки.

Викладачі християнської педагогіки покликані постійно шукати нові шляхи до пізнання Істини, знаходити ключі до сердець і розуму студентської молоді. Ефективна національна система вищої освіти є не тільки найважливішим, ключовим напрямом роботи вищого навчального закладу, а найважливішим ресурсом, засобом розвитку священної місії сучасної освіти. Право вільного вибору переконань має зберігатися за кожним і є особистою справою індивіда. Це означає, що релігія має бути представлена в освіті України не у вигляді ідеології, а як складова наукового знання про людину і суспільство внаслідок їх іманентної культурної цінності. Християнська педагогіка має формувати у молоді довіру до традиційних духовних цінностей українського суспільства, толерантність стосовно до інших релігійних вірувань, що, у свою чергу, є дійовим засобом формування духовності народу.

Список використаних джерел

1. Біблія або Книги Святого Письма Старого й Нового Заповіту із мови давньоєврейської та грецької на українську наново перекладена. United Bible Societies, 1991; Українське Біблійне Товариство. – К., 1993. – 888 с.

2. Васильєва М.П. Проблема визначення норм і правил поведінки професійно-педагогічної діяльності / М.П. Васильєва // Педагогіка вищої та середньої школи: зб. наук. пр. – Кривий Ріг КДПУ, 2010. – Вип. 28. – С.256-265.

3. Наказ Міністерства освіти і науки України від 20.10.2008 р. № 941 «Про створення при Міністерстві освіти і науки України громадської ради з питань співпраці з Церквами та релігійними організаціями» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://oipopp.ed-sp.net/node/444>.

4. Наказ Міністерства освіти і науки України від 26 липня 2005 р. № 437 «Про вивчення у навчальних закладах факультативних курсів з етики віри та релігієзнавства» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zosch16-lutsk.ucoz.ru/load/2-1-0-10> (дата звертання: 17.04.2019).

5. Решетніков Ю. Релігійна освіта в Україні та її правовий аспект//<http://old.risu.org.ua/ukr/study/>

6. Сіданіч І.Л. Педагогічна просвіта 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.

Т.А. Конюхова,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х1,

ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

А.М. Висоцька,

канд. пед. наук, ст. наук. співробітник, доцент кафедри педагогіки,

адміністрування і соціальної роботи ННІМП,

ДУХОВНО-МОРАЛЬНЕ ВИХОВАННЯ ДОШКІЛЬНИКІВ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

Сьогодні в українському суспільстві актуальною є проблема формування цілісної особистості, якій притаманні духовно-моральні цінності. Вирішити цю проблему можливо в процесі виховання, як одному з ключових і невід'ємних компонентів освіти. Про це, зокрема, йдеться у Концепції Нової української школи. Адже реформування різних сфер життя країни потребує особистості з високою духовністю, моральністю та визнанням етичних норм як регуляторів поведінки. На необхідності формування духовності у дітей дошкільного віку наголошується в Законах України «Про охорону дитинства», «Про дошкільну освіту», де зазначено, що дошкільна освіта є цілісним процесом, спрямованим на формування у дитини дошкільного віку моральних норм, набуття нею життєвого соціального досвіду. Отже, виховний процес в закладі дошкільної освіти повинен бути спрямований на формування у дитини духовно-моральних цінностей.

Проблема духовно-морального виховання дошкільників розглядається багатьма дослідниками. С. Русова вказує, що дошкільний вік є віком «духовно-релігійної сенситивності»; І. Бех, Л. Виготський, С. Рубінштейн розглядають дошкільний вік як сприятливий час для духовно-морального виховання, оскільки у цей період життя дитини закладаються основи ціннісних орієнтацій, виникають перші світоглядні уявлення, спостерігається надзвичайна пластичність психіки. Л. Божович, Д. Ельконін зазначають, що у дошкільному віці з'являються такі внутрішні етичні інстанції, як особистісні новоутворення; О. Запорожець вказує на високу емоційну сприйнятливність дошкільників. На важливість формування самооцінки у дошкільному віці вказують М. Лісіна, О. Сілвестру, а про формування такого складного феномену як гідність, пише О. Кононко, яка наголошує на тому, що дитина виявляє бажання бути визнаною

як однолітками, так і дорослими[3].

Метою нашого дослідження на даному етапі стало з'ясування сутності духовно-морального виховання дошкільників як невід'ємної складової освітнього процесу. Як відомо у дитини дошкільного віку починають складатися різноманітні взаємини з однолітками, вона починає усвідомлювати власне «Я» і значущість своїх вчинків. Так, у дитини формується власна внутрішня позиція стосовно інших людей, що веде до активного формування характеру. Поступово засвоївши поняття «добре і погано», дитина вчиться узгоджувати свої вчинки з нормами поведінки у суспільстві. Від того, наскільки дитина буде сформована, вихована, буде залежати успішність процесу її соціалізації. Тому батькам і вихователям як тим, на кого покладено відповідальність за всебічний розвиток дитини, треба приділяти більшу увагу саме духовно-моральному вихованню.

Теоретичний аналіз психолого-педагогічної літератури засвідчив, що духовно-моральне виховання передбачає формування у дитини високої духовності та моралі шляхом впливу на внутрішньо-психічний розвиток, а саме, на її свідомість, почуття, волю та поведінку [1]. На думку І. Ільїна головна мета виховання полягає у тому: «...щоб дитина отримала можливість набуття духовного досвіду, який відкриє потім духовні очі на все значне й священне... Щоб її серце, сприйнятливие, ніжне, навчилось відгукуватись на усякий прояв Божого в усьому світі» [2, с. 207]. Таке свідоме наповнення традиційним змістом життя дитини сприятиме її духовному пробудженню.

У своєму дослідженні ми керувались визначенням поняття духовно-морального виховання, яке дає Н. Химич. А саме, під духовно-моральним вихованням ми розуміємо виховання поглядів, переконань, особистої спрямованості, духовно-моральних якостей, що надають вищого змісту думкам і вчинкам людини. І саме духовно-моральне виховання має передувати освіченості [5]. На жаль, в сучасному суспільстві, в якому спостерігається домінування матеріальних цінностей над духовними, головним критерієм успішності дитини вважаються отримані нею знання. Таке ставлення

призводить до духовної і моральної кризи у суспільстві. Адже не можна інтелектуально розвивати дитину, позбавляючи її внутрішнього фундаменту, який вирізняє її як індивідуальність, зумовлює творчу спрямованість особистості, її інтереси, потреби, прагнення та переконання.

Водночас важливим є розуміння духовно-морального виховання як спрямованого, планомірного впливу на морально-емоційний розвиток людини через організацію умов, в яких формується її духовна, емоційна, світоглядна сфери та поведінка, яка формується відповідно до суспільних норм та морально-етичних цінностей. В. Панченко виокремлює такі компоненти духовно-морального виховання: загальнолюдські, національні, громадянські та сімейні цінності [4]. Важливим є те, що компоненти духовно-морального виховання доповнюють один одного і тому їх потрібно формувати і розвивати окремо і в поєднанні, що сприятиме цілісному вихованню дошкільника.

Таким чином, залучення дошкільників до духовних переживань, розвиток, розширення й поглиблення здорових прагнень у дітей є основним завданням, яке постає перед вихователями. І оскільки навички дитини дошкільного віку формуються поступово і повільно, педагогу у процесі духовно-морального виховання потрібно виявляти наполегливість, майстерність та повагу до дитини.

Отже, духовно-моральне виховання дітей дошкільного віку стає наразі одним із вагомих пріоритетів дошкільного педагога, яке потрібно розпочинати ще у період «духовно-релігійної сенситивності», коли дитячі серця готові сприймати абсолютні духовні цінності. Саме це забезпечить їх повноцінний розвиток, допоможе закласти ціннісний фундамент та внутрішнє ставлення до світу. Тому нашим завданням на подальшому етапі роботи є визначення та обґрунтування педагогічних умов оптимізації процесу підготовки фахівців до духовно-морального виховання дітей дошкільного віку та розроблення методичних рекомендацій щодо підвищення ефективності цього процесу.

Список використаних джерел

1. Городиська В. В. Програмне забезпечення духовного виховання у сучасних вітчизняних закладах дошкільної освіти / Віолета Василівна Городиська. // Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. – 2017. – С. 242–250.

2. Ильин И.А. Путь духовного обновления // Ильин И.А. Путь к очевидности. – М., 1993, с. 199 – 241.

3. Маруніна Г. Г. Виховання основ культури гідності дошкільників: [методичні рекомендації] / Г. Г. Маруніна. – Кіровоград: Імекс - ЛТД, 2014. – 28 с.

4. Панченко В. О. Організація духовно-морального виховання дітей у дошкільних закладах / В. О. Панченко. // Педагогічні науки. – 2014. – С. 107–111.

5. Химич Н. Є. Духовно-моральне виховання дітей дошкільного віку на християнських цінностях в позашкільному закладі освіти / Н. Є. Химич. // Наукові записки. Серія “Психологія і педагогіка”. – 2013. – С. 283 – 289.

С.А. Корнійчук,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х2,

ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

М.О. Кириченко,

член-кореспондент Національної академії наук вищої освіти України,

доктор філософії, професор кафедри філософії і освіти дорослих, ДЗВО

«Університет менеджменту освіти»

ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДО ДУХОВНО- МОРАЛЬНОГО ВИХОВАННЯ У ЛІТНІХ ОЗДОРОВЧИХ ТАБОРАХ

У сучасному суспільстві духовна криза проявилася у різкому падінні духовного здоров'я, у зміні ідеологічних орієнтирів і появі духовного вакууму, у переоцінці і переосмисленні цінностей, деструктивності складених ціннісних установок, кризі особистості і сім'ї, порушенні норм міжособистісних відносин.

Духовний світ людини – невід'ємний бік її існування, взаємодії з навколишнім світом. Отже, справжня духовність – це спосіб життя людини, для якого провідними є вищі цінності – істина, добро, краса. Протилежним визначенню духовності є бездуховність. Бездуховність – це також спосіб життя людини, за якого вона забезпечує власні інтереси, сприяє власному благополуччю, незважаючи на цінності та моральні норми суспільства. Духовність реалізується в особистих зусиллях, базується на розумі, волі особистості, досвіді духовного життя суспільства.

Початок педагогіки духовності пов'язаний з ім'ям Григорія Сковороди. Його погляди спиралися на оригінальну ідеалістично-релігійну філософську систему, створену під впливом ідей Максима Сповідника, класичної, грецької і сучасної йому філософії. Але основу її складала Біблія. На перший план Григорій Сковорода висував духовні блага: душевний спокій, споглядання природи, мудрість, внутрішню свободу, бо «коли дух людини веселий, думки спокійні, серце примирене, – то все буває світле, щасливе й блаженне», що і є метою духовності. Тому людина має дослідити і пізнати себе, обрати спосіб життя і рід занять відповідно до своїх природних сил і здібностей, виховати в собі спорідненість до природи. Цю природну спорідненість і схильність до певного виду праці у своєму творі «Розмова, названа алфавітом, чи Буквар світу», філософ називає «богом у людині», її «духовною натурою», яка керує «плотською натурою». Тоді як обрання неспоріднених видів праці заради прибутків, влади, чинів є, на його думку, джерелом нещастя і духовного неспокою.

У педагогіці напрям духовно-морального виховання розглядається як специфічна наукова і практична діяльність людей, спрямована на духовний розвиток, моральне самовдосконалення, самовиховання, засвоєння соціального

досвіду.

Аналізуючи духовні цінності з позиції християнського світогляду, Іван Бех наголошує, що вони визначають передусім ставлення людини до вищого світу, до Бога, а через нього і ставлення до інших людей. У цьому зв'язку головними цінностями виступають віра, надія і любов. Неприйняття духовних цінностей – це не тільки відсутність любові до Бога, а й певний вибір, надання переваги собі, зосередження почуттів на власному «Я».

Християнська православна традиція духовність розглядає у взаємозв'язку зі Святим Духом: Бог через Святого Духа дає людині безоплатно стільки сил і енергії, скільки він в змозі прийняти і вмістити, але цей Божий дар людина може отримати, тільки приклавши певні духовні зусилля, очистивши свою душу від гордині, злих задумів і гріхів.

На підставі вищевикладеного можна зробити висновок, що духовність є «смісложиттєвою» складовою людського буття, поза духовністю людина уподібнюється тварині, речі, механізму.

Складовою концепту «духовно-моральне» є моральність, яка трактується і як духовні і душевні якості, необхідні людині в суспільстві, і як етичні норми і правила поведінки, що визначаються цими якостями. Моральність пов'язана з волею особистості, бо в основі моральної свідомості лежить категоричний (моральний) імператив належної поведінки, що в свою чергу реалізується за допомогою вольових зусиль.

Моральна свідомість – це «людська свідомість в її спрямованості на осмислення і розв'язання моральних проблем». У науковій літературі (В.Гуров, В.Давидов, Е.Помиткін та ін.) набула ствердження думка про існування трьох рівнів моральної свідомості, а саме: доморального; конвенційного та автономного.

Моральність відображає загальнолюдські цінності – вічні вимоги до найпростіших форм стосунків між людьми, правила людського існування, які створені та перевірені тисячоліттями розвитку цивілізації.

З урахуванням зазначених підходів до трактування духовності і

моральності уявимо розуміння духовно-морального виховання. Духовно-моральне виховання – це процес, що органічно поєднує цілі, принципи, зміст, форми і методи духовного і морального виховання. Метою духовно-морального виховання є залучення підростаючого покоління до духовно-моральних цінностей (гуманістичних, етнонаціональних, релігійних і т.д .) шляхом створення умов для знаходження вихованцями особистісних смислів духовно моральних цінностей і формування готовності діяти в відповідності з ними. У зв'язку з тим що в процесі духовно-морального виховання проходить прийняття, засвоєння культурних цінностей, накопичених попередніми поколіннями (наприклад, моральних – добродіяння, борг, честь, гідність, совість), його необхідно розглядати як соціокультурний процес, організовану діяльність вихователів, направлену на формування у вихованців духовно-моральних якостей.

Результативність духовно-морального виховання як процесу соціалізації, тобто адаптації та інтеграції людини в суспільство з метою саморозвитку і самореалізації, буде значимішою за умови зниження негативного, некерованого впливу середовища, збільшенні її позитивного впливу, використання всього арсеналу виховних засобів.

Дитячий оздоровчий табір є позашкільним закладом школярів віком від 6 до 14 років, який створюється на час літніх і зимових канікул профспілками спільно з підприємствами, закладами і організаціями таке визначення дають М.Соя, Я.Луцький. Подібне трактування знаходимо й у науковому дослідженні Д.Пенішкевич, Л.Платаш, Т.Шоліна.

Виховання в ДОТ має дві взаємопов'язані сторони. Одна – це педагогічний вплив вихователя, педагога (вожатого), колективу, друга – готовність вихованця сприйняти й усвідомити цей вплив. Для успішного виконання поставлених завдань необхідно передусім ураховувати, що спосіб поведінки дитини визначається з одного боку, безперервним зовнішнім впливом на неї, а з другого – її природженими та набутими індивідуальними якостями та внутрішнім психічним станом.

Отже, вихователь має пам'ятати, що включена в розумно організовану діяльність дитина залишається за межами позитивного виховного впливу. Але в процесі діяльності та спілкування дитина вибірково ставиться до виховних впливів, і не всі впливи мають ефективні результати, оскільки, як свідчить досвід, деякі з них дитина засвоює охоче й досить активно, інші – майже або зовсім не засвоює. Останнє спостерігається тоді, коли ці впливи не зачіпають внутрішню сферу особистості, її потреби, інтереси, бажання, почуття.

Мета виховання завжди зумовлена суспільними умовами та потребами, вона вбирає загальнолюдський і національний ідеал виховання молодого покоління. Ефективність виховання залежить від урахування у виховному процесі вікових та індивідуальних особливостей особистості вихованців, взаємозв'язку колективу (групи) з особистістю у виховному процесі.

Духовні цілі є основною відмінністю християнських таборів від світських. Християнські конфесії, організації, церкви як правило ставлять за мету за допомогою таборів здійснювати профілактику шкідливих звичок серед молоді, профілактику СНІДу, наркоманії, ігрозалежності, алкоголізму тощо.

Навчені працівники необхідні для втілення програми й досягнення цілей табору. До співробітників табору пред'являється низка вимог, які стосуються духовних цінностей і досвіду, навичок спілкування, лідерських здібностей, знань у галузі проведення таборів, рис характеру, Божого покликання й готовності до роботи в таборі.

Список використаних джерел

1. Бех І. Д. Виховання особистості: сходження до духовності / І. Д. Бех. – К. : Либідь, 2006. – 272 с.
2. Патійчук В. Роль християнських і світських установ у процесі духовного відродження України / В. Патійчук // Формування основ християнської моралі в процесі духовного відродження України : матер.

Міжнарод. наук.-практ. конф. : [статті, доповіді, виступи]; (Острог, 19-21 травня 1995 р.). – Острог, 1995. – Кн. 2. – С. 123–133.

3. Помиткін Е. О. Психологія духовного розвитку особистості : монографія / Едуард Олександрович Помиткін. – К. : Наш час, 2005. – 280 с.

4. Сковорода Г. С. Твори у 2-х т./ Г.С. Сковорода. – К. : Вид-во АН УРСР, 1961. – Т.2. – 623 с.

О.М. Косенко,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х1,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

А.М. Висоцька,

канд. пед. наук, ст. наук. співробітник, доцент кафедри педагогіки,
адміністрування і соціальної роботи ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ГРОМАДЯНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛІВ НА ЗАСАДАХ ХРИСТІЯНСЬКОЇ ЕТИКИ

Сучасна педагогічна наука все більше акцентує увагу на необхідності розвитку духовно-ціннісних основ особистості, а пріоритетним завданням професійної підготовки учителів визначається формування особистості з високим рівнем громадянської свідомості, здатної до відповідальної поведінки і самовизначення в політичному, економічному і культурному житті суспільства. Тому очевидною на сьогодні є необхідність у такому дослідженні, яке б допомогло окреслити і створити умови для розвитку громадянської компетентності вчителя. Це, в свою чергу, сприяло б вирішенню низки проблем, існуючих на сьогодні у системі освіти. Однією з таких є проблема професійної підготовки фахівців до громадянського виховання школярів на

християнських цінностях, шляхом опанування цінностей української культури та історії. Проблема є актуальною, привертає до себе увагу дослідників і стає предметом вивчення протягом останніх років, проте чимало її аспектів і досі викликають суперечки.

Серед досліджень, безпосередньо присвячених проблематиці громадянської освіти й виховання молоді в Україні варто відзначити роботи вітчизняних науковців Г. Васяновича, І. Зязюна, Т. Єлагіної, В. Кудіна, Н. Потапової, О. Савченко, О. Сухомлинської та ін. Фундаментальне значення для нас мають ідеї громадянського виховання, що віддзеркалені в працях Г. Ващенко, К. Ушинського, В. Сухомлинського, І. Огієнка, С. Русової, та ін. Важливим для нас є врахування тієї ролі, яку відіграє, зокрема, українська етнопедагогіка при формуванні у молодій людини почуття патріотизму, розвитку в неї національної самосвідомості; яка говорить про багаторічний народний досвід виховання і навчання підростаючих поколінь, виховну мудрість певної етнічної спільноти людей (М. Грушевський, Б. Грінченко, В. Кузь, М. Стельмахович, Д. Федоренко та ін.).

Метою даною публікації є висвітлення особливостей розвитку громадянської компетентності вчителів на засадах християнської етики

Питанням професійної підготовки педагогів приділяли свого часу увагу видатні вітчизняні педагоги (Г. Сковорода, К. Ушинський, В. Сухомлинський та ін.). Виховати громадянина, на думку В. Сухомлинського, значить виховати справжню людину. За його словами, ідеал громадянина включає наступні якості: соціальний оптимізм, уміння дорожити святинями як особистими цінностями та святинями свідомості та серця, розуміння сенсу життя; гармонійну єдність загальної та особистісної гідності; почуття обов'язку як стрижня етичної культури; усвідомлену громадянську позицію. «Бути справжньою людиною та громадянином – означає жити правильно, любити дітей, високо оберігати свою гідність патріота, громадянина, трудівника» [1, с.377].

Аналіз наявних у вітчизняній практиці різних підходів до забезпечення

процесу навчання та виховання у закладах освіти, свідчить, що в ній превалює застарілий підхід у рамках знаннєвої парадигми. Вона передбачає в основному запам'ятовування та відтворення сприйнятої інформації. Зупинившись лише на знаннях, уміннях і навичках як меті навчально-виховного процесу, освітні практики наразі недостатньо спрямовані на формування у молодого покоління системи духовно-моральних цінностей, орієнтацій та готовності застосовувати набуті знання, уміння і навички у конкретній життєвій ситуації в умовах громадянського суспільства.

Суттєвим недоліком існуючих освітніх практик, як зазначається у матеріалах дослідно-експериментальної роботи за темою «Розвиток громадянських компетентностей в Україні в умовах загальноосвітньої школи» на 2016-2021 рік у наказі Дніпровської академії неперервної освіти від 21.10.2016 року № 701/0/212-16, є неповне забезпечення переростання набутих знань у переконання та психологічну готовність до конкретної дії, тобто відсутність компетентнісного підходу в освітньому процесі. Від подолання цього недоліку залежить ефективність опанування учнями ключових і предметних компетентностей, які охоплюють знання, уміння, навички, способи діяльності, досвід та здатність застосувати їх у життєвих ситуаціях, ціннісне ставлення до суспільства, держави, народу, його культурної спадщини та готовності служити на благо Вітчизни і, за необхідності, ставати на її захист [2].

У межах нашого дослідження нас цікавлять особливості розвитку громадянської компетентності вчителів саме на засадах християнської етики. Підготовка педагогів до виховної діяльності на засадах християнської етики передбачає їх тісну співпрацю з громадськими та релігійними організаціями, щодо ознайомлення з основними положеннями біблійної етики, історії релігійної освіти [3]. Ця інформація дасть можливість дізнатися про першоджерела християнської віри, ознайомитися із основними положеннями біблійної етики, отримати консультації від священнослужителів щодо специфічних питань у Біблії та історії Церкви.

Погоджуючись з класиками української педагогіки, О.Сухомлинська

вважає, що духовну, моральну особистість не можна виховати без наставника, учителя, вихователя, тобто без людини, яка є поводитирем у світ духовності для дітей та молоді [4]. При цьому вчена підкреслює аксіоматичність положення про те, що християнську етику має читати педагог, який глибоко обізнаний з християнством, Старим Завітом, Біблією, з її десятьма заповідями, вільно володіє цим матеріалом, переносячи ці вічні ідеї до ситуацій і поведінки сьогоднішніх школярів [5].

В Україні останнім часом прийнято низку законодавчих актів, які дозволили ввести в заклади загальної середньої освіти курси «Основи християнської етики», «Біблійна історія та християнська етика», «Християнська етика в українській культурі». Курси пропонують систему принципів і методів, що є однією зі складових морального розвитку особистості.

Основною підставою для впровадження курсу християнської етики стала необхідність подолання морально-духовної кризи суспільства, необхідність поєднання зусиль держави, громадянського суспільства і Церкви у створенні високодуховного середовища, забезпечення морально-етичного виховання учнівської молоді в закладах загальної середньої освіти. Ми погоджуємося з думкою про те, що духовність і громадянськість є своєрідним ідеалом національного виховання. Громадянськість визначає суспільний характер духовних цінностей, а духовність відіграє роль своєрідного регулятора громадянських вчинків, наділяючи їх високим моральним змістом.

Очевидним є те, що забезпечення виховання підростаючого покоління на багаторічних християнських моральних засадах, які впродовж століть були джерелами формування української нації та української культури, потребує спільних зусиль державних інституцій, закладів освіти, батьківської спільноти, релігійних організацій та широкої громадськості.

Ось чому основну увагу в нашому дослідженні ми зосетрили на поширенні ідеї викладання предметів духовно-морального спрямування, яке на сьогодні значною мірою залежить від активної позиції керівників і представників місцевої влади, керівництва органів освіти, керівників шкіл,

небайдужих вчителів, батьків та релігійної спільноти.

Список використаних джерел

1. Сухомлинський В. О. Як виховати справжню людину. Т.2. К.: Рад. шк., 1976. 672 с.
2. Facebook сторінка: КЗВО ДАНО, наказ від 21.10.2016 № 701/0/212-16
3. Ковровський І.Г. Підготовка спеціалістів з викладання курсу «Біблійна історія та християнська етика» в загальноосвітній школі [Електронний ресурс] / І.Г.Ковровський // Народна освіта. – 2009. – №1 (7). – Режим доступу до журн.: <http://www.narodnaosvita.kiev.ua/vupysku/7/statti/3kovrovskiy.htm> – Заголовок з екрану.
4. Сухомлинська О. Духовно-моральне виховання дітей та молоді в координатах педагогічної науки і практики / О. Сухомлинська // Шлях освіти. – 2006. – № 1. – с. 2–7.
5. Сухомлинська О.В. Концептуальні засади формування духовності особистості на основі християнських моральних цінностей / Ольга Василівна Сухомлинська. – К. : «Добро», 2006. – 43 с.

І.В. Лушніков,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х2,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

В.М. Івкін,

канд. псих. наук, доцент кафедри психології та особистісного розвитку
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

**ДУХОВНО-МОРАЛЬНЕ САМОВИХОВАННЯ ОСОБИСТОСТІ ЯК
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН**

Виховний процес у своєму історичному поступі завжди певним чином був пов'язаний з філософською проблематикою, яка осмислювала на відповідному світоглядному рівні ставлення людини в світі, сутність культури, вихідні цінності буття людини в світі, співвідношення її свободи і відповідальності, форми й типи людської ментальності. Характер вирішення цієї проблематики визначав і типи виховних процесів, на основі яких формувалась і розвивалась особистість.

В історії педагогіки афінська система виховання залишила слід як провідниця високої духовної культури, форпост формування гармонійної людини, визначальними якостями якої були моральна чистота, духовне багатство та фізична досконалість. Демократичний афінський лад породив образ ідеальної людини, яка уособлювала гармонію фізичного розвитку та розумове, моральне, естетичне і фізичне виховання. Мистецтво періоду розквіту афінської демократії (середина V ст. до н.е.) нерідко давало яскраві зразки, що підтверджували тезу про необхідність морального виховання, одним із результатів якого було вміння розрізняти добро і зло. Так, Софокл у своїй трагедії «Антигона» стверджував: «Недаремно славне мовить прислів'я мудре: Хто лихе вважає добрим, того вже ведуть боги на манівці безтямні, – недовго йому чекати тягарів недолі». У Сократа моральне виховання невід'ємно пов'язане зсамовихованням, оскільки формування переконань передбачає довгочасну працю над собою. Самовдосконалення особистості філософ розумів як процес, що триває протягом усього свідомого життя. Ксенофонт наводить такі слова Сократа: «Краще за всіх живе, я гадаю, той, хто більше за всіх піклується про те, щоб ставати якомога кращим, а приємніше за всіх – хто більше усвідомлює, що він стає кращим». Для пізнього стоїцизму характерне посилення моралістичного сприйняття світу в цілому. Необхідність морального самовдосконалення Сенека виводив із факту єдності божественного, природного і людського, мораль при цьому виступає особливою якістю людської природи, яку необхідно зміцнювати й розвивати, щоб виробити в собі здатність протистояти впливові зовнішніх житейських мотивів. Такі

трактування морального самовдосконалення, що набуває релігійного забарвлення, підготували в подальшому синтез етичних і християнських ідей. Значною віхою на цьому шляху було етичне вчення одного з найвідоміших християнських мислителів Августина Аврелія, де людина опору знаходить у Богові. У християнському світі загальнолюдські вартості були виокремлені у Біблії як заповіді Божі.

Проблеми морального виховання доби Ренесансу висвітлені гуманізмом. Об'єктом вивчення стає людина і все людське, замість середньовічного «божественного». Основне обґрунтування моралі, моральності та етики, належить Канту. Він визначив, що мораль знаходиться в межах людської свободи, де воля особистості є автономною. Морально-позитивного значення вона набуває завдяки лише її узгодженості з вищим моральним законом. На відміну від Канта, Гегель відрізняв і розмежовував поняття моралі і моральності. За Гегелем, мораль – обмеження діяльності сферою духу, а моральність – інша, друга природа людини, її сутність – підпорядкування особистості державним інтересам.

Грунтовну розробку процес морального виховання дістав в етиці Дж. Дьюї, яка є осердям його соціальної педагогіки. Вчений виходив насамперед із морального досвіду людського життя. Суть і характер моральних норм, принципів і настанов визначаються їх інструментальною здатністю забезпечувати досягнення бажаної мети. Опоненти Дж. Дьюї, Л. Кольберг і Р. Мейєс, характеризують таку моральну позицію як етичний релятивізм, згідно з яким немає й не може бути загальних моральних цінностей і кожний має керуватися власним розумінням моральних принципів або власним почуттям. Обґрунтування ідеалу національної освіти належить К. Ушинському, де важливе місце займають питання виховання, у яких він спирався на ідею гармонійного розвитку особистості. Гармонійно розвинутою він вважав людину, у якій поєднанні розумова зрілість, моральна досконалість, фізична і естетична розвиненість. Головним, К. Ушинський, вважав моральне виховання: «Ми сміливо висловлюємо переконання, що вплив моральний складає головне

завдання виховання, більш важливе, ніж розвиток розуму і наповнення голови знаннями».

Українська система виховання належить до давніх педагогічних традицій нашого народу. Проблема морального виховання присвячені праці таких видатних українських педагогів, як Г. Ващенко, А. Макаренко, В. Сухомлинський, О. Духнович. О. Духнович одним з головних принципів у вихованні молоді називав принцип народності. Оскільки на соціальне виховання дитини значний вплив здійснює її оточення та побут. Поряд з принципом народності, велику увагу в своїх працях педагог приділяв принципу природо відповідності. Ці фактори перебувають у тісній взаємозалежності і визначають суспільне та індивідуальне обличчя людини.

Актуальними залишаються і на теперішній час педагогічні погляди видатного українського педагога В. Сухомлинського. Він, продовжуючи розвивати й поглиблювати ідеї А. Макаренка, підкреслював, що шлях від морального поняття до морального переконання проходить через єдність моральної звички і моральної свідомості. Далі йде тривалий, складний процес формування особистих моральних переконань. Особисті моральні переконання – це кінцевий результат морального виховання, головний показник, який характеризує духовне обличчя людини, єдність думки і вчинку, слова і діла в її поведінці.

Логічне продовження і розвиток ідеї морального виховання знайшли в працях сучасних українських вчених. І. Зязюн вважає, що «ідеал українського національного виховання» – це гармонійно і всебічно розвинена особа українця з інтелектуально-творчими, духовно-моральними цінностями. Так Н. Щуркова підкреслює, що аналізуючи моральні якості, необхідно враховувати їхні функції в поведінці суб'єкта, їхню взаємодію і здатність до взаємодоповнення і взаємозбагачення. Автори «Примірного змісту виховання» вбачають моральну вихованість особистості у наявності таких моральних якостей, як активність, самостійність, ініціативність. І. Мар'яню головними показниками вважає сумлінність, дружбу, взаємодопомогу, Н. Монахов – повагу до інших, доброту,

чесність. Представники діяльнісного підходу І. Бех, В. Семенов, О. Леонтьєв та інші вважають, що моральне самопізнання можливе лише через спілкування в процесі моральної діяльності, через самоспостереження, рефлексію, інтуїцію.

Включення особистості у моральну діяльність передбачає оволодіння теоретичними знаннями морального спрямування, найпослідовніше це може бути досягнуто в ситуації практичної дії. Тому пізнавальна діяльність морального спрямування сприяє підвищенню мотивації до моральної діяльності, моральному розвитку і становленню особистості. Сучасна педагогічна наука прагне до цілісного бачення особистості, сформованого не як формальне поєднання різнопланових підходів, а як залучення здобутків, що відкривають ті чи інші грані особистості як цілісної істоти. У ЗВО, як свідчить досвід, ефективно вирішувати питання підготовки майбутніх конкурентоспроможних фахівців можна лише за активної участі в цьому процесі студентів. Йдеться про їх самовиховання і професійне самовдосконалення. Професійне самовдосконалення здобувачів освіти ЗВО передбачає свідоме, цілеспрямоване підвищення ними рівня власної професійної компетенції та розвиток у них якостей майбутньої професійної діяльності. Цей процес ґрунтується на психологічному механізмі систематичного подолання внутрішніх суперечностей між наявним рівнем професіоналізму («Я – реальне професійне») і уявним його станом («Я – ідеальне професійне»). Професійне становлення майбутнього фахівця відбувається у двох тісно пов'язаних між собою формах – самоосвіті та самовихованні. Основним змістом самоосвіти є підвищення наявних у студента знань, формування практичних умінь і навичок з метою досягнення високого рівня професійної компетенції.

Самовиховання – це реальна, об'єктивна усвідомленість себе, свого місця і поведінки у житті. Це стан, надзвичайно насичений емоціями, у якому людина наполегливо чогось прагне досягти, чимось активно захоплена, це – вольове зусилля, яке вона має внутрішньо психічно здійснити, щоб досягти задуманого результату. Емоційно-моральний характер самовиховання тісно пов'язаний з

вольовими та інтелектуальними особливостями особистості, що в сукупності мають забезпечити картину самозміни людини. Як зазначають І. Трухін, О. Шпак, поняття «самовиховання» стає більше актуальним для педагогіки тому, що процес самовиховання стає дедалі перспективнішим механізмом соціалізації сучасної людини з її високим рівнем освіти та поступовим розвитком самосвідомості. Відомо, що у структурному розумінні самовиховання людини є єдністю трьох складових: пізнавальної (самопізнання), емоційно-оцінювальної (самоствлення), дієво-вольової, регулятивної (саморегуляція). Завершальний етап формування особистості тісно пов'язаний із триединою основою цілі виховання: вихованням інтелектуальної, емоційної, вольової сфер.

Однак провідною у процесі самовиховання є вольова сфера, яка забезпечує саморегуляцію внутрішнього світу людини. Провідні функції волі – забезпечення психічної саморегуляції поведінки і діяльності, керування психічними станами, зміна діяльності залежно від обставин, зв'язок між внутрішнім станом і середовищем – у самовиховному процесі повністю самовиражаються. Отже, самовиховання – це певний тип ставлень, учинків, дій щодо себе і власного майбутнього з погляду відповідності певному ідеалу. Воно здійснюється в кожному вчинкові, у кожній ситуації. Зрештою, це стиль поведінки, спосіб життя. За соціальною функцією самовиховання – специфічний індивідуальний психолого-педагогічний процес. Унікальність його в тому, що і суб'єкт, і об'єкт виховання – та ж особа. Процес самопізнання розпочинається із самоусвідомлення, тобто усвідомлення себе як суспільної істоти – особистості та свого місця й життєвих орієнтирів у суспільній діяльності.

А.А. Меренкова,
здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х1,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

С.О. Дубовський,

канд. пед. наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДО ВИКЛАДАННЯ ПРЕДМЕТІВ ДУХОВНО-МОРАЛЬНОГО СПРЯМУВАННЯ

Проблема полягає в тому, що підготовка майбутніх фахівців до викладання предметів духовно-морального спрямування в загальноосвітній школі відводиться вивченню курсу етики. Фахівець який викладає предмет духовно-морального спрямування, повинен бути носієм високих етичних і моральних якостей. Такий підхід до підбору кадрів є загально-педагогічним завданням у системі навчально-виховної роботи школи в умовах національного і духовного відродження. Однією з помітних і негативних рис сучасного українського суспільства стала глибока духовно-моральна криза. Ці прояви і наслідки аморальності притаманні й молоді української держави. У зв'язку з цим неодмінною умовою існування і стратегічним завданням нашої держави є ефективне духовно-моральне виховання молодого покоління. Стратегія навчання та виховання підростаючого покоління в Україні потребує впровадження нової освітньої парадигми, мета якої полягає у всебічній підготовці молоді до життя в багатовимірному, швидко плинному світі, що дедалі більше глобалізується. З цією метою українське суспільство звертається до християнської традиції й моралі. Християнська педагогіка це вплив на суспільство через біблійні цінності. Тому предмет духовно-морального спрямування повинен знайти місце серед усіх шкільних дисциплін тому, що учні з допомогою викладачів мають змогу знайти відповіді на важливі для себе питання, а також поліпшити взаємини з батьками, вчителями, однокласниками та друзями.

Сьогодні постало питання, що є дефіцит особистісних духовно-моральних цінностей здобувачів освіти, тому порушена проблема потребує негайного вирішення підготовки майбутніх фахівців до викладання духовно-

морального спрямування.

Використання кращих здобутків світської педогогіки, приклад досвіду педогогів-новаторів: В. Зінковського, Г. Ващенко, А. Макаренка, В. Сухомлинського. Психологічні основи формування духовно-морально цінностей учнівської молоді розкриваються у працях І. Беха, , О. Власенко, П. Ігнатенко; педагогічні основи виховання у дітей духовно-морально цінностей українського народу розкрито в роботах О. Вишневського, М. Стельмаховича, В. Сухомлинського, О. Сухомлинської; духовний розвиток особистості є предметом досліджень у вітчизняній педагогіці та психології у працях І. Беха, М. Бердяєва, М. Боришевського Л. Виготського, І. Зязюна, та ін.. Питання впровадження викладання у загальноосвітні навчальні заклади предметів духовно-морального спрямування стали предметом аналізу з боку вітчизняних та зарубіжних дослідників, релігії знавців та фахівців у сфері педагогічних наук: Л.Філіпович, О. Мірошнікова, І. Понкіна, С.Здіорука, В. Жуковського, Т. Саннікова. М. Палінчука, М. Васіна та ін..

Система підготовки фахівців до викладання курсу духовно-морального спрямування у загальноосвітніх навчальних закладах ґрунтується на положеннях Закону України «Про загальну середню освіту», у 24-й статті якого зазначено, що «педагогічним працівником повинна бути особа з високими моральними якостями, яка має відповідну педагогічну 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 навчальних закладах системи загальної середньої освіти».[4]

З точки зору В.Буравіхіна, такий предмет, як «Етика», повинна викладати «особлива», «небуденна» людина, яка приходить до школи лише задля цього [1]. О.Гентош наголошує, що «навчати дітей має не вчитель, якого «довантажують годинами», а людина з ґрунтовними знаннями, до того ж «особлива», що має в серці іскру Божу» [3].

Ми поділяємо думку вітчизняних вчених про те, що базовою платформою

формування інтегрального бачення особистості є її визначення

В. Сухомлинським, у творчості якого вона репрезентована як певна цілісність, динамічна система різних якостей, рис індивіда, котра формується на підставі діяльнісного ставлення до світу.[2]

Підготовка майбутніх фахівців до викладання предметів духовно-морального спрямування має на меті:

- психолого-педагогічний напрям, метою якого є здобуття майбутніх фахівців вищої освіти знань про індивідуальні, вікові та фізіологічні особливості здобувачів освіти, формування вміння враховувати їх у навчально-виховному процесі, опанування формами та методами викладання предметів духовно-морального спрямування;

- педагогічно-інноваційний напрям, що передбачає ознайомлення майбутніх фахівців з сучасними інноваційними технологіями навчання, методологією і методикою викладання предметів духовно-морального спрямування;

- організаційний напрям, який містить набуття майбутніми фахівцями знань та досвіду щодо викладання предметів духовно-морального спрямування, та впровадження програм предметів духовно-морального спрямування;

- фахову підготовку, що забезпечить майбутнім фахівцям засвоїти глибини та особливості викладання предметів духовно-морального спрямування.

Духовно-моральне виховання – це основоположні не тлінні святині, традиції, звичаї, настанови, заповіді, ідеали, ідеї, вироблені нацією у продовж свого історичного розвитку. Вони відображають світорозуміння, світогляд, менталітет народу і вирізняють його з-поміж інших собі подібних.

Фахівець – це не взірць формально-етикетної шляхетності, а духовна людина за своєю найвищою духовною сутністю, із творчим і духовним способом світобачення, світосприймання.

Список використаних джерел

1. Буравіхін В.А. Учитель і суспільство / В.А. Буравіхін // Педагогіка. –№5. –1999. –С.60-63.
2. Сухомлинський В.О. Про стан теорії і практики виховання в освітньому просторі України / В. О. Сухомлинський // Збірник наукових праць Полтавського педагогічного інституту ім. В.Г.Короленка. – Полтава, 1999. – Вип.1(5). – (Серія "Педагогічні науки").
3. Гентош Оксана. Християнська етика – необхідність чи камінь спотикання [Електронний ресурс] / Оксана Гентош. – Режим доступу: <http://www.slovoprosvity.com.ua/modules.php?name=News&file=article&sid=3568>
4. Електронний ресурс: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20>

О.В. М'ята,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х2,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

А.М. Висоцька,

канд. пед. наук, ст. наук. співробітник, доцент кафедри педагогіки,
адміністрування і соціальної роботи ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ ДО РОБОТИ З БАТЬКАМИ В УМОВАХ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ З НАДАННЯ ПЕРВИННОЇ ДОПОМОГИ ДІТЯМ ПРИ ПСИХОТРАВМІ

В умовах постійного зростання емоційної напруги в суспільстві, втрати життєвих орієнтирів, через воєнні події, занадто багато дітей перебуває під впливом стресових факторів. Робота з психологічним станом дітей, які пережили той чи інший травматичний досвід, сьогодні лягає на плечі багатьох фахівців в країні. На перший план виходять фахівці психологічних або

соціально-психологічних служб, проте актуальності набуває також робота з підготовки батьків щодо надання психологічної допомоги власній дитині при психотравмі. Батькам слід знати коріння цього феномена, причини виникнення, простежувати всі процеси, пов'язані з травматизацією дітей, а також володіти інструментами та психологічними прийомами, що сприятимуть поверненню дитини до повноцінного життя у сім'ї та суспільстві. Таким чином, аби система підтримки дітей працювала ефективно, охоплювала вирішення широкого кола питань, варто крім фахівців зі сфери соціально-психологічної роботи залучити батьків, близьке оточення дитини. Отже, актуальним стає розв'язання питань процесу підготовки фахівців до роботи з батьками щодо надання первинної допомоги дитині при психотравмі.

Підготовці майбутніх педагогів присвячені роботи Є.Белозерцева, М.Левіної, В.Сластьоніна та інших науковців. Основні психологічні проблеми професійного становлення сучасного фахівця розглядав О.Кокун. Крім того, питання професійно-педагогічної підготовки майбутніх учителів було предметом вивчення таких науковців, як М.Виєвська, І.Комарова, С.Корищенко, А.Линенко, О.Отич, О.Стрельникова. Особливості навчання дорослої людини відображено в працях вітчизняних та зарубіжних вчених О.Огієнка, О.Ткаченка, П.Джарвіса, А.Роджерса, С.Змейова, Л.Лук'янової, Р.Сміта та ін.

Метою нашої публікації є дослідження факторів, що визначають готовність майбутнього фахівця до роботи з батьками в умовах неформальної освіти.

В умовах сьогодення, на нашу думку, навчання батьків, підвищення батьківської компетенції сприятиме реалізації емоційної, психотерапевтичної функцій сім'ї. Отже, освіта відіграє особливу роль у наданні батькам основних компетенцій для пристосування до змін, що відбуваються в усіх сферах життя суспільства. Однак, коли мова йде про дорослу людину, не завжди освіта за змістом і за формою відповідає реальній потребі в знаннях. Сьогодні стає очевидним, що зростаюче різноманіття інформаційних запитів різних верств

населення неможливо задовольнити в рамках існуючих форм традиційної освіти. Це, перш за все, стосується дорослих людей, які хотіли б продовжувати освіту, але через повсякденну зайнятість, вибірковість інтересів та з інших причин потребують більш гнучких форм освітньої діяльності. Тому саме неформальна освіта, яка необов'язково має організований та систематичний характер і може здійснюватися поза межами організованих освітніх закладів, стає основною у навчанні батьків.

Зміст діяльності фахівця, що буде працювати з батьками передбачає розв'язання таких завдань:

- забезпечити мотиваційне середовище (допомогти батькам досягнути потребу в набутті знань та вмінь, відчуті відповідальність за повноцінне виконання емоційної, психотерапевтичної функцій);
- допомогти батькам у засвоєнні знань з різних аспектів первинної психологічної допомоги, розвитку відповідних умінь і навичок;
- спонукати до самовиховання та саморозвитку.

Особливу зацікавленість в системі неформальної освіти батьків представляє розгляд специфіки діяльності фахівця (андрагога). Безумовно, вона істотно відрізняється від діяльності викладача, що працює в традиційній системі формальної освіти. З метою проведення такого аналізу нами запропонований діяльнісної-рольовий підхід, за допомогою якого виділено три основні сфери діяльності андрагога і відповідні їм рольові позиції. Це, по-перше, позиція носія знань (андрагог повинен мати широкий спектр знань, володіти різноманітними вміннями й навичками, з притаманним високим рівнем професійної компетентності), по-друге, позиція передавача знань (лектора, викладача, наставника) і, по-третє, рольова позиція, яка підтримує активність учнів. В останній рольовій позиції виділяють функції тьютора (супроводжуючого), модератора (стимулюючого активність учнів), фасилітатора (що полегшує освоєння матеріалу). Іншими словами ефективний педагог, за визначенням Л.Лук'янової, має «носити безліч капелюхів» під час проведення навчання для дорослих [3].

Як відомо, якість освіти дорослих, і неформальної освіти як її складової, залежить від багатьох взаємопов'язаних факторів, і в тому числі від професіоналізму, професійної компетентності педагогів. Ми погоджуємося з думкою О.Кокуна та робимо висновок, що професійні вимоги, які ставляться до особистості педагога, в узагальненому вигляді передбачають наявність:

- високого рівня професійної підготовки (педагогічних знань та вмінь);
- високого рівня моральних якостей, соціального інтелекту;
- педагогічної спрямованості особистості;
- високого рівня мотивації до педагогічної діяльності;
- розвинутих провідних пізнавальних якостей: психологічної і педагогічної спостережливості, творчої спрямованості уяви, логічності мислення, здатності довільно концентрувати й розподіляти увагу, тощо;
- педагогічної вираженості емоційно-вольової сфери: самовладання, терплячості, самостійності, організованості й дисциплінованості, здатності свідомо керувати своїми емоціями, регулювати свої дії і поведінку, розумної наполегливості, вимогливості і т.д. [2]

Результати вивчення наукової літератури з теми дослідження свідчать, що факторами ефективності підготовки фахівців до роботи з батьками є: толерантність, наявність рефлексії в педагогічній діяльності, здатність до педагогічного проектування, варіативність функціонально-рольових позицій взаємодії викладача з дорослими студентами, здатність до емпатії, педагогічна мобільність, критичний склад мислення та професійна компетентність. [1]

Таким чином, у нашому дослідженні готовність майбутнього фахівця до роботи з батьками ми розуміємо, як цілісну систему компонентів, що відзначається індивідуальними для кожного фахівця особливостями та дає йому змогу у процесі своєї професійної діяльності забезпечити ефективну взаємодію з батьками щодо їх підготовки до роботи з дитиною. В системі неформальної освіти важливим показником професіоналізму фахівця є його здатність в залежності від конкретних задач інтегрувати в своїй діяльності різні рольові позиції (спеціаліст, викладач, фасилітатор і т.д.) під час проведення навчання

дорослих.

Наступним етапом нашого дослідження є розроблення спекурсу для підготовки фахівців до роботи з батьками в умовах неформальної освіти з надання первинної допомоги дітям при психотравмі.

Список використаних джерел

1. Борин Г.В. Організаційно-педагогічні умови підготовки майбутніх вихователів до роботи з батьками дітей раннього віку. Обрії. 2015. № 1(40). с.9–12.

2. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. 200 с.

3. Лук'янова Л.Б. Підготовка педагогічного персоналу для роботи з дорослими: теоретичний і методичний аспекти: монографія. К.: ІПООД НАПН України, 2016. 205 с.

І.М. Назаренко,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х1,

ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Д.Г. Гришук,

канд. пед. наук, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ПЕДАГОГІВ ДО ДУХОВНО- МОРАЛЬНОГО ВИХОВАННЯ ДІТЕЙ

Актуальність проблеми духовно-морального виховання молодого покоління продиктована часом. Духовно-моральне виховання як основний чинник формування духовного потенціалу особистості і як закономірна умова

подальшого людського прогресу набуває особливої ваги на початку третього тисячоліття. Високий рівень розвитку духовності та моральності як окремої особистості так і цілого суспільства - це сила, що покликана і здатна стимулювати національне відродження України, забезпечити громадянський мир і злагоду.

І. Сіданіч, надаючи пріоритетне значення проблемі духовно-морального виховання в сучасному освітньому середовищі визначає його як ключовий механізм усунення негативних тенденцій у духовній сфері. «Від рівня сформованості моральних якостей особистості, внутрішніх ресурсів дитини, насамперед від її духовних цінностей і моральних настанов залежить майбутнє країни. Це підвищує відповідальність соціальних інституцій за дієвість виховного впливу на особистість, формування гуманістичних ідеалів та використання наукового інноваційного потенціалу задля духовно-морального майбутнього»[5]. Таку ж думку має В. Жуковський, стверджуючи, що «сьогодні все більше українських учених-педагогів усвідомлює і визнає, що духовно-моральне виховання на засадах християнства - це порятунок нації» [2].

Переосмислювати значення української школи у духовно-моральному вихованні активно розпочали в Україні з перших років здобуття незалежності. Із 1990 року настав поновлювальний етап в історії духовно-морального виховання. Серед основних характеристик цього етапу виділимо наступні:

- орієнтування загальної освіти на державну і міжконфесійну;
- вирішальну роль в організації духовно-морального виховання визначає узгоджена взаємодія громадських, освітніх, наукових установ, церкви і сім'ї;
- поступове зростання уваги до зарубіжного досвіду організації духовно-морального виховання дітей у полікультурному навчальному середовищі;
- розробка питань впровадження курсів духовно-морального спрямування у вітчизняну школу.

Згідно законодавства України освіта в Україні є світською, вона

забезпечує свободу совісті, гарантує вільне світоглядне самовизначення особистості, у тому числі можливість ознайомлення учнів з основами релігійних знань. Релігійне виховання в школі не суперечить її світському характеру і не розглядається як щось окреме, а як складова частина національного виховання в цілому. Адже духовність допомагає кожній людині стати людиною, а нації нацією[1].

Європейський досвід багатьох країн, зокрема Німеччини, Швеції, Греції, Польщі, Румунії, Литви, Фінляндії показує, що вивчення предметів, які містять елементи релігійного, та, зокрема, християнського світогляду, може започатковуватися винятково на базі партнерських стосунків між різними конфесіями, Державою і церквою, через діалог з батьками та учнями. Таке виховання чудово виправдало себе у світовій педагогіці.

З 1992 року в загальноосвітніх школах Львівщини, Тернопільщини, Івано-Франківщини, Рівненщини започатковується вивчення курсів духовно-морального змісту. На виконання доручення Президента України від 8 липня 2005 р. №1- 1\657 щодо поліпшення морального виховання Міністерством освіти і науки України була створена спеціальна комісія для розроблення змісту нових навчальних курсів. До її складу увійшли відомі вчені - філософи, педагоги, вчителі та представники різних конфесій.

Результатом тривалої, кропіткої роботи комісії стало створення концептуальних засад вивчення у загальноосвітніх навчальних закладах предметів духовно - морально спрямування, таких як «Етика», «Основи християнської етики», «Історія релігій», «Історія релігій світу і духовна культура», «Основи релігійної культури», «Християнська етика в українській культурі» та ін.. Концептуальними засадами визначено мету, завдання курсів, принципи їх побудови, кадрове забезпечення[5].

В означеному контексті постає проблема – підготовка фахівців, здатних на високому професійному рівні викладати курси духовно-морального спрямування.

Система підготовки спеціалістів для викладання курсів духовно-

морального спрямування в загальноосвітніх навчальних закладах ґрунтується на положеннях Закону України «Про загальну середню освіту», Державній національній програмі «Освіта» («Україна XXI ст.»); наказі МОН України «Про вивчення у навчальних закладах факультативних курсів з етики віри та релігієзнавства» (№437 від 26 липня 2005 р).

Концептуальні засади предметів духовно-морального спрямування у загальноосвітніх навчальних закладах визначають, що згідно із Законом України про «Загальну середню освіту» предмет духовно-морального спрямування може викладатися вчителями загальноосвітніх навчальних закладів, які пройшли відповідну педагогічну підготовку у вищих навчальних закладах[5].

Слід зазначити, що вчитель, який викладає курс духовно-морального спрямування, стає своєрідним живим прикладом і носієм високих етичних і моральних якостей. Такий підхід до підбору кадрів є ключовим завданням у системі навчально-виховної роботи школи в умовах національного і духовного відродження. Спостереження за спробами організації курсів духовно-морального спрямування переконують у тому, що навчання цього курсу повинно будуватися, як і будь-який базовий предмет, відповідно до вікових особливостей учнів, що вимагає зокрема більш ретельної методичної підготовки. Тому якість професійної педагогічної підготовки вчителя є важливим фактором для успішного викладання курсу.

У сучасності професійна підготовка вчителів до викладання курсів духовно-морального спрямування має різні форми своєї організації. Розглянемо більш детально кожну з них. Однією з основних і досить традиційних форм є підготовка педагогів на проблемно-тематичних курсах, які організовуються при обласних інститутах післядипломної освіти. Метою їх проведення є підготовка вчителів до викладання курсу духовно-морального спрямування в загальноосвітній школі. Така підготовка забезпечує виконання певних функцій: - соціально-гуманітарної (передбачає ознайомлення із сучасним станом гуманітарної сфери України й регіону); - нормативно-правової (забезпечення

освіти правовою базою викладання предметів духовно-морального спрямування); - психолого-педагогічної (здобуття слухачами знань про індивідуальні, вікові та фізіологічні особливості учнів, формування вміння враховувати їх у навчально-виховному процесі, опанування формами і методами роботи з батьками); - педагогічно-інноваційної (передбачає ознайомлення із сучасними інноваційними технологіями навчання, методикою та методологією викладання курсу «Християнська етика»); - світоглядної та фахової (знайомить слухачів із першоджерелами християнства, його глибинною сутністю, особливостями християнського духовного життя та виховання, зі світовими релігіями). Очевидним недоліком такої підготовки є досить короткий термін курсів. І практично всі слухачі курсів при вихідному анкетуванні висловлюють бажання продовжити термін і частоту їх проведення.

Тож великого значення для фахової освіти викладача курсів духовно-морального спрямування набуває організація післякурсого навчання. Її необхідність обумовлюється потребою вчителів у системному поповненні й удосконаленні знань і умінь викладання цих курсів в загальноосвітній школі.

Також важливе дослідження І.Ковровського, що вбачає за необхідне: створення районних методичних об'єднань учителів курсів духовно-морального спрямування; створення районних методичних центрів з питань викладання курсів; створення вертикальної організаційно-управлінської структури для оперативного контролю за викладанням; співпрацю районних відділів освіти і Церкви (у тому числі укладання угод про співпрацю). Така організація роботи, як свідчить практика, дійсно приносить позитивні результати [4].

Ще однією з форм підготовки фахівців для викладання курсів духовно-морального спрямування може стати здобуття духовної освіти. Така підготовка може бути реальною альтернативою проблемно-тематичним курсам із християнської етики, оскільки богословська освіта, здобута в релігійних навчальних закладах, значно ґрунтовніша, ніж та, що дається на двотижневих курсах.

Наведемо приклади реалізації такої форми підготовки викладачів:

- Білоцерківський гуманітарно-педагогічний коледж при Київському обласному інституті післядипломної освіти педагогічних кадрів, де, згідно з угодою між Управлінням духовної освіти Білоцерківської єпархії Української Православної Церкви та вказаним коледжем, протягом останнього часу мають змогу здобути педагогічну освіту священнослужителі єпархії та інші особи, рекомендовані до навчання керівництвом єпархії;

- Інститут релігійних наук св. Томи Аквінського (м. Київ) – запрошуються на студії вчителі для поглиблення богословських, психологічних та педагогічних знань (РКЦ);

- Інститут Богословських Наук Непорочної Діви Марії (м. Городок);

- Релігійна організація Український біблійний інститут при християнському центрі співробітництва незалежних громад церкви Христової в Україні[3].

Також однією з найбільш ефективних є професійна підготовка викладачів предметів духовно-морального спрямування у вищих навчальних закладах, яка в Україні активно розвивається. Наведемо базові (опорні) центри: Національний університет «Острозька академія», Катехитично-педагогічний інститут Українського католицького університету, Державний заклад вищої освіти «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України, Мелітопольський державний педагогічний університет ім. Богдана Хмельницького, Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова.

Наступним ефективним засобом є самоосвітня діяльність педагогів. Відвідування семінарів, тренінгів, лекцій на духовно-моральну тематику є важливими чинниками особистісного професійно-педагогічного розвитку. Також варто сказати, що на сьогоднішній день найбільшою організацією, що займається формацією педагогів щодо духовно-морального виховання є: Міжнародна організація розвитку християнської освіти (МАРХО). Вона називалася МАХІІІ до 2015 р. і зміна назви була пов'язана з реорганізацією, під

час якої управління перейшло з Америки до Києва. Станом на 17 вересня 2018 р. організація налічує серед членів 46 дошкільних, середніх і вищих навчальних закладів з різних протестантських деномінацій, а також одну римо-католицьку та греко-католицьку школу. «МАРХО покликана допомагати педагогам-християнам ефективно навчати і виховувати наступне покоління у відповідності до Божого задуму для людського життя зокрема та всесвіту в цілому. Місія МАРХО є платформою, яка сприяє спілкуванню та обміну досвідом педагогів-християн для їх професійного зростання, використовуючи інноваційні ресурси, засновані на християнському світогляді[3].

Попри певні успіхи й досягнення в розвитку духовно-морального виховання в Україні ще потребують подальшого розроблення заходи для збереження його належного місця й ролі у вітчизняній освіті. Хоча з 1992 по 2019 роки в Україні вже накопичено значний і унікальний досвід духовно-морального виховання: створено навчальні програми, укладено посібники й підручники, захищено кандидатські й докторські дисертації з проблем духовно-морального виховання, але питання підготовки педагогічних фахівців щодо ефективної реалізації цього процесу в сучасних умовах залишається актуальним.

Список використаних джерел

1. Боришевський М.Й. Психологічні закономірності розвитку духовності особистості: монографія. - К. : Пед. думка, 2011. - 199 с.
2. Жуковський В.М. Духовно-моральні знання вчителя – основа національного відродження України за умов сучасних цивілізаційних змін // Професійна педагогічна освіта: становлення і розвиток педагогічного знання: монографія / за ред. проф. О.А. Дубасенюк. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – С. 262-279.
3. Електронний ресурс: juvanima.org.ua
4. Ковровський І.І. Професійна підготовка фахівців до викладання курсів

духовно-морального спрямування / І. Ковровський // Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу "Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди". Педагогіка. Психологія. Філософія. - 2013. - Вип. 28(1). - С. 136-143

5. Концептуальні засади предмета духовно-морального спрямування у загальноосвітніх навчальних закладах (курси «Етика», «Основи християнської етики», «Основи релігійної етики») [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.pleyady.kiev.ua/index.php?go=Pages&file=print&id=103>

6. Сіданич І. Л. Актуальні проблеми духовно-морального виховання студентської молоді // Наукові записки [Національного університету "Острозька академія". Психологія і педагогіка. - 2013. - Вип. 23. - С. 233-241

О.С. Нечаєва,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х1,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

І.Л. Сіданич,

доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки,
адміністрування і соціальної роботи ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

СУТНІСТЬ ТА ЗМІСТ ДУХОВНОСТІ У НАУКОВІЙ СФЕРІ

Сьогодні у вищій освіті України відбуваються кардинальні зміни. На жаль, надаючи освітянські послуги в умовах ринкової економіки, виховання молоді відходить на задній план. Але головний орієнтир цього процесу - визначення життєвих пріоритетів на основі накопичення у свідомості та поведінці моральних і духовних якостей. Людина створює зовнішній світ відповідно до своїх внутрішніх уявлень і мрій. Нинішній час дає змогу спостерігати зміни у світових цінностях, а саме цінність фізичної праці

поступається перед працею інтелектуальною. Зростання кількості психічних захворювань у світі пов'язане з неможливістю задовольнити потреби людини у спілкуванні та любові. Ці потреби намагаються задовольнити засоби масової інформації, однак і вони не можуть розв'язати проблему самотності як результат відсутності справжніх духовних орієнтирів. Сучасне людство перебуває у системі контроверсійних інформаційних впливів, унаслідок чого формуються його різновекторні настрої, уподобання, цінності.

Г.Ващенко стверджував, що національне виховання повинне ґрунтуватися на «службі Богові й Батьківщині» [1]. Це чудове гасло українська нація повинна втілювати у патріотичне виховання молоді. Християнські цінності чітко викладені в десяти заповідях Божих, які були дані пророкові Мойсею на горі Синай [13, Вих. 20:2-17] та дев'яти заповідях блаженства Нагірної проповіді Ісуса Христа [13, МТ. 5:3-12]. Для студентської молоді, на наш погляд, найбільш важливим є розуміння християнських цінностей, які дуже вдало висвітлили в своїй праці «Християнська педагогіка» протоіреєм О. Кислашко та доктор педагогічних наук Сіданіч І. Л. [2]. П. Поліщук, магістр богослов'я та доктор психології зазначає: «Бог розглядає шлюб як завіт - двоелементну систему богослів'я людських взаємин, що впливають із біблійних принципів, і які застосовуються у її структурі і функціях» [3].

Поняття християнські цінності дуже тотожне з поняттям духовні цінності, та взагалі з духовністю. Одним з важливих критеріїв духовного розвитку особистості є здатність до прийняття відповідальності за себе, за ближніх, за людство взагалі. Основними духовними цінностями, на наш погляд, є вірність, щирість, допомога і гармонія з Богом. Духовність - це специфічна людська риса, яка виявляється у багатстві духовного світу особи, її ерудиції, розвинутих інтелектуальних і емоційних запитах моральності [4].

Враховуючи сутності історичного генезису духовності та її філософські, когнітивні, педагогічні, психологічні та організаційні особливості реалізації навчально-виховного процесу молоді можна зробити висновок, що в епоху інформаційного прогресу духовність можна розглядати у двох іпостасях –

традиційна духовність і новітня – висока (божественна) духовність (Поліщук Наталія Володимирівна).

Традиційна духовність – це одна з найважливіших суттєвих характеристик людини, усталена ще з античних часів, яка пов'язана з її внутрішнім емоційним життям і моральним світом, виражає теоретико-пізнавальну, художньо-творчу та морально-аксіологічну активність; це категорія людського буття, що виражає його здатність до самоствердження та культуротворення; це почуття й усвідомлення реальності, яка безпосередньо чи опосередковано спрямовує життєдіяльність людини, і, яка поряд з інтелектом і тілесністю перетворює індивідуальність у соціально-значиму, активну особистість цивілізації; це важливий рівень освоєння людиною свого внутрішнього світу, краса її взаємовідносин з іншими людьми, суспільством, природою і Богом; це поняття, що містить у собі високі моральні принципи земного життя, мудрість, інтелігентність, щедрість, співчуття, доброту, чуйність, толерантність, терпимість тощо; проявляється через: розум, волю, почуття (моральні, релігійні, громадські, естетичні, патріотичні, родинні тощо), віру, надію, любов, духовні орієнтації та світогляд; як і розум, формується під впливом суспільного середовища, перш за все, батьками, близьким оточенням і системою освіти та релігією.

Висока (божественна) духовність – це категорія людського буття, що виражає найвищий ступінь освоєння людиною свого внутрішнього світу у самій собі й ідентифікації його в інших, а також ставлення до зовнішнього світу: природи, суспільства, освоєння космосу, пізнання Всесвіту і Бога; вона включає традиційну духовність як складову, початкову стадію формування новітньої більш всеохоплюючої духовності; це процес подолання своїх негативних рис і вад, вдосконалення і сходження особистості до найвищих (божественних) ідеалів і цінностей та реалізації їх на своєму життєвому шляху; це здатність до виходу людини за межі вузько земного, соціально інтегрованого існування й традиційної духовності у сферу космічно-божественної життєдіяльності у майбутній ноосферній космічно-орієнтованій,

високорозвиненій і божественно-духовній ІВТ цивілізації; це основа життєдіяльності й життєтворчості людини майбутнього, яка усвідомлює, що ніякий інший розвиток – економічний, науково-технічний, інноваційний чи ІВТ – не може вивести людство з історичної безвиході, якщо він не буде підкріплений високодуховною революцією при розв’язанні проблеми переходу від людини земної до людини космічної, а відтак, від людини розумної до людини високодуховної, перебудовою її свідомості та світогляду у сторону антропокосмічних людських духовних і моральних якостей та цінностей.

На нашу думку традиційна духовність вичерпала свої можливості у розв’язанні нинішніх глобально-кризових викликів, які загрожують існуванню людства вже в недалекому майбутньому (кінець ХХІ ст.), а тому необхідно при формуванні духовності молоді в епоху ІВТ прогресу перейти до використання в освітньому процесі високої (божественної) духовності, яка має перебувати в центрі уваги вчителів і викладачів у навчально-виховній діяльності при формуванні творчої та інтелектуальної молоді особистості.

Становленню інформаційного прогресу сприяли саме успіхи сучасної науки, які дозволили у кінці ХХ і на початку ХХІ ст. сформувати новітні інформаційні технології, створити те середовище, яке й визначає напрямки, темпи і можливості розвитку інформаційної цивілізації, в тому числі і її духовного життя. Взаємозв’язок (взаємодія) науки, техніки, технологій, природи (її відновлення), духовності та відповідальності людини – найважливіша умова здійснення не тільки ІВТ прогресу, а й суспільного розвитку в цілому, в якому наука, інформація, високі технології та знання виступають в якості основної соціальної цінності, а це, в свою чергу, зумовлює радикальні зміни в усіх суспільних інститутах, в першу чергу, в освітньо-виховній і духовній сферах. Без перебудови в освіті, мисленні, світогляді та духовності неможливий рух уперед. Виникає потреба в злитті інформаційних технологій та високої духовної діяльності людини.

Тому, враховуючи сутності історичного генезису духовності та її філософські, когнітивні, педагогічні, психологічні та організаційні особливості

реалізації навчально-виховного процесу молоді в епоху інформаційного прогресу, духовність можна розглядати у двох іпостасях – традиційна духовність і новітня – висока (божественна) духовність.

Показано, що традиційна духовність вичерпала свої можливості у розв'язанні нинішніх глобально-кризових викликів, які загрожують існуванню людства вже в недалекому майбутньому (кінець ХХІ ст.), а тому необхідно при формуванні духовності молоді в епоху ІВТ прогресу перейти до використання високої (божественної) духовності, яка має перебувати в центрі уваги вчителів і викладачів у навчально-виховній діяльності при формуванні творчої та інтелектуальної особистості для реалізації себе як в сучасну добу так і в майбутньому розвитку цивілізації.

Список використаних джерел

1. Высшие ценности : сборник. — М. : Молодая гвардия, 1971. — 192 с.
2. Дробницкий О. Г. Мир оживших предметов. Проблема ценности и марксистская философия / О. Г. Дробницкий. — М. : Политиздат, 1967. — 351 с.
3. Олексюк О. М. Формування духовного потенціалу студентської молоді: монографія / О. М. Олексюк. — Київ : КДІК, 1996. — 253 с.
4. Островський К. С. Підготовка фахівців в Україні: проблеми, перспективи на порозі третього тисячоліття (історико-освітній, психолого-педагогічний, соціальний аспекти) / К. С. Островський ; Технологіч. ун-т Поділля. — Хмельницький, 2002. — 346 с.

Д.В. Нікіточкін,
здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х1,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Д.Г. Грищук,

канд. пед. наук, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ФОРМУВАННЯ ПАРТНЕРСЬКОГО СПІЛКУВАННЯ ПЕДАГОГІВ І УЧНІВ ХРИСТИЯНСЬКИХ ШКІЛ

В залежності від того, хто є творцем і носієм форм спілкування, існує можливість виділення, хоча й досить умовна, різних напрямів вивчення партнерського спілкування. Дослідження О. Гуменюк, де у якості суб'єкта спілкування розглядається людина в цілому, в її історичному розвитку. Другий підхід полягає у вивченні форм спілкування з урахуванням ментальності нації. Третій шлях — вивчення партнерського спілкування будь-якої соціально-демографічної групи. В четвертих, розглядають які форми спілкування домінують у тій чи іншій мікрогрупі.

У рамках філософського аналізу проблеми спілкування вивчаються ідеологічні, моральні, етичні, культурні та інші аспекти. Спілкування у цьому контексті розглядається як всезагальний матеріальний і духовний взаємозв'язок між людьми, який виникає в процесі життєдіяльності і передає їх ставлення один до одного, до суспільства, до природи. Існує пряма залежність духовного спілкування від матеріально виробничих стосунків. Вона виражається у тому, що «класи, які займають панівне положення в системі матеріального виробництва, мають перевагу і в сфері духовного спілкування. Панівний клас прагне не лише забезпечити найкращі умови для розповсюдження своїх ідей, але й має можливість «допустити» у сферу спілкування лише ті із попередньо вироблених ідей, які відповідають його класовим інтересам» [1, с. 21].

У загально-філософському аспекті поняття «спілкування», «партнерське спілкування», «культура спілкування» охоплюють досить широке коло різних форм і рівнів соціальної взаємодії людей, тому вони можуть розглядатися як категорії. Для мети нашого дослідження важливим є той план цієї категорії, який розкриває проблеми міжособистісної взаємодії, важливим механізмом

регуляції яких є моральні норми, принципи, ідеали. Вони становлять моральну основу партнерського спілкування кожної соціальної групи, суспільства в цілому, школи тощо.

Психологічне вивчення спілкування і його партнерської форми суттєво відрізняється від соціологічного звернення до більш розгорнутих і деталізованих уявлень про внутрішній світ людини (особистості), її мотиви, потреби. Психологія, на відміну від соціології, концентрує увагу на вивченні суб'єкта спілкування. Психологічному аналізу піддаються форми взаємодії особи з іншими людьми, за яких відбувається «взаємний обмін уявленнями, ідеями, інтересами, настроями, почуттями, рисами характеру» [2, с. 15].

Психологічна культура спілкування включає як психологічні знання, так і вміння:

а) розпізнати психологію співрозмовників; педагогів та учнів, педагогів та батьків;

б) адекватно емоційно реагувати на їх дії та поведінку;

в) вибирати по відношенню до кожного такі способи і засоби спілкування, які б не розходилися з мораллю, відповідали б індивідуальним особливостям особистості (педагога, учня, батьків).

Тобто, партнерське спілкування являє собою цілісну систему, яка складається із взаємопов'язаних моральних та психологічних компонент, кожна з яких вносить свою специфіку в характеристику цілого. Крім того, важливо пам'ятати, що така система реалізується в певних умовах і залежить від зовнішнього середовища.

При розгляді особливостей партнерського спілкування поза увагою ми не можемо залишити таке поняття як «культура слухання». Культура слухання, це не просто мовчання, це активна діяльність, своєрідна робота. Розрізняють два види слухання: рефлексивне (передбачає регулярне використання зворотнього зв'язку з тим, щоб досягти більшої точності і ясності в розумінні співрозмовника) і нереклексивне (уважне слухання з мінімальним мовним втручанням).

Щодо видів реакції людини під час слухання:

- з'ясування (воно полягає у зверненні до співрозмовника за уточненнями та в постановці перед ним відкритих запитань);
- перефразування (формування думки співрозмовника своїми словами з метою визначення точності розуміння);
- відображення почуттів (акцент робиться не на змістовному боці повідомлення співрозмовника, а на його емоційних реакціях);
- резюмування (відповіді-уточнення дозволяють певним чином узагальнити думки та почуття відправника інформації).

Спілкування є однією з центральних проблем соціальної психології, через призму якої вивчається сприймання та розуміння людини один одним. Партнерське спілкування дає можливість більш широко розглянути процес міжособистісної взаємодії, зрозуміти природу комунікативного процесу.

Досить важливим при розгляді проблеми партнерського спілкування є висвітлення етнокультурних та етнопсихологічних особливостей спілкування. Адже за допомогою спілкування здійснюються як внутрішні зв'язки, що виникають між учнями християнських шкіл, так і міжетнічні етнокультурні. Етнокультурні особливості спілкування, на думку вітчизняних дослідників, залежать і від стереотипних ситуацій, які входять у фонд специфічної культури даного етносу, що особливо важливим є у християнських школах. Культура мовлення, в свою чергу, передбачає вироблення етичних норм спілкування.

У процесі спілкування відбувається обмін інформацією, взаємовплив, взаємооцінка, співпереживання. Головна мета спілкування полягає у задоволенні людьми своїх потреб — біологічних, соціальних і духовних. Процес спілкування, як психологічний феномен, може виникати і в тому випадку, коли людина знаходиться наодинці із собою. В таких випадках активізується внутрішнє спілкування.

Дослідження спілкування і його партнерської форми дозволяє усвідомити складність трактування цих понять у філософському, соціологічному, психологічному, соціально-психологічному, психолого-педагогічному та

релігієзнавчому підходах. Адже якщо становлення індивідуальної партнерського спілкування залежить від рівня розвитку особистості, то загальнолюдська культура є тим ідеалом з яким далеко не в усіх рисах співпрацюють норми, традиції, релігійні цінності представників різних соціальних груп.

Список використаних джерел

1. Воронин Л. Е. Адвентизм и реформізм / Л. Е. Воронин. — Ставрополь : Кн. изд-во, 1993. — 115 с.
2. Робер М. А. Психология индивида и группы / М. А. Робер, Ф. Тильман. — М. : Наука, 1990. — 206 с.

О.С. Ніколаєнко,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х2,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

І.Л. Сіданіч,

доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки,
адміністрування і соціальної роботи ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ВПРОВАДЖЕННЯ ХРИСТИЯНСЬКИХ ЦІННОСТЕЙ У ВИКЛАДАННІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ

В рамках складної системи загальноосвітнього фізичного виховання існують можливості для фізичних вихователів досягти цілей, що виходять за межі, пов'язані з фізичним здоров'ям учнів. Обов'язкове фізичне виховання учнів середньої школи визначають як засіб заохочення учнів до фізичної активності [1]. Деякі дослідники вважають, що участь у фізичному вихованні

може не тільки забезпечити покращення загального стану здоров'я студентів, але і має безпосередню соціальну, пізнавальну користь [2]. При цьому все більші кола вчених з фізичної культури та медичні працівники розглядають фізичне виховання як відповідь на зростаючу стурбованість станом громадського здоров'я, вважаючи, що шкільне фізичне виховання є ідеальною умовою для навчання учнів переваг ведення здорового способу життя [3].

Крім того, враховуючи, що однією з фундаментальних місій освіти є сприяння всебічного розвитку особистості, створення умов для виховання характеру та просоціальних цінностей, школи та вчителі повинні заохочувати студентів розвивати здорові соціальні навички [4]. За даними Дона Геллісона, учні, які розвивають соціальну компетентність під час своєї формальної освіти, демонструють більшу цілеспрямованість [5]. Педагог з фізичного виховання має можливість моделювати ситуації, які будуть сприяти розвитку соціального та особистісного характеру учнів, а також заохочувати участь у спорті, фізичних навантаженнях та позитивних соціальних стосунках між учнями [6].

Актуальність теми зумовлена широким суспільним запитом на виховання здорової Української нації з високим рівнем фізичної культури та усвідомленням стратегічної ролі морально духовних цінностей в особистісному та національному поступі.

Серед досліджень, присвячених питань з фізичного розвитку а саме диференційованому фізичному вихованню присвячені дослідження Н.В. Москаленко, В.В. Веселової, Т.В. Петровської, методологічне та організаційно-педагогічне підґрунтя вдосконалення системи фізичного виховання викладено у дослідженнях О.С. Куца, Б.М. Шияна, Л.В. Волкова, Т.Ю. Круцевич,; питання взаємодії духовного та фізичного розвитку знайшла відображення у роботах Ю. Ніколаєва, Н. Візітея, Т. Ротерс, А. Новикова, А. Матвєєва, А. Лубишевой, , Т. Ротерс та інших вчених. Також ми маємо дослідницькі роботи з питань духовних і інтелектуальних показників у дітей і молоді у процесі фізичного виховання - М.Д. Зубалій, В.І. Мудрік.

Місце та роль духовного виховання вивчається у різних галузях науки,

зокрема у філософії (В. Андрущенко, Л. Губернський, С.Кримський), соціології (Б. Нагорний, О. Семашко та ін.), психології (І. Бех, М.Боришевський, Б. Братусь, І. Зелінченко, З. Карпенко, О. Киричук, О. Колісник, М.Савчин та ін.), педагогіці (О. Бабченко, І. Бужина, І. Сіданіч, О. Олексюк, Ю. Табачук, Д. Грищук, С.Тищенко та ін.). Ці галузі також є важливим компонентом в розвитку, мотивації та вдосконалення успішного спортсмена тому що спорт це не тільки швидкість рухів та сила, це на сам перед інтелектуальний та духовний підхід самомотивації та самовдосконалення в розвитку та досягненні успіху.

Уроки фізичної культури - це середовище, в рамках якого може відбуватися, формуватися позитивна моральна соціалізація учнів; учні з розвиненими соціальними навичками протягом років своєї формальної освіти, швидше за все, будуть успішними протягом усього життя, просуваючи переконання, що характер та християнські цінності - це те, чому викладачі фізичної культури повинні навчати у фізичному вихованні більше, ніж усе інше. Це дає право стверджувати, що участь у фізичній культурі та фізичній активності на основі християнства може допомогти молодим людям навчитися цінувати здоров'я, фізичні вправи та фітнес; дізнатися про себе та опанувати навички розв'язання міжособистісних конфліктів; отримати досвід роботи в команді, набути навичок просоціальної поведінки в безпечних умовах, які мають в своїй основі християнські цінності та ідеали.

Існує багато підходів до викладання фізичної культури, які залежать від особистості викладача, від мети курсу і від філософії життя, яку викладач має на меті передати своїм учням. У нашому дослідженні ми теоретично і емпірично доводимо, що уроки фізичної культури є ефективним засобом навчання учнів моральним, духовним, зокрема християнським цінностям.

Для того, щоб учні успішно засвоїли цінності, яким вони навчаються на уроках фізичної культури, вони повинні усвідомлювати справжню мету спорту і фізичного виховання в теорії та на практиці. Наш соціальний контекст малює сприйняття спорту і фізичного виховання категоріями змагання, незалежно від того чи є особисто ми прихильниками спорту або ні. Ми усвідомлюємо, що

викладання дисципліни фізичної культури у навчальних закладах буде пов'язане в тому числі з проблемами, що є зумовленими сучасним поглядом на те, як сьогодні позиціонують спортивні дисципліни і як його практикують. Внаслідок того, що спорт став предметом шоу-бізнесу в тому числі, претерпів процеси глобалізації, що є для людини дегуманізуючим, якщо використовується виключно в цілях матеріального збагачення. Великі грошові потоки у сфері спорту сприяло тому, що були втрачені первинні цілі спортивного виховання, тобто навчання цінностям у тому числі. Рівень змагання, який ми спостерігаємо на телебаченні є далеким від позитивного здорового змагання. Агоністичний вимір перетворився на антагоністичний.

Греки, говорячи про змагання, користувалися двома словами, одне носило позитивне значення, яке використовував Апостол Павло у Новому Заповіті, і друге, з негативною конотацією. Перше слово - agonizo (змагатися з, прагнути), друге - polemizo (змагатися проти, протистояти). Під “agonizo” розуміють змагання, в якому атлет змагається разом з іншими. Як його характеризує Хамерслоу: “Це колективний захід. Кожен пропонує себе іншому в якості тестового майданчика. Партнер все ще грає для того, щоб виграти навіть в тому разі, коли ви не зробили те, що треба для перемоги. Ви прагнете взаємного розвитку обох партнерів.” “Polemizo” має негативну конотацію, це змагання, під час якого атлет веде з кимось запеклу війну. Людина прагне до самостврдження, намагаючись підпорядкувати інших своїй волі. Це та манера, в якій зараз практикують спорт. Спорт є частиною західної культури і складовою навчального плану. Не всі види спорту несуть лише одні позитивні цінності, тому це відповідальність вчителя фізкультури виокремити ті цінності, які характеризують тий чи інший вид спортивного змагання. Задача християнського вчителя фізичної культури інтегрувати цінності, уникаючи проблем, які зазвичай пов'язують зі змаганням, одночасно підтримуючи здорову позитивну конкуренцію. Питання спортивного виховання полягає не в об'ємах конкуренції, а в тому, щоб конкуренція була сприятливою.

Міллер, для культивування в учнях здорової конкуренції на уроках

фізичного виховання, зокрема під час спортивних змагань, пропонує наступні практичні кроки:

- Переконайтеся, що учні засвоїли конкретні правила поведінки чесної гри.
- Використовуйте підзвітність, яка сприяє та винагороджує чесну гру (спортивну поведінку).
- Заохочуйте позитивну, поведінку і підтримку глядачів.
- Використовуйте чітко визначену систему відбору команди з рівною конкуренцією як основну мету.
- Призначте спортивну раду, яка приймає рішення щодо питань, пов'язаних з конкуренцією та чесною грою.
- Зробіть нагороди за чесну програму настільки ж важливими, як нагороди за перемогу в змаганнях.
- Вчіть і заохочуйте наочним способом демонструвати, що в спорті цінується чесна гра та докладені опонентом зусилля

Наведемо приклад теоретично-практичного заняття для учнів старшої школи. У теоретичній частині ми робимо акцент на трьох елементах:

1. Поінформованість, що спорт і фізична культура допомагають підтримувати хороший фізичний стан.

2. Відкриття духу перших спортивних змагань: *Altius, fortius, citius*, тобто "Швидше, вище, сильніше!", що означає вийти за межі своїх сил у позитивному значенні. Цікавим видається той факт, що *fortis* — «сила» може бути перекладена у значенні сили не лише фізичної, але як і сили моральної, - стійкість, хоробрість тощо.

3. Усвідомлення, що спорт і фізична культура - це хороші інструменти передати важливі особисті цінності.

Ці три принципи допомагають сформуванню в учнях адекватне бачення себе. Після засвоєння теоретичної частини, практичні заняття будуються на цих даних. Проаналізуємо змагання з бігу, в основі яких полягають християнські духовні цінності, зокрема ті, що окреслює Апостол Павло у Святому Письмі.

Перш за все викладач фізкультури пояснює фізичні, технічні і тактичні аспекти бігу, заохочуючі учнів вдаватися до них під час своїх тренувань і маючі три теоретичні елементи, що ми навели вище, в якості своєї великої мети.

Після декількох забігів, коли учні опанували техніки бігу, рекомендується провести дискусійну групу, поділивши учнів на невеликі підгрупи і запропонувавши їм питання для обговорення стосовно того, які ще цінності окрім трьох вже означених, культивуються під час заняття бігом. Обговорення займає тридцять хвилин. Роль викладача полягає надання курсу дискусії через питання для роздуму. Наприклад: "Що робить тебе готовим до змагання з бігу? Коли ти відчуваєш втому або хочеш зійти з листанції, що допомагає тобі дійти до фінішу? Після забігу, що робить тебе кращим для наступного?"

Мета викладача полягає у передачі учням наступних цінностей:

- наполегливість;
- рішучість у прагненні до мети;
- концентрація;
- відданість та дисциплінованість;
- оцінка досягнутого результату;
- певність у надії отримати нагороду.

Після завершення обговорення учитель підсумовує урок і під час кожного наступного заняття пояснює різні цінності, які маєть відношення до спорту і життя, заохочує учнів застосовувати окреслені на заняттях принципи у повсякденному житті так само як вони це роблять під час змагань з бігу. Така форма навчання духовним цінностям може відбуватися на тлі навчання іншим видам спорту.

У контексті нашого дослідження, на підставі аналізу наукової літератури з проблематики духовності, педагогіки і підготовки викладачів з фізичного виховання, нами визначено педагогічні умови, за яких формування у майбутніх фахівців фізичного виховання готовності до впровадження християнських цінностей у викладання фізичної культури в системі позашкільної освіти може бути ефективним, а саме: міждисциплінарна інтеграція та вдосконалення

науково-методичного забезпечення в процесі формування готовності майбутніх фахівців фізичного виховання до використання християнських цінностей у процесі навчання; упровадження духовно – моральних та християнських цінностей в освітній процес фізичного виховання; забезпечення інструментального педагогічного контролю за процесом формування готовності студентів до використання християнських цінностей в освіті.

Список використаних джерел

1. Dwyer, Terry, Wayne E. Coonan, Donald R. Leitch, Basil S. Hetzel, and R. A. Baghurst. 1983. "An investigation of the effects of daily physical activity on the health of primary school students in South Australia." *International journal of epidemiology* 12, no. 3: 308-313.
2. Pennington, Colin G. 2017. "Moral Development and Sportsmanship in Physical Education and Sport." *Journal of Physical Education, Recreation & Dance* 88, no. 9: 36-42.
3. Hellison, Don. 2011 *Teaching responsibility through physical activity*. Champaign, IL: Human Kinetics.
4. Pennington, Colin G., and Oleg A. Sinelnikov. 2018. "Using Sport Education to Promote Social Development in Physical Education: Column Editor: K. Andrew R. Richards." *Strategies* 31, no. 6: 50-52.
5. Онопрієнко О.В. Формування базових професійних компетентностей майбутнього вчителя фізичної культури у процесі вивчення фахових дисциплін : автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / О.В. Онопрієнко / Черкас. нац. ун-т ім. Б.Хмельницького. – Черкаси, 2009. – 20 с.
6. Закон України «Про фізичну культуру і спорт» від 24.12.1993 р. № 3808-XII (із змінами, внесеними згідно з законами України від 3.02.2005 р. № 2416-IV та від 15.05.2007 р. № 1021-V).

В.М. Овсейчик,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х1,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

С.О. Дубовський,

канд. пед. наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН ДО ФОРМУВАННЯ СІМЕЙНИХ ДУХОВНО-МОРАЛЬНИХ ЦІННОСТЕЙ

Важливість формування духовно-моральних цінностей визначається тим, що вони, як вищі смисли людського життя, виконують функцію регуляторів поведінки, охоплюють всі сторони людського буття, вони включають національні цінності, цінності сім'ї, праці, освіти і суспільства.

В. Сластьонін та Г. Чижакова узагальнюють поняття “цінності” та визначають, що у філософській літературі “цінності” виступають специфічним утворенням в структурі індивідуальної і суспільної свідомості, є орієнтирами особистості і суспільства. З вищезазначеного робимо висновок, що цінності виконують функцію регулятора соціальної взаємодії з іншими людьми також є основою для формування індивідуальних життєвих пріоритетів [3].

На основі духовно-моральних цінностей формується нормативно-ціннісна орієнтація особистості із засадою того, як оцінювати і розуміти те, що відбувається з людиною або навколо неї. Ю. Бабанский стверджує, що без регулярного і безперервного задоволення духовно-моральних потреб, без постійного залучення до духовно-моральних цінностей, без оволодіння ними у людини може порушуватись психічний стан, змінюватись характер і поведінка. В результаті чого виникають кризи моралі, переоцінка цінностей, і запускається процес руйнування та змін старих ідеалів, принципів моралі. Втрата духовно-моральних цінностей - це втрата морального здоров'я людини і суспільства. Це свідчить про те, що духовно-моральні цінності виконують не лише регуляторну

функцію, а є основою формування особистості, становлять фундамент індивідуального світогляду [2].

Глобалізаційні процеси трансформують культуру і спосіб життя людей, відбувається актуалізація суспільних цінностей, та в першу чергу зазнають впливу традиційні - сімейні цінності.

Ми розуміємо формування сімейних духовно-моральних цінностей як складову духовно-морального виховання.

Більшість вчених відзначають, що сімейне виховання є головним чинником морального виховання, тому у багатьох з них розкриваються найважливіші цінності морального виховання: чесність, правдивість, моральна чистота, простота та скромність у громадському й особистому житті, взаємна повага в сім'ї, турбота про виховання дітей.

П. Акутина стверджує, що виховання духовно-моральних цінностей у людини, яка досягла в шкільний період високого рівня моральності, може тривати все життя і з роками в моральній сфері цієї людини вже не виникає принципово нових утворень, а відбувається лише зміцнення і вдосконалення тих, що з'явилися раніше. Приходимо до висновку, що поняття «формування сімейних духовно-моральних цінностей» є доцільним шкільному вікові [1].

Сімейні цінності звернені до розуму, волі, почуттів особистості і на основі особистого досвіду людини сімейні цінності складають ядро особистості, її унікальність; вони являють собою сукупність загальних принципів поведінки людини, його взаємодії з іншими людьми, природою, суспільством.

Система освіти є важливим механізмом відтворення і трансляції цінностей в суспільстві. Відтворюючи і формуючи певний тип світогляду, система освіти є інструментом передачі і зберігання цінностей, забезпечує їх передачу з покоління в покоління.

Список використаних джерел

1. Акутіна С. П. Формування у старшокласників сімейних духовно-моральних цінностей у взаємодії сім'ї і школи: дис. док. пед. наук: 13.00.01./ С. П. Акутіна. – Н. Новгород, 2010. – 511с.
2. Бабанський Ю. К. Вибрані педагогічні праці/ Ю.К. Бабанський. – М. : Педагогіка, 1989. – 560 с.
3. Слостенин В. А. Професійно-педагогічна підготовка вчителя/ В. А. Слостенин, А. И. Мищенко // Радянська педагогіка. – 1991. – №10. – С. 79–84.

Л.В. Покормяк,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х2,

ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Д.Г. Гришук,

канд. пед. наук, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної

роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ ХРИСТІЯНСЬКОЇ ЕТИКИ ДО ДУХОВНО-МОРАЛЬНОГО ВИХОВАННЯ УЧНІВ

В умовах демократизації політичної системи в Україні від рівня сформованості духовно-моральних цінностей молоді значною мірою залежить стабільність і розвиток сучасного суспільства, адже саме духовно-моральні цінності значною мірою впливають на якісний стан поведінки особистості і різних соціальних груп.

Все частіше батьки, вихователі дитячих колективів, вчителі загальноосвітніх шкіл, організатори дитячих організацій, співробітники правоохоронних органів стикаються зі зростанням порушень поведінки серед учнів. Саме в цьому віці формуються основні стереотипи людської поведінки. В той же час виявлені основні чинники поведінкових відхилень у молоді

допомагають не тільки пояснити причини негативної поведінки, але і знайти способи її корекції.

Духовно-моральне виховання – організований цілеспрямований виховний процес сприяння духовно-моральному становленню особистості, що веде до опанування і прийняття дітьми ієрархії духовних цінностей християнської цивілізації, укорінених у тисячолітній спадщині православної культури України [1]. Духовно-моральне виховання передбачає формування у представників підростаючого покоління на засадах християнських цінностей таких рис духовної свідомості, як: почуття (сумління, обов'язку, віри, відповідальності, патріотизму); індивідуального духовного обліку (терпіння, послуху); особистої позиції (здатності розрізняти добро і зло, прояву самовідданої любові (до ближніх), готовності до подолання життєвих випробувань); духовно зумовленої поведінки (готовності до служіння людям і Батьківщині, проявів духовної розсудливості, милосердя, доброї волі) [1].

На важливі пріоритети для розвитку педагогічної майстерності звернено увагу в Законах України « Про освіту» (2017р.), « Про вищу освіту» (2014р.); у « Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» (2013р.); галузевій Концепції розвитку неперервної педагогічної освіти (2013р.); Концепції « Нова українська школа » (2016р.); Концепції гуманітарного розвитку України на період до 2020 р. (2012р.).

Складовими успіху є підбір і підготовка майбутнього фахівця, забезпеченість і викладання предмета навчально-методичною літературою, компетентність учителя, його фахове вдосконалення. Актуалізація дослідження проблеми підготовки фахівців до духовно-морального виховання учнів зумовлена недостатньою організацією професійного середовища у вищих педагогічних навчальних закладах; традиційним педагогічним інструментарієм впливу на особистість та необхідністю його модернізації відповідно до сучасних освітніх ідей і технологій, зокрема, духовно-моральних і релігієзнавчих з урахуванням полікультурності та поліконфесійності України, діагностики інтелектуальних, комунікативних та мотиваційних якостей

майбутніх фахівців.

На цей час постає важливе питання щодо виховання духовно-моральних цінностей у учнів. Так як це впливає на культуру і розвиток країни на взаємовідношення в суспільстві і дуже важливо підготувати фахівців християнської етики і закласти основу для подальшого духовно-морального розвитку.

Сьогодні можна побачити важливість ставлення приписів до духовно-морального виховання здобувачів освіти, завдяки розглянутому на протязі часу різними методиками через освітні реформи українських та зарубіжних вчених. Проте, підготовка фахівців християнської етики до духовно-морального виховання учнів, ще не стала предметом активного наукового пошуку. Особливо актуальним залишається розв'язання питань впровадження осягнення змісту духовно-морального виховання учнів, формування здобувачами освіти світогляду на засадах духовних цінностей.

Усвідомлення особливостей учнів, а саме: стрімкі фізіологічні зміни, процес переорієнтації на цінні джерела, значний рівень технологізації та діджиталізації вимагають нових вимог до приписів професійної підготовки майбутніх фахівців. Поняття процесу підготовки викладання фахівців християнської етики до духовно-морального виховання учнів, це є складний, багатогранний процес розвитку культурної, науково-пізнавальної, художньо-естетичної, громадянсько-правової, інформаційної, діяльнісної та особистісної сфер. Забезпечення високого рівня їх професійної та соціальної компетентності залежить від ряду важливих факторів. Серед них, перш за все, зміст освіти, стан освітнього середовища, методичне та матеріально-технічне забезпечення освітнього процесу та особистість учителя, його професійність, висококультурність, духовний світ, широкий кругозір і чіткі ідеологічні позиції.

Для успішної підготовки фахівці християнської етики до духовно-морального виховання учнів, повинні перш за все приділяти психологічну увагу педагогічної діяльності. Не тільки постійно оновлювати свої компетенції в галузі знань, які впливають на дисципліну що викладають, але також

покращувати свої педагогічні навички та професійну культуру, познайомитися з досягненнями світової педагогічної думки, підібрати навчально-виховний матеріал у відповідності з віковими та індивідуальними особливостями здобувачів, вміти планувати та будувати педагогічний процес а також, несе відповідальність за встановлення правильних взаємовідносин вчителя з учнями, вчителями, батьками, що дозволяє правильно розуміти і оцінювати інформацію про ефективність педагогічного впливу.

Стан сучасної культури освіти вимагає пошуку оптимальних шляхів для всебічного розвитку учнів та школярі, а саме: низький рівень моральної свідомості, незадовільне становище, складна економічна, політична та соціальна обстановка в країні, досить повільний процес реформування приписів освіти і виховання. Саме на християнських моральних цінностях ґрунтується європейська цивілізація. Принципи християнської етики, які поєднують моральні ідеали та загальнолюдські цінності, пріоритет духовного виховання над інтелектуальним. Цілісність особистості, значення душі та духовного виховання є особливо актуальними сьогодні як в нашій державі так і на рівні територіальних громад і окремих родин. Ключовим виховним елементом стане приклад педагога, який покликаний зацікавити дитину. Готовність щодо підготовки майбутніх фахівців християнської етики до духовно-морального виховання учнів – складне, стійке особистісне утворення, що виражає прагнення фахівця на основі наявних професійних знань, умінь, навичок, професійної спрямованості й особистісних якостей успішно вирішувати завдання з науково-педагогічною, психологічною і педагогічною діяльністю.

Список використаних джерел

1. Електронний ресурс http://krozkakrokom14.blogspot.com/p/blog-page_10.html

О.П. Прохорова,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х2,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Г.М. Тимошко,
доктор пед. наук, професор, професор кафедри педагогіки,
адміністрування і соціальної роботи ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ФОРМУВАННЯ СІМЕЙНИХ ЦІННОСТЕЙ У СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ НА ХРИСТИЯНСЬКИХ ЗАСАДАХ

З точки зору світоглядних орієнтацій Україна обрала європейський вектор розвитку, водночас інститут сім'ї в Україні як і в європейському суспільстві, зазнає найбільших трансформаційних змін. Доказом цього є бурхливі події в деяких країнах Європи, що спричинилися суспільними дискусіями навколо одностатевих шлюбів, правом на усиновлення дітей у цих шлюбах тощо. Водночас спостерігаються тенденції руйнування традиційних сімейних цінностей, особливо у всіх розвинених країнах західної цивілізації. Чинниками цього є, насамперед, свобода сексуальних стосунків, пропаганда егоїстичного та споживацького способу життя, небажання все більшої кількості людей вступати в шлюб.

Україна – на першому місці в Європі за кількістю розлучень. За статистикою, 62% розлучень відбувається в молодих сім'ях - пік припадає на період від 3-х місяців до 1,5 року сімейного життя. Адаже молоді люди стикаються з тим, що реальне життя далеке від рожевих мрій, які вони плекали. Основною причиною розлучення в Україні по статистиці називають алкоголізм, вимушену розлуку та нестатки. Підсумовуючи всі ці фактори можна зазначити, що головна причина розпаду сімей - у неготовності людей будувати стосунки та нерозумінні як це робити.

Високий рівень розлучень, тенденція консенсуального співжиття роблять

актуальним пошук шляхів стабілізації сім'ї та відповідального підходу до її утворення. Молодих людей неможливо вважати підготовленими до шлюбу, якщо в них не сформовані чіткі уявлення про те, для чого вони одружуються, чого чекають від майбутньої сім'ї, на яких цінностях хотіли б побудувати сімейні відносини, та які обов'язки покладає на шлюб.

Сучасне студентство знаходиться під впливом секулярних тенденцій у суспільстві. Зло не тільки примножилося, але придбало нові форми. Безчестя, нахабна поведінка, невдячність, жорстокість, безвідповідальність – проблеми, від яких страждає людина у третьому тисячолітті. У цій системі немає Бога, а є тільки егоїзм, цинізм, самовихваляння зі впертими амбіціями та єдиною метою – збагатитися. Атеїзм у серцях породив атеїзм у розумі, якій привів до страшного результату – відсутності страху Божого, себто глибокої кризи духовності людства.

Як слушно зауважує. А. Буковинський, «негативні суспільні явища, зокрема інфляція, соціальна й політична нестабільність, відсутність правових гарантій, невизначеність майбутнього, і навіть, сама ситуація соціальних змін посилюють соціальну дезадаптацію людей. Через це ієрархія загальнолюдських цінностей в індивідуальній свідомості істотно змінилася». Руйнація духовних цінностей чітко прослідковується також серед здобувачів вищої освіти. Їм не знайомі біблійні настанови, які є першоосновами будь-якого успіху. Побудова громадянського суспільства неможлива без духовно-морального відродження нації.

Проблема підготовки молоді до подружнього життя досліджувалась у роботах І. Волги, Т. Говорун, Т. Демидова, А. Шмельова та ін. В них висвітлювались проблеми сучасної сім'ї, питання про формування сімейно-шлюбних відносин, топології функцій сім'ї. Психологічні основи формування духовно-моральних цінностей студентської молоді розкриваються у працях І. Беха, М. Боришевського, С. Бубнова, О. Власенко, П. Ігнатенко, В. Москальця. На основі християнських цінностей дану проблему розглядають М. Антонєць, П. Полушук, Дж. Мак-Дауел, Г. Чепмен, Дж. Таунсенд та ін.

Студентська молодь здатна створити щасливу родину і розвинуту державу тільки на основі отримання міцних духовних знань.

Сьогодні у вищій освіті України відбуваються кардинальні зміни. На жаль, надаючи освітянські послуги в умовах ринкової економіки, виховання молоді відходить на другий план. Але головний орієнтир цього процесу – визначення життєвих пріоритетів на основі накопичення у свідомості та поведінці моральних і духовних якостей. Людина створює зовнішній світ відповідно до своїх внутрішніх уявлень і мрій. Нинішній час дає змогу спостерігати зміни у світових цінностях, а саме цінність фізичної праці поступається перед працею інтелектуальною. Зростання кількості психічних захворювань у світі пов'язане з неможливістю задовольнити потреби людини у спілкуванні та любові. Ці потреби намагаються задовольнити засоби масової інформації, однак і вони не можуть розв'язати проблему самотності як результат відсутності справжніх духовних орієнтирів. Сучасне людство перебуває у системі інформаційних впливів, унаслідок чого формуються його різновекторні настрої, уподобання, цінності.

Взагалі цінність – це поняття, яке вказує на людську, соціальну і культурну значимість певних явищ і предметів діяльності.

Цінність є особливим типом світоглядної орієнтації людини, уявленнями, які склалися в тій чи іншій культурі про ідеал, моральність, добро, красу. Будь-які події та явища в природі, суспільстві, житті індивіда сприймаються ним не лише за допомогою науково обґрунтованих теорій, а й пропускаються через призму власного ставлення до них. Цінності співвідносяться зі світоглядом як частина і ціле. Компонента цінностей людини є одна з світоглядних форм спрямованості особистості.

Зауважимо, що питаннями сутності, змісту, класифікацій загальнолюдських цінностей займалися багато науковців, методистів, педагогів-практиків. Так, А. Буковинський констатує, що «частина цінностей не інтеріорізована поколінням, яке піросло за часи незалежної України, і, відповідно, не стала невід'ємною складовою їхнього світогляду та не

регламентує їхню поведінку» . Глобальні трансформаційні процеси, що відбуваються в усіх сферах життя, обумовлюють необхідність створення нової виховної ідеології, побудованої на християнських цінностях. Ми цілком погоджуємось з думкою науковця.

Першим документальним свідченням про духовні цінності є закон Мойсея, що написав Сам Бог на кам'яних скрижалях. Це Божі заповіді. Їх можна розділити на дві сфери. Перша – це духовні цінності, що показують стосунки людини з Творцем. У них життя з Богом є найвищою цінністю. Друга сфера духовних цінностей – це регламент взаємин між людьми.

А. Петровський та М. Ярошевський визначають духовну цінність як специфічну людську якість, що характеризує мотивацію та сенс поведінки особистості, виявляє собою позицію ціннісної свідомості, характерну для всіх її форм — моральної, політичної, релігійної, естетичної, художньої, але особливо суттєву в сфері моральних відносин .

На наше переконання, одним із головних завдань закладів вищої освіти є підготовка молоді до сімейного життя, формування відповідального ставлення до батьківства, яка полягає у:

- формуванні моральних якостей та цінностей, усвідомлення моральних основ шлюбно-сімейних відносин, почуття відповідальності молодій людині за кожний свій вчинок;
- формуванні у студентів установок на здоровий спосіб життя та збереження репродуктивного здоров'я;
- формування у студентської молоді відповідальності за дітей та усвідомлення великого значення ролі батьків у житті дитини;
- вихованні високоморальних уявлень про дружбу і кохання, про честь та гідність у міжстатевих стосунках;
- формуванні моральних якостей, необхідних для спільного життя чоловіка та дружини, батька та матері;
- озброєнні знаннями про особливості психології міжособистісних відносин молоді, психологічні основи шлюбу та сімейного життя;

- економічному вихованні молоді, ознайомленні з основами ведення домашнього господарства та розподілу сімейного бюджету;

- озброєнні системою юридично-правових знань, які стосуються становлення та розвитку сім'ї, ознайомлення з обов'язками подружжя по відношенню один до одного, до дітей, до суспільства, формування правової культури сімейних відносин серед молоді.

У процесі проведеного дослідження засобами аналізу тематичного анкетування, проведення відповідних занять, бесід, введення спецкурсу «Підготовка студентів до подружнього життя на основі християнських цінностей» у студентів змінилося розуміння поняття «сімейні стосунки». Більшість із них зрозуміли, що сімейні стосунки – це жертівність, вірність, взаєморозуміння. 85% студентів зацікавилися отриманою інформацією та результатами тестування. 65% студентів вирішили втілювати в життя отриману інформацію.

Після засвоєння основних тем спецкурсу більшість студентів отримали для себе нову і надзвичайно важливу інформацію, вважають її досить корисною, та відмічають новизну. 75% студентів вважають дані теми актуальними. Методичні рекомендації та поради педагогів щодо формування християнських сімейних цінностей студентів педагогічного університету допоможуть їм краще «заглибитися в себе», зрозуміти усі потаємні куточки своєї душі, віднайти спільну мову з майбутнім чоловіком і сформувати міцну щасливу родину, спираючись на християнські сімейні цінності.

Список використаних джерел

1. Антонєць М. О. Християнські принципи виховання: азбука використання. *Психологія і суспільство*. 2012. № 3. С. 113-118.
2. Артерчук Т. Портрет українського підлітка мовою цифр. *Слово вчителю*. 2015. №1. С. 24-27.

3. Бех І. Д. Виховання особистості: Сходження до духовності. Київ: Либідь. 2006. 272 с.
4. Біблія або книги Святого Письма Старого й Нового Заповіту. Українське біблійне товариство. 2002. 1296 с.
5. Гудинг Д., Дж.Леннокс. Человек и его мировоззрение: в поисках истины и реальности/ перевод с англ. Н.А.Жукалюка. Львов : МБФ, 2010. Т.3. 520 с.
6. Чепмен Г. Брачный завет. / пер. с англ. СПб.: Библейский взгляд, 2006. 272 с.

В.О. Прохоров,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х2,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Г.М. Тимошко,

доктор пед. наук, професор, професор кафедри педагогіки,
адміністрування і соціальної роботи ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ДО ДУХОВНО- МОРАЛЬНОГО ВИХОВАННЯ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ

Українська національна ідея щораз глибше проникає в систему освіти й виховання учнівської та студентської молоді, стає тією рушійною силою, яка веде людину до національного особистісного самоствердження й самозбереження через усвідомлення себе як представника й носія культури, ментальності передусім конкретного народу і водночас як людини всесвіту. Нею мають бути проникнуті освітні програми, підручники й посібники і навіть методичні системи, оскільки вони є важливими складовими формування менталітету й неповторності особистості учнівської молоді.

Відтак, найважливішою умовою сталого суспільства є наявність і збереження системи культурних та духовних цінностей, що складають ціннісний сенс людського буття. Саме педагог забезпечує у суспільстві відтворення та трансляцію духовних цінностей, здійснює духовній зв'язок поколінь і духовного досвіду людства. Сукупність духовних цінностей складає культурний код народу. І саме педагог-вихователь спільно з батьками має здійснювати духовне виховання молодого покоління.

Наукову розробку сутності загальнолюдських і національних цінностей, духовної культури особистості, її зв'язків з різними видами людської діяльності здійснили такі вчені: М. Бахтін, М. Бердяєв, В. Соловйов, В. Розанов, Е. Жильсон, Е. Кассирер, Д. Тичин, Х. Ортега-і-Гассет, П. Тейяр де Шарден, С. Франк та ін.

Методологічні засади виховання духовних цінностей у здобувачів закладів вищої освіти обґрунтовано у наукових роботах В. Зінченко, М. Євтуха, В. Кременя, Б. Лихачова, С. Максименко, М. Нікандрова, В. Пономарьов, Д. Чернилевського та інших. Проблему виховання духовних цінностей у студентської молоді глибоко висвітлено у працях О. Олексюк, О. Семашко, Б. Нагорного, Д. Чернилевського, В. Яковенко та інші. Окремі аспекти проблеми особистості, її духовних цінностей були розглянуті у дослідженнях В. Долженко, Ю. Захарчишиної, Д. Балдинюк, Г. Гуменюк, О. Зубарева, В. Калініна, Л. Маслак, Л. Міхальцова, В. Слінчук, Г. Хрулова та ін. На думку вчених, духовна діяльність має два аспекти: виробництво духовних цінностей та духовно-практична діяльність – набуття соціального досвіду, накопичених людством духовних цінностей у процесі культурного розвитку людей.

Оволодіння духовними цінностями є еволюційний процес розвитку ціннісних орієнтацій, духовних потреб і духовних почуттів. Науковці розглядають цінності як властивості того чи іншого предмету, явища задовольняти потреби, інтереси, бажання людей, а також відношення суб'єкта до предметів і явищ реальності, яке характеризується ціннісними орієнтаціями, соціальними настановами та якостями особистості. Перед педагогами постає

завдання етичної освіти вихованців та забезпечення духовно-етичної безпеки молоді.

Філософський аналіз категорії «*цінність*» дозволив виокремити особливості її тлумачення. У філософських працях українських філософів розглядається взаємозв'язок особистісного і соборного начал людини; наголошується на важливості таких якостей, як честь і слава. До найвищих цінностей людини відносять: любов, милосердя, терпимість, боротьбу добра зі злом. У концепціях «серця» Г. Сковороди, П. Юркевича розкривається етико-естетичний погляд на світ, простежується процес духовно-моральної діяльності людини. Актуальними постають погляди І. Франка щодо чинників загальнолюдського прогресу (вільна праця, свобода, як найвищий ідеал, найвища цінність – людина). Просвітитель визначає основні завдання становлення української нації, яка має бути нерозривно пов'язана зі всезагальним, не втрачаючи свого національного.

Таким чином, у освітньому процесі величезну роль грає сама особистість педагога. Видатний педагог К. Ушинський писав, що вплив особистості вихователя на молоду душу складає ту виховну силу, яку не можна замінити ні підручниками, ні системою покарань і заохочень. В етичному вихованні педагог озброює вихованців не тільки знаннями; він впливає на них своєю поведінкою, всією своєю зовнішністю. Щирість, чуйність, доброта, ввічливість, чесність, справедливість – обов'язкові професійні якості вчителя.

У статті М.Пирогова полемізувалися питання суспільного значення духовно-морального виховання, духовних констант. Він рішуче виступив на захист загальнолюдського ідеалу виховання і намагався дати йому філософське обґрунтування. Основою духовно-морального виховання просвітник визначив християнське одкровення, предмет такого виховання–самопізнання, твердість у боротьбі інстинктів і свідомої волі. Глибоким гуманізмом проникнуті твердження педагога, який наголошував, що така боротьба передбачає присутність духу, усвідомлення внутрішньої сили, віру в одкровення і самопізнання: «Боріться без ворожнечі. Любіть те, з чим ви боретеся, майте

прихильність до того, що ви прагнете перемогти». Система освіти, виконуючи найважливіше соціальне замовлення, має бути спрямована на виховання загальної культури особистості, широкої наукової ерудиції і гуманістичних якостей і, насамперед, на формування – любові до людини.

Отже, аксіологічний та культурологічний підходи постають як визначальні сучасної концепції освіти, згідно якої професійно підготовлений педагог має виступати продуктом культури нації, людства. Відтак, дисципліни гуманітарного циклу, зокрема педагогічні дисципліни слід розглядати як складову духовної культури суспільства. Останнє, на думку В. Долженка, сприяє адаптації виховання й освіти до конкретного культурного середовища, а також дає можливість реалізувати у професійно-педагогічній підготовці вчителя культурних досягнень рідного краю, країни, всього світу, і в цілому національних і загальнолюдських цінностей.

На основі аналізу наукових джерел сукупність духовних цінностей можна класифікувати в соціологічному плані за видами духовної діяльності, або в гносеологічному аспекті за формами суспільної свідомості: цінності знання, моральні цінності, естетичні тощо. У цих класифікаціях, за С. Анісімовим, акцентується увага на об'єкти ціннісного відношення, які включені до того чи іншого виду матеріальної або духовної людської діяльності. Тому у підготовці майбутніх педагогів до духовно-морального виховання учнівської молоді, особливу увагу ми приділяємо мотивації професійної діяльності та міжособистісним відносинам.

Дослідження дозволило виявити, що серед показників мотивації вибору професії у мабутніх педагогів: престижність вищої освіти, велика відпустка тощо. Зазначимо нерівномірний характер прояву інтересу до обраної професії, який нерідко втрачається після педагогічної практики. Також виявлено чинники, що впливають на формування загальнолюдських та національних цінностей у майбутніх педагогів. Серед них: родина, засоби масової інформації, спілкування з одногрупниками, самоосвіта, навчальні дисципліни, спілкування з викладачами, художня література, мистецтво, участь у суспільному житті.

У процесі дослідження виявлено основні педагогічні умови щодо формування цінностей у майбутніх педагогів у процесі освітньої діяльності. До них віднесено: орієнтацію змісту освіти на загальнолюдські та національні цінності; організацію освітньої діяльності як процес творчої взаємодії викладачів і здобувачів; здійснення комплексного впливу всіх компонентів педагогічного процесу на свідомість, почуття, поведінку здобувачів; надання освітньому процесу педагогічної спрямованості; використання комплексу сучасних методів навчання й виховання; створення розвивального освітньо-виховного середовища для розвитку індивідуально-творчих здібностей майбутніх педагогів, їх самовиховання й саморозвитку; активізацію навчально-пізнавальної діяльності здобувачів з опорою на їхній особистісний потенціал; розробку навчально-методичного забезпечення педагогічного процесу.

Педагогічна підготовка майбутніх педагогів щодо формування духовно-моральних цінностей має спиратися на такі наукові підходи як гуманістичний, особистісно орієнтований, системний, культурологічний, аксіологічний, професіографічний, діяльнісний, соціокультурний, акмеологічний, інтегративний та відповідні принципи: науковості, систематичності, цілеспрямованості, послідовності, безперервного вдосконалення, емоційності, індивідуального підходу тощо.

Методика підготовки майбутніх педагогів до духовно-морального виховання учнівської молоді передбачає в собі як традиційні форми освітньої діяльності, наповнені відповідним морально-етичним й аксіологічним змістом, так і специфічні: ділові й рольові ігри, дискусії, мікрОВикладання, аналіз педагогічних ситуацій, міні-конференції, творчі проблемні завдання, позааудиторні виховні заходи. Форми роботи передбачають максимальне включення здобувачів вищої освіти до видів робіт, опосередкованих змістом особистісно й соціально значущої спільної діяльності, що позитивно впливало на самореалізацію внутрішньої сутності майбутнього фахівця.

Такий підхід передбачає: розуміння мабутніми педагогами сутності й змісту духовно-моральних цінностей; бажання активно проявляти себе в

освітній та суспільній діяльності, прагнення до самореалізації й виявлення своїх потенційних можливостей, спрямованість діяльності здобувачів на змістове й структурне збагачення морально-практичного досвіду в самореалізації своєї особистості. Отже, виховання на основі цінностей – це пріоритетний шлях формування особистості майбутнього педагога, його духовного світу, моралі й культури.

Список використаних джерел

1. Гершунский Б.С. Концепция самореализации личности в системе обоснования ценностей и целей образования. Педагогика. Москва, 2003. С. 3-9.
2. Долженко В.А. Культурологические основы педагогического знания. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика: зб. наук. пр.* / ред. Г.П. Шевченко. В.1 (7). Луганськ: Вид-во Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля, 2005. С.28-44.
3. Зязюн І. А. Педагогіка добра: ідеали і реалії: наук.-метод. посіб. Київ: МАУП, 2000. 312 с.
4. Українська педагогіка в персоналіях: У двох книгах / за ред. О.В.Сухомлинської: навч. посібник. Київ: Либідь, 2005. Книга 1. 622 с.
5. Чернілевський Д.В. Духовна культура особистості: навч. посібник: вид. 2-ге. Вінниця: АМСКП, 2010. 460 с.

В.Е. Рогожин,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х2,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

О.Л. Ануфрієва,

канд. пед. наук, доцент кафедри економіки, підприємства та менеджменту
ННІМП, завідувач аспірантури ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ЧОЛОВІКІВ ДО ВІДПОВІДАЛЬНОГО БАТЬКІВСТВА В УМОВАХ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ

Той факт, що сьогодні в українському суспільстві все частіше говорять про наявність кризи чоловічої статі в її демографічному та репродуктивному аспектах, виявляє кризу чоловічого батьківства, яка визначається втратою моделі доброго, відповідального батька, що в свою чергу несе в собі далекосяжні руйнівні наслідки майже для всіх ланок нашої держави. У контексті гуманізації сучасного суспільства, перед нами гостро встає питання сім'ї та сімейних цінностей, адже кожна людина виховується перш за все в колі своєї родини. Роль батька і матері є вирішальною, якщо ми говоримо про формування цілісної особистості, яка в свою чергу, буде спроможна створити свою власну сім'ю, виховати дітей та бути відповідальним громадянином своєї країни. Але на жаль, сьогодні в Україні, ми здебільшого, маємо фізично, або емоційно відсутнього батька, який не використовує своє право на батьківство в повній мірі. Питання зміни погляду на батьківство чоловіка у нашому суспільстві залишається відкритим та дуже гострим. Ми вважаємо що ситуацію можна змінити на краще, якщо всебічно навчати чоловіків поняттю відповідального батьківства, навчати основам відповідального батьківства та взагалі, популяризувати «чоловіка – відповідального, доброго тата». При цьому ми наголошуємо, що усі освітні програми з відповідального батьківства в умовах неформальної освіти повинні бути адекватні з точки зору педагогіки дорослих.

Тема відповідального батьківства привертає до себе увагу педагогів, психологів, соціологів та філософів, які висвітлюють різні проблеми, пов'язані із функціонуванням чоловіка-батька як виховника дитини. Зокрема, психологічний аспект батьківського виховання розкривають в своїх роботах Л. Божович, Т. Зелінська, І. Бех, І. Кон, І. Пушкарук, Н. Демчук, Т. Григорова та ін. Соціологічний аспект батьківства розкривають С. Голод, І. Рибалко, А.

Харчев, А. Ноур, Л. Амаджін, Т. Гайналь та ін. Правовий аспект виховання дитини в сім'ї висвітлюється в роботах П. Полянського, І. Васильківської, В. Ватрас та ін. Питання підготовки молоді до сімейного життя висвітлювали О. Олейник, В. Макаров, Н. Гусак, Т. Веретенко, І. Мачуська, Л. Яценко, А. Буковинський та ін. Підготовка школярів та молоді до виконання батьківських та материнських функцій – В. Бойко, О. Лемещенко, В. Кравець, О. Кононко та ін.

Тему педагогіки дорослих досліджували Л.Б. Лук'янова, О.В. Аніщенко, В.Д. Давидова, О.І. Огієнко, Н. Федорова, С. Сисоєва та багато інших.

Однак до сьогодення питання саме чоловічої сторони батьківства залишається недостатньо розкритим у дослідницькій площині, оскільки більшість наукових робіт, у яких йдеться про виховання дитини в сім'ї, здебільшого стосуються обидвох батьків, або тільки матері. Досліджень, які спрямовані на вивчення педагогічних особливостей для формування готовності чоловіків до відповідального батьківства та навчальних програм в цьому напрямку, на наш погляд, є недостатньо.

Указ Президента України від 26 лютого 2016 року № 68/2016 «Про сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні» [1] сприяє розвитку громадських організацій в нашій державі. На сьогодні, саме громадські організації активно включені в роботу по формуванню готовності чоловіків до відповідального батьківства в рамках закону України про освіту. На думку Л. Лук'янової «освіта перестає виконувати лише традиційну функцію підготовки фахівців, вона стає етапом розвитку особистості» [2, с.24]. Ми звертаємо нашу увагу на статтю 8 «Види освіти» Закону України про освіту, яка забезпечує право кожного громадянина нашої держави на формальну, неформальну та інформальну освіту. Ми звертаємо нашу увагу саме на неформальну освіту. «*Неформальна освіта* – це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх

кваліфікацій» [3]. Ми звертаємо нашу увагу, що неформальна освіта здобувається за освітніми програмами, які створюються як правило, громадськими та освітніми організаціями самостійно. Кожна освітня програма повинна бути адекватною з точки зору тих цілей, заради яких її створюють. Освітня програма з формування готовності саме чоловіків, які вже є батьками, до відповідального батьківства, не є винятком в цьому сенсі.

Для того, щоб бути ефективною, вона повинна складатися на основі останніх досягнень в області педагогіці дорослих (андрагогіці) та з урахуванням психологічних особливостей дорослого чоловіка. За визначенням Н. Федорової «...предметом андрагогіки є освіта дорослих як процес і результат, як діяльність, спрямована на набуття освітніх цінностей» [4, с.92-97]. Тому важливо, щоб на протязі оволодіння освітньою програмою з формування готовності чоловіків до відповідального батьківства, чоловік, який є суб'єктом цього освітнього процесу, був активно залучений до діяльності спрямованої на набуття освітніх цінностей та отримав реальний результат, у виді знань, вмінь і навичок, для втілення ідеалу відповідального батька в своїх стосунках із дітьми. Освітній процес дорослих виконує функції, що забезпечують цілісність нового виду діяльності або якісно нового виду вже набутої: адаптивну – розуміння і сприйняття нових умов життя; інформаційну – вміння знайти, вибрати, використати, необхідну інформацію, підвищити власну грамотність; розвивальну, що дозволяє оволодіти новими способами діяльності [4, с.92-97]. Чоловік, який проходить навчання з підготовки до відповідального батьківства, повинен особисто пережити ці грані процесу освіти дорослих:

1. Він повинен адаптуватися, усвідомити свою нову роль як тата.
2. Він повинен навчитися знаходити необхідну інформацію про дітей, сім'ю, виховання та ін.
3. Йому треба постійно розвиватися як батьку, бо кожен вік дитини – це новий психологічний та педагогічний етап і для тата.

Н. Федорова визначає наступні психологічні особливості освітнього процесу в андрагогіці: усвідомлення власних цілей; усвідомлення змісту

внутрішнього і зовнішнього; усвідомлення методів і оволодіння ними; усвідомлення себе в оточуючому середовищі [4, с.92-97]. Тому в процесі втілення програми з формування готовності чоловіків до відповідального батьківства, нам треба ставити перед собою мету допомогти чоловіку-батьку у наступному:

- усвідомити власне батьківство та цілі які тепер повстали перед ним;
- усвідомити внутрішній зміст батьківства та сім'ї взагалі;
- усвідомити та оволодіти методами виховання дитини;
- усвідомити свою роль в середовищі власної сім'ї .

З приводу цього ми звертаємо увагу на те, що виховання дорослих можливо і необхідно. На жаль саме у сфері формування готовності чоловіків до відповідального батьківства дуже рідко зустрічаються дослідження, які б розкривали цей процес для чоловіка який вже є батьком, але найчастіше саме він потребує якісної педагогічної допомоги, щоб бути відповідальним батьком для своєї дитини яка вже з'явилася в сім'ї. Доросла людина адекватно сприймає освітній процес, якщо він побудований з урахуванням її психологічних особливостей. Світлана Сисоєва у своїй роботі «Інтерактивні технології навчання дорослих» розкриває сутність цих особливостей таким чином: «Дорослий, який навчається, прагне до самореалізації, до самостійності, до самоврядування й усвідомлює себе таким. Дорослий, який навчається, має життєвий (побутовий, соціальний, професійний досвід), що може бути використаний як джерело навчання його самого та його колег. Доросла людина навчається для вирішення важливої життєвої проблеми й досягнення конкретної мети. Дорослий, який навчається, розраховує на можливість швидкого застосування отриманих у процесі навчання вмінь, навичок, знань й якостей. Навчальна діяльність дорослого значною мірою детермінується часом, просторовими, а також побутовими, професійними, соціальними факторами, які або гальмують, або сприяють процесу навчання. Процес навчання дорослого має бути організованим як його спільна діяльність з викладачем на всіх етапах навчання: планування, реалізація, оцінювання й корекція» [5, с.324].

Виходячи з цього, об'єкт, який організовує освітній процес, спрямований на формування готовності чоловіків до відповідального батьківства, повинен враховувати ці дослідження в області андрагогіки. Він повинен розуміти відповідальне батьківство як мету, до якої йдуть разом об'єкт та суб'єкт (чоловік-батько) в процесі навчання. Він також повинен враховувати досвід чоловіка-батька у вихованні його дитини і не повинен ігнорувати цей досвід, а навпаки, використовувати його як точку взаємодії з чоловіком. Також, освітній процес в якому беруть участь дорослі чоловіки-батьки, треба будувати так, щоб знання, уміння і навички можливо було застосувати на практиці одразу і намагатися не перевантажувати матеріал теорією, яку важко втілити в реальне повсякденне життя. А також, будуючи процес навчання, треба розуміти побутові, професійні та соціальні фактори чоловіка-батька з яким ми працюємо, щоб час проведення, атмосфера, місце освітнього процесу була максимально адекватною з цього боку.

Ми підкреслюємо той факт, що в роботі з дорослими чоловіками-батьками ключовим фактором є мотивація навчання. Мотивація навчання визначається і як сукупність причин, що визначають активність учня, і як сфера поведінки, яка містить сама у собі цілі, мотиви, емоції та вміння вчитися [6]. Мотивом може бути ціль, стан, потреба, намір, емоція, риси характеру окремо взятої людини. Організатор освітнього процесу з формування готовності чоловіків до відповідального батьківства повинен намагатися зрозуміти мотивацію чоловіка-батька, який став суб'єктом цього процесу, або тільки хоче їм стати, та намагатися направити її до спільної мети – отримання знань, умінь і навичок для втілення у життя ідеалу відповідального тата. Треба знайти такий педагогічний підхід до кожного чоловіка-батька, щоб його мотивація оволодіти цими якостями відповідального тата стала максимально висока. Чим сильніша буде мотивація чоловіка-батька в освітньому процесі оволодіти компетентностями відповідального батьківства, тим плідніше буде співпраця з ним в цьому напрямку.

Також, ми звертаємо увагу, що на думку Л. Лукьянкової в андрагогічній

моделі освітнього процесу «...навчання ґрунтується на використанні життєвого досвіду як освітнього так і професійного...» [6, с.24], тому необхідно, щоб навчальна програма з формування готовності чоловіків до відповідального батьківства, включала в себе час для спілкування малої групи чоловіків (до 10 осіб) які вже є батьками, під час якого вони могли б ділитися досвідом виховання своєї дитини один з одним в атмосфері поваги та конфіденційності. Спілкування такого роду збудує психологічне підґрунтя для посилення мотивації особисто зростати. Позитивні приклади інших чоловіків створять ситуацію успіху та будуть допомагати чоловіку-батьку, перейти з хибної позиції «Я не можу, я не знаю, я не хочу» до позиції «Я можу, я знаю, я хочу». В свою чергу, об'єкт цього освітнього процесу повинен чітко розуміти і правильно втілювати свою роль. У межах андрагогічної педагогіки, викладач є експертом у галузі технології навчання дорослих, організатором спільної діяльності, з тим, хто навчається, а також натхненником, консультантом, співавтором індивідуальної освітньої програми, створювачем комфортних умов процесу навчання та джерелом знань, умінь і навичок.

Сьогодні в українському суспільстві все частіше говорять про наявність кризи чоловічої статі в її демографічному та репродуктивному аспектах, що виявляє кризу чоловічого батьківства, яка визначається втратою моделі доброго, відповідального батька. Ми вважаємо що ситуацію можна змінити на краще, якщо всебічно навчати чоловіків поняттю відповідального батьківства, навчати основам відповідального батьківства та взагалі, популяризувати «чоловіка – відповідального, доброго тата». При цьому ми наголошуємо, що усі освітні програми з відповідального батьківства повинні бути адекватні з точки зору педагогіки дорослих та що наше суспільство має потребу в освітніх програмах для формування готовності чоловіків до відповідального батьківства, які б викладалися в умовах неформальної освіти.

Список використаних джерел

1. Про сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні : Указ Президента України від 26 лютого 2016 р. № 68/2016. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/682016-19805> (дата звернення: 12.03.2019)

2. Лукьянова Л. Б. Концепція освіти дорослих в Україні. Ніжин: ПП Лисенко М. М., 2011. 24 с.

URL: <http://lib.iitta.gov.ua/5474/1/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%C2%A6%D1%8F.pdf> (дата звернення: 12.03.2019)

3. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 37-38. Ст. 8 «Види освіти». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 12.03.2019)

4. Федорова Н. Ф. Андрагогіка як інноваційна галузь освіти. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: зб. наук. праць. Київ-Вінниця: Дов «Вінниця», 2006. Вип. 9. 493 с. С. 92–97. URL: <https://www.vspu.edu.ua/faculty/imad/files/z/V-9.pdf#page=92> (дата звернення: 12.03.2019)

5. Сисоєва С. О. Інтерактивні технології навчання дорослих: навч.-метод. посібник для викладачів системи формальної, неформальної та інформальної освіти дорослих. К. : ВД «ЕКМО», 2011. 324 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/711952/1/Sys-VD%20ЕКМО-2011.pdf> (дата звернення: 12.03.2019)

6. Лукьянова Л. Б. Концепція освіти дорослих в Україні. Ніжин: ПП Лисенко М. М., 2011. 24 с.

URL: <http://lib.iitta.gov.ua/5474/1/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%C2%A6%D1%8F.pdf> (дата звернення: 12.03.2019)

А.А. Сенник,
здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х1,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Д.Г. Грищук,

канд. пед. наук, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ДУХОВНО-МОРАЛЬНІ ЯКОСТІ ОСОБИСТОСТІ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ

В умовах реформування сучасної української загальноосвітньої та професійної школи, значною мірою постає питання реалізації формування та розвитку духовно-моральних якостей особистості майбутнього вчителя. Професійний статус педагога вимагає його високого рівня духовно-морального розвитку. Підвищення цього рівня є одним із пріоритетних завдань підготовки освітян.

З початком навчання у школі, у дитини змінюється образ життя. Учні молодших класів постійно переживають стресовий стан у зв'язку з тим, що половина їхнього життя проходить у середовищі, де не має поруч батьків, які є уособленням захисту та постійної підтримки. Діти опиняються в умовах нового рівня та якості соціальних відносин. Родина вже не відіграє одноосібної ролі в освіті і вихованні хлопців та дівчат. Під час навчання молодші школярі переживають на особистісному рівні нові реалії: усвідомлення, що навчальний процес не є грою, яку в будь-який час можна припинити; вживання з новими соціальними ролями (учень, однокласник); участь у міжособистісних конфліктах з однолітками, та пошуки вірного та адекватного реагування на ці конфлікти; вибудовування взаємовідносин з «чужими» дорослими (вчитель, соціальний педагог, шкільний психолог); перебування під впливом інших систем цінностей та поведінки та ін. З огляду на це роль вчителя початкової школи набуває особливої важливості, тому що він приймає участь у формуванні моральних орієнтирів, здібності до розмежування добра і зла, у

розвитку любові, милосердя, співчуття та ін. Таким чином він допомагає дітям розвивати не тільки розумові здібності, а, що особливо важливо, її духовний світ.

Сучасна парадигма освіти з особистісним (індивідуальним) підходом у навчанні і виховання висуває нові вимоги до професійної підготовки вчителя. Оскільки предметом педагогічно-професійної діяльності є особистість учня, то педагог має бути носієм духовно-моральних цінностей, які актуалізуються у відповідних його рисах (якостях) характеру. Тому великого значення набуває роль педагога як взірця духовно-моральної поведінки. Показником моральної компетентності педагога є його духовно-моральні риси. Вони необхідні в процесі педагогічного спілкування, оскільки педагогічна діяльність, що не одухотворена моральним змістом, втрачає позитивний сенс і є засобом лише прагматичного самоствердження вчителя [3].

Погоджуємося з І. Сіданіч, що традиційно цілі освіти визначалися набором знань, умінь, навичок, якими має володіти випускник, але сьогодні такий підхід виявився недостатнім. Соціуму (професійним навчальним закладам, виробництву, сім'ї) потрібні випускники, підготовлені до включення в подальшу життєдіяльність, здатні практично розв'язувати життєві та професійні проблеми. А це багато в чому залежить не від здобутих знань, умінь, навичок, а від деяких додаткових якостей, які більш відповідають розумінню сучасних цілей освіти і для позначення яких вживаються поняття «компетенції» і «компетентності». [4]

Наведемо формулювання розглядуваного терміна, яке зазначено у новій редакції Закону України «Про вищу освіту» від 18.03.2020 р. № 1556-VII: «компетентність – здатність особи успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей» [2].

На основі аналізу сучасних наукових підходів визначимо педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх учителів на засадах

духовно-моральних цінностей [1]:

- гуманістична спрямованість процесу розвитку духовної сфери майбутнього фахівця;

- здійснення індивідуально-творчої професійної підготовки здобувачів вищої освіти;

- наявність професійно спрямованого культурно-розвивального середовища; створення в процесі організації і здійснення професійної підготовки ефективних емоційних стимулів; наявність професійного зразка – особистості викладача ЗВО;

- досвід культуротворчої, духовно спрямованої діяльності; наявність власної позиції;

- вивчення та засвоєння майбутніми вчителями кращого вітчизняного та зарубіжного досвіду, пов'язаного із упровадженням нових технологій, прогресивних форм організації навчально-виховного процесу; ознайомлення з передовими педагогічними технологіями, сучасними засобами освіти і виховання духовно-морального спрямування;

- набуття сучасних наукових людинознавчих знань, практичних умінь та навичок у межах професійної освіти;

- розвиток професійної компетентності та духовно-моральних якостей щодо самостійного прийняття рішень з морально-етичних проблем.

Засади формування професійної компетентності майбутніх учителів:

- модернізувати зміст, форми , методи і засоби професійної підготовки з урахуванням сучасних вимог у контексті духовно-моральної парадигми;

- забезпечити впровадження тренінгових та інтерактивних форм навчання;

- запровадити процедуру відбору на професійну придатність, формування найвищих рівнів професійної компетентності.

Отже, педагогічна освіта формуючи професійні якості особистості майбутнього вчителя початкової школи повинна містити духовно-моральну складову як невід'ємну частину освітнього процесу. Набуваючи професійної

компетентності одночасно педагог повинен бути в процесі постійного формування та розвитку духовно-моральних якостей.

Список використаних джерел

1. Виявлення та підтримка обдарованості учнів загальноосвітньої школи: матеріали наук.-практ. конф., м.Тернопіль, 2009. 242 с.
2. Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Дата оновлення: 18.03.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 01.04.2020).
3. Павлик Н. Сутність і методи духовно-моральної актуалізації майбутнього педагога: метод.рек. Київ: Логос. 2013. 48с.
4. Сіданіч І. «Духовно-моральна компетентність викладача як передумова забезпечення духовно-моральної спрямованості викладання навчальних предметів у закладах освіти» / Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології, 2017, № 10 (74)

П.С. Скаб,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х2,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

І.Л. Сіданіч,

доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки,
адміністрування і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту
освіти»

**ПІДГОТОВКА ВЧИТЕЛІВ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ ДО ФОРМУВАННЯ
ХРИСТІЯНСЬКИХ ЦІННОСТЕЙ У ШКОЛЯРІВ**

Мистецтво слова, прекрасне, розумне, добре, здатне викликати цілий душевний переворот у людині, начисто змінити його погляди. Слово – це вершина людського (В.Сухомлинський). Мистецтво слова завжди існувало для людини і завдяки йому. Від рівня готовності людини до сприйняття слова залежить вплив цього виду мистецтва: емоційний, пізнавальний, інформативний, аналітичний, виховний і перетворюючий. Розробка цих проблем тісно зв'язана з питаннями загальної вихованості, культури, ідеології.

Слово – найбільший теоретичний акт вступу людини в царство історії, воно є вираженням людської істоти, у ньому знаходять прояв морально-естетичні цінності особистості. За допомогою слова стає можливим не тільки інформувати людину, але й емоційно впливати на неї.

В.Короленко в листі до однієї письменниці-початківця дуже влучно помітив, що «слово дане людині не для самозадоволення, а для втілення і передачі тієї думки, того почуття, тієї частки істини або натхнення, яким вона володіє, іншим людям. Слово – це не іграшкова куля, що летить в повітрі. Це знаряддя роботи: вона повинна підіймати за собою певну вагу. І тільки з того, скільки вона захоплює і підіймає за собою чужого настрою, - ми оцінюємо її значення і силу».

У праці з етики британського теолога Д.Принса “Чи потребує наша мова зцілення” були подані наступні характеристики мовленнєвої культури людини: “Смерть та життя – у владі язика” (Ін. 18:21). Вадами мови Д.Принс вважає багатослівність, непотрібну балаканину: “Бо як сновидіння настають через великі турботи, так багато слів має й голос безглузлого” (Ек.5:2). До хвороб мови автор відносить пусті слова, а також плітки й неправду: “Оце ненавидить Господь: очі пишні, брехливий язик, серце, що плекає злочинні думки,, свідка брехливого, що брехню роздмухує, і хто розсіває сварки між братами” (Ін. 6:16-19). Маємо цікаві й слушні етико-мовні настанови, важливі, насамперед, для мовленнєвого портрету й загального рівня культури лікаря[1].

У житті людини спілкування не існує як відокремлений процес або самостійна форма активності. Воно включено в індивідуальну або групову

практичну діяльність, яка не може не виникнути, не здійснитися без інтенсивного й різнобічного спілкування [152]. Найважливішими видами спілкування в людей є *вербальне* й *невербальне*. Невербальне спілкування не припускає використання звукової мови, природної мови як засобу спілкування. Невербальне – це спілкування за допомогою міміки, жестів і пантоміміки, через прямі сенсорні або тілесні контакти. Це тактильні, зорові, слухові, нюхові й інші відчуття й образи, одержувані від інших осіб [3]. ...Вербальне спілкування властиве тільки людині і як обов'язкова умова припускає засвоєння мови.

Розмовляти різними мовами з *кимось* – зовсім не досягати взаєморозуміння. *Мовлення* – здатність говорити, говоріння. *Володіти мовою*. *Утруднена мова*. *Дар мовлення* (уміння говорити, а також красномовство). Таким чином, спілкування – це *взаємодіяльність*, що базується на *потребі* людини в людині, тому це не тільки (і не стільки) розкіш, скільки *необхідність*, первинна умова буття людини і її належності до соціуму і культури. На відміну від «просто» діяльності («*стратегічної поведінки*») спілкування («*комунікативної поведінки*») (термін Ю. Хабермаса) може не припускати зовнішні стосовно себе цілі, але набувати сенсу в самому процесі[2].

Професійна мовленнєва культура вчителя визначається сукупною дією багатьох факторів: моральних, психологічних, соціокультурних. Чим вище моральний рівень мовної культури, тим вище культура спілкування, і навпаки: низький рівень моральної культури, *моральна «протокультура»*, породжує певні дефекти спілкування, що болісно позначаються на самопочутті особистості й атмосфері в суспільстві[5]

Список використаних джерел

1. Токар Л. Вивчення іноземної мови у вузі – шлях до успішного формування національної свідомості.// Рідна школа, №9, 2001.- С.58-59.
 2. Торопцев И.С. Язык и речь. - Воронеж, 1980.- С.15-29.
- Сучасні проблеми і перспективи навчання студентів іноземними мовами:

Тези доповідей загальноуніверситетської науково-практичної метод. конференції. 26 квітня 2000 р.- Одеса: Одес.держ.мед.ун-т, 2000.- 76 с.

3. Сичевська І.О. Виховання студентів засобами іноземної мови в контексті полікультурної освіти./ Духовність особистості : Методологія, теорія і практика: Зб. наук. пр. / Східноукр.нац.ун-ту ім В.Даля. – Луганськ, 2004. – Вип.4. – С. 218-225.

А.В. Сундукова,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х1,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

С.О. Дубовський,

канд. пед. наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ФОРМУВАННЯ ДУХОВНО-КУЛЬТУРНИХ ЦІННОСТЕЙ У СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Формування духовних потреб особистості – найважливіше завдання виховання студентської молоді. Духовність являє собою відображення у системі мотивів особистості двох фундаментальних потреб; ідеальної потреби пізнання і соціальної потреби жити і діяти "для інших". З категорією духовності співвідноситься потреба пізнання світу, себе, сенсу і свого призначення у житті. Молода людина духовна постільку, постільку замислюється над цими питаннями і прагне отримати на них відповідь. у студентської молоді духовно-моральних цінностей освіти є багатоаспектною. Теоретичні основи дослідження сутності загальнолюдських цінностей і окремі аспекти вивчення духовно-моральних цінностей освіти розробляли вітчизняні і зарубіжні вчені-філософи (С. Анісімов, М. Бердяєв, Г. Вижлецов, Б. Гершунський, О. Дробницький, А. Здравомислов, М. Каган, О. Лосєв, М. Мамардашвілі,

Г. Ріккерт, В. Розін, В. Тугарінов, М. Шелер та ін.); психологи (Б. Ананьєв, І. Бех, О. Бодалєв, Л. Виготський, Д. Леонтєв, О. Леонтєв, В. Мясіщев, С. Рубінштейн, М. Яницький); педагоги (Б. Бім-Бад, Є. Бондаревська, І. Зязюн, Ю. Пелєх, П. Підкасистий, А. Петровський, В. Сластьонін та ін.).

Духовність, це поняття, яке в узагальненому вигляді відображає цінності і відповідний їм досвід, протилежний емпіричному (матеріальному "природному") існуванню людини. Духовність проявляється і в тому і в зверненості людини і, зокрема молодій людині, до вищих цінностей, до ідеалу, в усвідомленому прагненні людини до досконалості. Хоча критерії духовності змістовно нестрогі, формально вони визначені. По-перше духовність виявляється у подоланні повсякденності; подруге, духовне подолання повсякденності є індивідуалізованим; у простір повсякденності вноситься особистісне начало; по-третє, це подолання виражається у привнесення у повсякденність додаткового, але разом з тим піднесеного сенсу.

Важливо у студентів сформувати такі моральні якості як людяність, чуйність, відповідальність, чесність, виховати духовні потреби тощо. Сьогоднішнє юнацтво зростає у складних умовах розвитку незалежності Української держави, бо перехід від упереджених стереотипів мислення і соціальної поведінки, авторитарних методів впливу, що діяли десятиріччями, не приводить відразу до виникнення гуманного демократичного суспільства. Спостерігається зростання негативних явищ у молодіжному середовищі під впливом негативних соціально-економічних чинників, засобів інформації – це прояви політизації, жорстокості, агресивності, насильства і навіть вандалізму. Відбувається продукування «конфліктної культури» у вигляді образу «сильної», досить агресивної особистості-супермена або «секс-символу», які культивуються не тільки у зарубіжних, а навіть і у вітчизняних засобах інформації, що призводить до морального вакууму, коли втрачаються моральні ідеали, ціннісні орієнтації. У ЗМІ практично окрім старих кінофільмів зникла тема праці, її привабливості та значущості, людина праці не в пошані. Наслідком цього стала пасивність, втрата інтересу до навчання і загалом до

книги, такої якості як безвідповідальність, 4 авантюризм, низький рівень соціальної мотивації, конфліктність, гасла сексуальної свободи, чисельні правопорушення у молодіжному середовищі. Серед молоді домінує прагматизм, прагматичне ставлення до життя. Для певної частини молодих людей головною метою життя стало здобуття собі матеріальних благ будь-якими засобами. Проте ці проблеми є не тільки проблемами студентської молоді. Значна їх частина продукується старшим поколінням.

Нині у суспільстві демонструються зразки вираженого політичного протистояння, непорозуміння, відсутності толерантного ставлення до різних позицій, думок, неповага до рідної мови, культури в цілому. Молодій людині, яка тільки зростає важко розібратися у соціальній ситуації й обрати вірний напрям своєї життєдіяльності. Саме тому старшому поколінню необхідно бути зразком для наслідування, розуміти проблеми особистісного і професійного становлення молоді і ситуації, в якій знаходяться молоді люди. Молоді завжди були притаманні такі риси як відкритість, щирість почуттів, відчуття нового, юнацький максималізм, рішучість. Проте у нових соціокультурних умовах проблеми культури, духовності й освіти взаємопов'язані і мають сприяти життєвому і професійному самовизначенню особистості молодої людини

Зрештою, окрім влади, грошей та популярності, існують духовні мотивації, які завжди можуть бути обрані будь-якою людиною. Духовні мотивації не обов'язково пов'язані з аскетизмом релігійного гатунку чи з відмовою від інших мотивацій. Духовні мотивації, коли вони є, мають властивість домінувати серед інших. Духовне самовдосконалення, пізнання себе, віднайдення власного творчого шляху, на якому людина знаходить свою щонайбільшу реалізацію. Пошук істини, поклик добра, творення краси та гармонії, богопошук та спасіння. Духовне вдосконалення світу шляхом його позитивного перетворення на фундаментальному рівні завдяки своїй власній духовній позиції. Зрештою зайняти духовну позицію і в духотворній діяльності відстоювати її наперекір всьому — це і є єдина мотивація, яка завжди має перспективу. Змінити ситуацію на краще можливо завдяки відродженню

духовної культури у процесі формування в молоді духовно-культурних цінностей освіти, які сприятимуть виробленню у студентів «стійкого імунітету до негативних форм життя, вміння відрізнити прекрасне від потворного, піднесене від низького як у творах мистецтва, так і в побуті, у праці, у поведінці людей».

Список використаних джерел

1. Педагогика: Большая современная энциклопедия / Сост. Е.С. Рапацевич. – Мн. "Соврем. слово", 2005. – 720 с.
2. Гончаренка С.У. Український педагогічний словник. – К.: Либідь, 1997. – 376 с.
3. Дубасенюк О.А. Теорія і практика професійної виховної діяльності педагога: Монографія. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. Івана Франка, 2005. – 367 с.

Н.Ю. Тюріна,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х1,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

С.О. Дубовський,

канд. пед. наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ФЕНОМЕН ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ ДО РОБОТИ З ОСОБАМИ, ЩО ОПИНИЛИСЬ В СКЛАДНИХ ЖИТТЄВИХ ОБСТАВИНАХ

У зв'язку з ускладненням соціально-економічного життя що відбувається в українському суспільстві закономірно підвищується рівень соціального неблагополуччя в родинах. Особливого загострення ця проблема набула з

приходом війни на територію України. Означене призвело до збільшення кількості родин, що опинилась у складній життєвій ситуації. Серед цієї категорії населення й особи без постійного місця проживання, діти, що залишились без батьківського піклування, малозабезпечені та багатодітні родини, сім'ї, члени яких потерпають від домашнього насильства або є залежними, і особи, що втратили працездатність. Усі вони потребують висококваліфікованої допомоги різних фахівців, зокрема, соціальних працівників. А тому у системі вищої освіти як ніколи актуалізувалось завдання підвищення якості підготовки майбутніх фахівців у контексті їх готовності працювати з родинami та дітьми, що перебувають у складній життєвій ситуації.

Насамперед варто розкрити питання термінології, зокрема, охарактеризувати поняття «складна життєва ситуація». Це поняття знаходить своє відображення в першу чергу в українському законодавстві. У Законі України «Про соціальні послуги» чітко визначене поняття «складні життєві обставини» - обставини, що негативно впливають на життя, стан здоров'я та розвиток особи, функціонування сім'ї, які особа/сім'я не може подолати самостійно. Також у цьому документі наведено ряд чинників, що зумовлюють виникнення складних життєвих обставин. Серед таких чинників похилий вік; втрата рухової активності, невиліковні та хронічні хвороби, психічні та поведінкові розлади, бездомність, безробіття, малозабезпеченість особи, та багато інших [1].

У психолого-педагогічній літературі складні життєві ситуації, чи обставини вважають як такі, що виникають у випадку невірноваженості системі відносин особистості та її оточення; або невідповідності між цілями, прагненнями і можливостями їх реалізації якостями особистості [2, с.7].

У контексті означеної проблеми розкриємо поняття сім'ї, що перебуває у складних життєвих обставинах. Це сім'я, яка втратила свої виховні можливості через виникнення таких умов, що порушують нормальну життєдіяльність одного або кількох членів сім'ї, наслідки яких вони не можуть подолати

самостійно. До таких сімей відносяться і ті, що стикнулись із фінансовими проблемами, і юридичними негараздами, а також, психологічними.

Для ефективного надання соціальним працівником допомоги особам, що опинились в складних життєвих обставинах у нього має бути сформована на високому рівні професійна компетентність. Професійна компетентність – це комплекс знань, переконань, цінностей, вмінь, навичок, досвіду людини, готовність та здатність реалізувати коло повноважень, що визначають її відповідальність у виконанні поставлених завдань [3, с.67].

Поняття професійної компетентності є досить широким, охоплює велику кількість різноманітних умінь та навичок, тому вважаємо за потрібне проаналізувати категорію «готовність до роботи з сім'ями та дітьми, що опинились у складних життєвих обставинах». У нашому розумінні така готовність передбачає наявність належного рівня сформованості мотиваційно-ціннісного, когнітивного та особистісного компонентів». В свою чергу, розкриємо, кожен з цих компонентів.

Мотиваційно-ціннісний компонент готовності передбачає високий рівень вмотивованості до надання допомоги особам, що з певних причин, не можуть допомогти собі самостійно. Показниками мотиваційно-ціннісного компоненту є наявність у фахівця високого рівня професійної мотивації, розуміння та підтримання професійних цінностей, тощо.

Когнітивний компонент готовності включає увесь необхідний «професійний арсенал» знань, умінь, навичок, необхідний для ефективного виконання професійних обов'язків. Показниками когнітивного компоненту є володіння глибокими знаннями з теорії і практики соціальної роботи, технології її здійснення, із психології, педагогіки, законодавства, сучасних інформаційних технологій, тощо.

Особистісний компонент передбачає наявність у фахівця необхідних особистісних рис та особистісних якостей, що дають змогу йому виконувати свою професійну діяльність відповідально та ефективно. Показниками особистісного компоненту є дотримання етики професійної поведінки,

принципу конфіденційності. Варто також зазначити, що фахівець має бути емоційно врівноваженим, готовим до психологічних навантажень, доброзичливим, толерантним, співчутливим, володіти високим рівнем загальної та професійної культури.

Відтак, можемо резюмувати, що готовність майбутнього фахівця до роботи з сім'ями та дітьми, що опинились у складних життєвих обставинах є системою взаємопов'язаних компонентів, які у ході професійної підготовки необхідно формувати, розвивати та удосконалювати.

У результаті педагогічної діагностики студентів освітнього рівня «бакалавр» спеціальності «соціальна робота» щодо рівня готовності до роботи з сім'ями та дітьми, що опинились у складних життєвих обставинах нами було визначено декілька тенденцій:

А) рівень вмотивованості до професійної діяльності переважно на середньому та низькому рівні;

Б) студенти не повною мірою усвідомлюють специфіку такого роду соціальної роботи, недостатньо володіють технологіями соціальної роботи з кризовими категоріями населення.

Означене дає змогу зробити висновок про недосконалість сучасної системи професійної підготовки майбутніх фахівців, а тому актуалізується завдання розробки спеціальної програми підготовки майбутніх фахівців до роботи з сім'ями та дітьми, що опинились у складних життєвих обставинах. Означене завдання є перспективою подальших наукових розвідок.

Список використаних джерел

1. Про соціальні послуги: [Закон України від 19 черв. 2003 р. No 966-IV (із змінами, внесен. згідно із 8 законами у 2004-2012 рр.)] // Офіц. вісн. України. – 2003. – 1 серп. (No 29). – С. 52.

2. Горбач С. Феноменологічний аналіз категорії складні життєві обставини /С.Горбач// «Теорія та методика управління освітою», Вип N 1, 2010 р.- С.22.

3. Соціальна робота з вразливими сім'ями та дітьми : посіб. у 2-х ч.; Ч. I. Сучасні орієнтири та ключові технології / З. П. Кияниця, Ж. В. Петрочко. – К.: ОБНОВА КОМПАНІ, 2017. – 256 с.

З.І. Харченко,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х1,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

І.Л. Сіданіч,

доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки,
адміністрування і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту
освіти»

ФОРМУВАННЯ ДУХОВНИХ ЦІННОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ МЕДИЧНОГО СПРЯМУВАННЯ

Реальність сьогодення в українській державі характеризується різноманітністю соціальних, політичних, економічних змін, що поглиблюються кризовими явищами в суспільстві. Серед найбільш впливових і визначальних факторів – глобальна криза освіти, що, на думку багатьох експертів, пов'язана з переходом сучасного суспільства від індустріально до інформаційно-технологічного. Надзвичайно стрімкий розвиток технологій все більше розширює можливості людського пізнання, збагачує буттєвий досвід людини, її знання, але з іншого боку, водночас, дедалі більше розмиває традиційні уявлення щодо духовних цінностей, загострює проблему людяності, сенсу існування та призначення людини, моральної відповідальності за себе і за

людство загалом. Саме тому в наш час значно зростають вимоги до всіх соціальних інституцій, відповідальних за виховання підростаючого покоління: від сім'ї, школи і аж до вибору професії, що зумовлює подальше навчання молоді людини у закладах середньої та вищої освіти.

Україна в європейському співтоваристві позиціонує себе як християнська держава, тому актуальним є завдання підготовки професіоналів з християнським світоглядом, які зможуть благотворно впливати на розвиток освіти, державотворення культури та науки.

Особливого значення для сьогодення має підготовка викладацьких кадрів для освітніх закладів медичного спрямування.

Перед сучасними медичними закладами України постають завдання, пов'язані з вихованням медичного працівника, якому притаманні не лише високий професіоналізм, а й уміння швидко орієнтуватися в ситуації, виявляти увагу і повагу до пацієнтів, ґрунтуючись на християнських цінностях. З погляду сучасної педагогічної науки, наявність у людини духовних цінностей спрямовує її на прояви у відносинах з іншими людьми справедливості, милосердя, щирості, доброти, уміння покладатися у складних ситуаціях не тільки на власний розум і почуття, але й на досвід взаємодії з найкращим Учителем та Вихователем усієї історії людства нашим Творцем.

З'ясовано, що подоланню різних негативних станів людини сприяє прояв стосовно неї такої духовної цінності, як розрада – вміння заспокоювати, проявляти відгук на людські проблеми і негаразди. Розрада може реалізуватись через спілкування і через практичні дії. За своєю сутністю розрада пацієнта полягає у взаємодії людини з людиною, реалізації таких якостей особистості, як емпатія – здатність розуміти емоційний стан іншої людини, а також співпереживати їй в процесі спілкування з метою виведення пацієнту зі стану розпачу, депресії, фрустрації, які можуть виникати на хвороботворні агенти. Відтак мотивує у здобувача медичної освіти пробудження і розвиток прагнення надавати пацієнтам моральну підтримку, допомогу у подаванні негативних станів, надії на оптимальне вирішення кризових ситуацій в процесі лікування та

видужання. Цьому сприяє вивчення та втілення в життя вихованців принципів спілкування та взаємодії як в студентському середовищі так і в подальшій професійній діяльності таких якостей особистості, які б характеризували її як носія образу та подоби Божої, що відображена у Святому Писанні.

Розуміння людини, як суб'єкта світодійства, спроможного нести в суспільне середовище духовні цінності, які сформовані відповідно з християнським світоглядом, дозволяє реформувати сам процес виховання та професійного навчання майбутніх працівників охорони здоров'я.

Сьогодні в Україні, як і в більшості інших країн, соціальні, економічні і політичні умови вимагають таких змін в галузі освіти, які перевершують сучасні можливості самої системи освіти. З'являється значний розрив між вимогами, що пред'являються до систем освіти, і реальними результатами. Виходячи з цього, особливого значення набувають процеси самовиховання та саморозвитку. Тож стають актуальними реформування такі фактори, що суттєво впливають на самовиховання. Це – самопізнання і здатність до саморегуляції, висока мотивація до самоактивності, розвиток волювої сфери. Для здобувачів медичної освіти особливо великого значення мають ще такі фактори, як бажання самовдосконалення особистості та безперервного професійного зростання відповідно досягнень науки, а також позитивний емоційний фон.

Головною метою самовиховання є оволодіння особистістю культурою самовиховної діяльності, прагнення до самовдосконалення. Ці якості реалізуються у цілому ряді завдань, які має розв'язати особистість. Такі як:

- самодослідження і самоаналіз власних рис та якостей особистості;
- формування власного ідеалу особистості, відповідного християнським цінностями, відображеного у Святому Писанні;
- розробка прогарами роботи над собою, тобто визначення конкретних завдань з саморозвитку;
- вибір методів і засобів досягнення бажаних результатів [1]

Система духовно-морального виховання студентів, формування у них

духовних цінностей повинно бути відкритою. [2] вона тісно пов'язана не тільки з діяльністю внутрішніх структурних підрозділів закладу освіти, а й постійно взаємодіє із зовнішнім середовищем, що, в свою чергу, значно впливає на становлення та зміцнення наявної системи виховної роботи.

Організація контактів із навколишнім середовищем – завдання важливе і відповідальне, особливо для майбутніх медичних працівників. Це завдання можна і необхідно вирішити шляхом налагодження співпраці не тільки з закладами охорони здоров'я, але і з закладами вищої духовної освіти, як: духовні семінарії, біблійні інститути тощо. Такі контакти зі здобувачами духовної освіти є дуже актуальними для формування духовних цінностей у студентів освітніх закладів медичного спрямування. Це може бути організація творчих зустрічей, спілкувань, творчих диспутів тощо.

Особливо, зважаючи на те, що наразі викладання предметів духовно-морального спрямування проводиться переважно на останньому році навчання, що є недостатнім для досконалого формування духовних цінностей у студентів.

В реформуванні системи освіти введення таких предметів з перших місяців навчання студентів як «Християнська етика», «Основи біблійного душе опікунства», «Християнський шлюб» будуть позитивно впливати не тільки на формування духовних цінностей у майбутніх медиків, але й будуть мати благотворний стимулюючий вплив на здобуття необхідних професійних знань і навичок майбутніми лікарями, медсестрами, фельдшерами, військовими лікарями і т.д.

Це послужить викоріненню таких негативних явищ тотальної технологізації як поширення прагматизму та комерціалізації медицини, що призводить до її дегуманізації, дефіциту співчуття і милосердя.

Список використаних джерел

1. Чернишова Є.Р. Підготовка керівників до управління виховним простором у навчальному закладі: метод. рек.; 2010.-40с

2. Сіданіч І.Л. Актуальні проблеми духовно-морального виховання студентської молоді // наукові записки. Серія «психологія і педагогіка», 2013.- вип. 23- с.233-241

Ф.В. Чернічкін,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х1,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Д.Г. Грищук,

канд. пед. наук, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ПІДГОТОВКА МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ ДО ФОРМУВАННЯ СІМЕЙНИХ ДУХОВНО-МОРАЛЬНИХ ЦІННОСТЕЙ

Одним із пріоритетних завдань національної вищої і середньої школи на сучасному етапі її розвитку є звернення до духовних підвалин існування українського народу, до смислотворчих засад його буття, шляхів орієнтації особистості у системі цінностей суспільства, що задають спрямованість і вмотивованість життєвих прагнень та перспектив самоздійснення молодої людини. Це завдання відображене в нормативних документах, які визначають державну політику в галузі освіти: законах України «Про вищу освіту», «Про освіту», Концепції громадянського виховання в умовах розвитку української державності, Концепції національно-патріотичного виховання дітей і молоді, Національній доктрині розвитку освіти України у XXI столітті, державних стандартах базової, повної середньої та вищої освіти.

Необхідність утвердження нових підходів до формування системи цінностей молодого покоління, яке тільки здійснює життєвий і професійний вибір, зумовлює підвищення уваги до вивчення надбань педагогічної науки і практики щодо сімейного виховання як провідного засобу проектування ним

майбутнього. Під сімейними духовно-моральними цінностями розглядаються світоглядні уявлення й установки, засновані на громадянській зрілості і правовій самосвідомості, відповідальному ставленні до себе й до іншої людини, на основі чого особистістю визначається сукупність дій, принципів і норм моральної поведінки в сім'ї. У зв'язку з цим виникає потреба модернізації підготовки майбутнього фахівця до реалізації соціальної мети – виховання особистості, готової до створення сім'ї, виконання ролей відповідальних батьків, забезпечення якісних шлюбно-сімейних відносин.

Дані аналізу джерел свідчать, що в Україні нині гостро постає проблема технологізації та компетентизації підготовки фахівця. Багатьма сучасними науковцями пропонуються підходи до модернізації змісту освіти з урахуванням завдань формування ключових компетентностей молоді, проблем сучасного суспільства й освіти, до яких уходить також проблема виховання сімейних духовно-моральних цінностей. Виходячи з цього, одним із вагомих суспільно значущих результатів підготовки майбутнього фахівця має стати його готовність до формування сімейних духовно-моральних цінностей засобом реалізації сконструйованих нами відповідних педагогічних умов на засадах особистісно зорієнтованого підходу.

Успішне вирішення окресленого завдання можливе за умови використання нагромадженого вітчизняною і зарубіжною педагогікою досвіду. Дослідженню потенціалу української етнопедагогіки, аналізу її підходів до виховання особистості присвячені праці Г. Ващенко, М. Євтуха, Л. Кравченко, М. Стельмаховича, І. Сіданіч, О. Сухомлинської, Г. Шевченко та ін. У творчості цих учених значна увага приділяється християнській етиці та духовним цінностям українського народу, розглядаються аспекти сімейного виховання підростаючих поколінь на засадах духовності й моралі.

У сучасних науково-педагогічних дослідженнях шляхи й чинники формування сімейних цінностей розглядаються через: формулювання мети виховання (О. Вишневський, В. Долженко, О. Коберник, О. Сухомлинська та ін.); виявлення духовних потреб та вікових особливостей морально-духовного

розвитку і формування духовного досвіду особистості у процесі виховання (Л. Войно-Ясенецький, Л. Москальова, О. Олексюк, І. Сіданіч та ін.); вплив сім'ї на духовний розвиток дитини, розробку християнської етичної парадигми виховання та використання християнської етики як засобу сімейного виховання й освіти. Водночас, не зважаючи на наявність різнобічного наукового доробку щодо визначення сутності сімейних духовно-моральних цінностей та особливостей їхнього формування, подальшого вивчення потребує проблема підготовки майбутнього фахівця.

Актуальність проблеми, її недостатня розробленість обумовили вибір теми дипломного дослідження – «Підготовка майбутнього фахівця до формування сімейних духовно-моральних цінностей».

Ефективність підготовки майбутнього фахівця до формування духовно-моральних цінностей зростатиме на основі науково обґрунтованих педагогічних умов: забезпечення особистісно зорієнтованого підходу в підготовці майбутніх фахівців до формування сімейних духовно-моральних цінностей; удосконалення теоретичної обізнаності майбутніх фахівців щодо сімейних духовно-моральних цінностей; розробки змісту й технології оптимізації цього процесу у вищих закладах освіти.

Із досвіду сімейного виховання знаємо: якщо в сім'ї дотримуються заповідей Божих, у ній не виростають злочинці, наркозалежні, бо в дитини формуються такі гуманні якості, як доброзичливість, дружелюбність, чуйність, співчуття, чесність, повага до старших, розуміння добра і зла, готовність допомогти, милосердя, які будуть дороговказом протягом всього життя. Отже, наголошуємо, духовно-моральне виховання, розпочате з дитинства в сім'ї, продовжується у процесі соціалізації особистості. Сімейні цінності – моральні основи життя сім'ї, у яких утверджено стосунки поколінь, закони подружньої вірності, піклування про дітей, пам'ять про предків, – це продукт історії та культури українців. Ідеали добра, милосердя, людяності та такі категорії, як честь, гідність, працелюбство стали головними виразниками народної моралі. Залучення учнівської молоді до участі у благодійних акціях, надання допомоги

нужденним, проведення концертів у територіальних центрах та пансіонатах для людей з особливими потребами та пенсійного віку, поміч людині, яку спіткало нещастя, хворим, допомога в господарстві – це і середовищем формування загальнолюдських цінностей молодого покоління, виховання толерантного ставлення до інших людей.

Б.Б. Чигвінцев,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х2,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

М.О. Кириченко,

член-кореспондент Національної академії наук вищої освіти України,
доктор філософії, професор кафедри філософії і освіти дорослих,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ФОРМУВАННЯ ХРИСТИЯНСЬКИХ ЦІННОСТЕЙ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Освітня діяльність на зламі століть потерпає від руйнування орієнтирів формування християнських цінностей, що зумовило необхідність пошуку нових цінностей. Це, нажалі, перешкоджає досягненню кінцевої мети навчання та виховання. Першочерговою метою і кінцевим завданням виховання майбутніх громадян України має виступати формування саме християнських цінностей особистості. Такі знання здобувачі вищої освіти можуть отримати, вивчаючи гуманітарні біблійні дисципліни [1, с. 140].

Впроваджуючи систему виховання, яка заснована на народності, родинності, необхідно врахувати релігійну істотну рису українського народу. Адже, головні ідеї педагогіки беруть свій початок в релігії, а саме, в християнстві. Історія педагогіки свідчить, що християнство завжди було і нині є могутній чинник розвитку педагогічних поглядів. І не дивно, що

високорозвинені країни сьогодні використовують християнство як виховний потенціал, адже проблема у формуванні християнських цінностей здобувачів вищої освіти сьогодні є однією з глобальних проблем.

Філософи і педагоги різних країн та епох займалися проблемою цінностей особистості (В. Вахтеров, К.Вентцель, Л. Виготський, У. Гуд, П. Каптерев, Я. Коменський, П. Лесгафт, А. Макаренко, Ж.-Ж. Руссо, В. Сухомлинський, К. Ушинський та ін.). У творах цих учених значна увага приділялася питанням християнської етики та духовних цінностей українського народу, розглядалися аспекти виховання підростаючих поколінь на засадах духовності й моралі.

Формування християнських цінностей у своєму історичному поступі завжди було пов'язано з філософською проблематикою, яка осмислювала на відповідному світоглядному рівні ставлення людини в світі, сутність культури, цінності буття людини в світі, співвідношення її свободи і відповідальності, форми й типи людської ментальності. Характер вирішення цієї проблематики визначав і типи виховних процесів, на основі яких формувалась і розвивалась особистість.

Так як значна кількість шлюбів була укладена в студентському віці, важливо також відмітити, що сьогодні формування та виховання християнських цінностей як соціальна потреба особистості, переживає кризу і відображається на інституті сім'ї, в тому ж числі. Вона зумовлена багатьма причинами, серед яких значну частину займають: падіння традиційних моральних засад, які стали негласною нормою сучасного суспільства позашлюбні і дошлюбні зв'язки, зростання відсотку розлучень і цивільних шлюбів (співмешкання), зростання легалізації нетрадиційних сексуальних орієнтацій, ріст проституції, наркоманії, алкоголізму (частково підліткових). Надаючи гиблий вплив на сім'ю та на студентство в цілому, ці фактори, в свою чергу, самі є наслідком повсюдної секуляризації в сучасному суспільстві. Тому, важливу роль може займати обговорення таких тем при здійсненні освітнього процесу [3, с. 85].

Отже, християнські цінності мають бути фундаментом для розвитку

характеру та особистих якостей здобувачів вищої освіти. Соціологічні та моральні реформи спрямовані на формування християнських цінностей та вимагають глобальних змін в мисленні суспільства. Зазначено, що виховання християнських цінностей є соціально-історичною, культурологічною та особистісною категорією; відзначаються тісним зв'язком із духовним розвитком суспільства, культуротворчою практикою, впливають на виховання людей, їх життєдіяльність, поведінку, працю, спілкування і творчість. Християнські цінності мають зміцнювати духовний зв'язок людини з навколишнім середовищем, спонукати до глибокого сприйняття та розуміння проявів людського в людині, сприяти вияву християнських сімейних почуттів, інтересів, орієнтацій та потреб, стимулювати діяльність, пов'язану з наданням необхідної допомоги людям.

І, наостанок, роботі наголошено на *необхідності* виховання християнських цінностей студентської молоді задля укріплення інституту сім'ї [2, с. 46].

Список використаних джерел

1. Буковинський А. Й. Навчально-методичний посібник для фахівців, які впроваджують програми підготовки до подружнього життя / Адріан Буковинський, Федір Фомін. – К.: Україна, 2014. – 172 с.
2. Кравець В. Психологія сімейного життя: навч. посібник. – Тернопіль: ТДПУ, 1997. – 163 с.
3. Помиткін Е. О. Духовний потенціал особистості: психологічна діагностика, актуалізація та розвиток: посібник / Едуард Помиткін. – К.: «Внутрішній світ», 2015. – 144 с.

Г.А. Чічеріна,
здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х2,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

О.Л. Ануфрієва,

канд. пед. наук, доцент кафедри економіки, підприємства та менеджменту
ННІМП, завідувач аспірантури ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ЗНАЧИМІСТЬ ДУХОВНО-МОРАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛІВ

Споглядаючи в історію людства у сходженні до духовності, проявах моральності бачимо поклик з глибин внутрішнього світу особистості осягнути єдність з Богом, істиною, життєтворчістю. Історичний погляд охоплює зліти і падіння імперій, народів перед якими саме духовний виклик ставав доленосним, що засвідчують історичні джерела, а Біблія це проголошує. Духовні заповіді виступають регуляторами, як духовного сходження, так і соціальної поведінки людини, відтворюючись та трансформуючись у сучасності.

Одним із осередків сучасного збереження духовності та морального впливу на внутрішнє життя людини є освіта. Багато науковців присвятили себе дослідженню та втіленню духовних цінностей у освітню практику. В гуманітарних уявленнях освіти, на перше місце, ставиться особистість учня, здобувача освіти та його індивідуальність, таланти, самоцінність. Зауваживши біблійну істину, що учень не вищий за вчителя, зазначаємо першочерговість педагогічного покликання. Тому важливість турботи про розкриття духовно-морального потенціалу, його активізація, духовна культура та неперервний розвиток у цьому напрямку повинні стати головною складовою підвищення кваліфікації вчителів. Сучасні науковці наголошують, що духовний вектор формування та розвитку особистості вчителя є пріоритетним в основі якого лежить потреба служити людям та добру, постійне самовдосконалення.

В сучасному полікультурному суспільстві спостерігається неоднорідність світоглядів, кризові стани виражені у підміні ціннісних понять. Освіта,

відображає стан суспільства, тому перед вчителем крім предметних професійних знань, постає завдання бути готовим до відповідної взаємодії. Підвищення обізнаності вчителя у сфері культурології та релігієзнавства необхідно для вирішення актуальних питань сьогодення. Спочатку, вчитель має бути здатен сформулювати свій світогляд, усвідомлюючи власні переконання виокремити власні духовні орієнтири, адже саме вони є внутрішнім гаслом людини. У обранні свого шляху вчителю важливо узгодити внутрішні смисли, ідеали і цінності. Розуміння складності цих процесів та надбання ґрунтовних відповідей є запорукою надання духовно зрілих відповідей новому поколінню, яке сформує майбутнє суспільства України.

Творча імплементація Європейських освітніх стандартів скеровує до запровадження спільної термінології та логіки використання інноваційних підходів в освіту. Одним з таких підходів є компетентнісний підхід, що актуалізує питання формування компетентності у всіх сферах життєдіяльності, які охоплюють також світоглядні, духовно-моральні орієнтири. Компетентність розуміється як здатність особистості, яка складається зі знань, досвіду, цінностей і ставлення, що можуть цілісно реалізовуватися на практиці.

Тобто впровадження компетентнісного підходу повинно орієнтувати вчителів до усвідомлення потреб, прагнень і ціннісних орієнтацій, мотивів, уявлень про свої духовні запити та можливості їх реалізації у професійно-педагогічній діяльності. Свідомий аналіз та оцінка своїх особистісних якостей, знань, умінь та навичок дає вчителю спрямованість до регулювання на цій основі свого саморозвитку і власної діяльності. Тому створення умов, творчих можливостей для самоорганізації та професійно-педагогічної діяльності вчителів, головне призначення компетентнісного підходу.

Загалом сьогодні дослідити формування духовно-моральної компетентності можливо у становленні вчителів з предметів духовно-морального спрямування. Як вважає провідний діяч у напрямку християнської педагогіки І. Сіданіч, особистісна культура майбутнього викладача предметів духовно-морального спрямування, визначається рівнем набуття ним системи

моральних знань, духовно-моральних переконань, оволодіння знаннями щодо тлумачення та застосування моральних норм у житті з глибокими ціннісними установками, вольовими компетентнісними якостями, які координуватимуть правосвідому професійну діяльність. Досвідчений експерт з християнської етики В. Жуковський одним із найбільш значущих педагогічних знань вважає знання морально-світоглядного характеру, які, в силу їх світоглядно-особистісного характеру є наріжними і наскрізними, тобто такими, які мають організувати решту педагогічних знань у цілісну систему.

Стрімкі суспільні зміни, загострення ціннісних проблем створює запит на формування духовно-моральної компетентності більш широкого загалу вчителів. З метою підвищення рівня сформованості духовно-моральної компетентності вчителів важливо створювати програми, які допомагають вчителю усвідомити, переосмислити свій шлях серця, як особистого внутрішнього духовного світу. Важливими компонентами цих програм повинні бути теми світоглядного, ціннісного, духовно-морального змісту. Розкривати різницю між світськими та християнськими смислами понять духовність, моральність, чесноти, вірність, любов та інші. Повинні виноситися на загал проблемні питання спотворених цінностей освіти, сім'ї, виховання та інших, для спільного пошуку та розв'язання. Цей пошук повинен ініціювати переосмислення, перш за все у свідомості самого вчителя, бути поштовхом до самоосвіти та змін у взаємодії з учнями.

Можливо виділити значення духовно-моральної компетентності, як вектора спрямовуючого навчання вчителів до розкриття духовних смислів педагогічної діяльності, інтеграції духовно-моральних цінностей у фахову та предметну складову. Духовно-морально компетентний вчитель, на цьому рівні, стає здатним вирішувати аксіологічні виклики освіти та бути взірцем духовної зрілості з актуалізованими духовним розвитком, духовним потенціалом оснований на традиційних національних цінностях України. Все це надає нових стимулів до осмислення проблеми людини-вчителя, яка своєю діяльністю здатна створювати ціннісні виміри освіти.

С.О. Чубенко,
здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х2,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Д.Г. Грищук,
канд. пед. наук, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної
роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЦЕНТРІВ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ДО ВИХОВАННЯ ДУХОВНО- МОРАЛЬНИХ ЦІННОСТЕЙ У ДІТЕЙ ГРУПИ РИЗИКУ

Сьогодні в Україні майже 106 000 українських дітей живуть в інтернатних установах, в тому числі центри соціальної та психологічної реабілітації, з них тільки 8% мають статус (сироти та діти, позбавлені батьківського піклування) для усиновлення або опіки – розміщення в сім'ї, всі інші дитячі будинки (92%) є батьками дітей, які не можуть бути усиновлені або поміщені в нові сім'ї. Після виходу з інтернатів: 50% скоюють злочини, 20% стають бездомними, 15% здійснюють самогубства, 1% здобувають вищу освіту.

Значна кількість дітей має труднощі щодо адаптації до самостійного та дорослого життя. Виходячи з інтернатних закладів, 90% випускників не готові до самостійного життя. Вони часто падають на дно соціуму і стають для нього загрозою. У дорослому житті діти групи ризику центрів соціально-психологічної реабілітації схильні до ранніх статевих стосунків, вагітності, скоєння злочинів, спроб самогубства, алкоголізму та наркоманії [1]. Кожна дитина формується в певному середовищі, в першу чергу – це сім'я. Той факт, що діти, які дійсно можуть жити в сім'ях, перебувають в інтернатних закладах та центрах соціально-психологічної реабілітації, негативно впливає на їх соціальний розвиток, оскільки деякі ключові життєві навички можуть

розвиватися тільки в родині. Дітям, які довгий час перебували в інтернатних закладах, не вистачає рольового моделювання в сім'ї та суспільстві. Вони часто не знають, як ставитися до людей, тому їх можна сприймати як грубих, невихованих і безтактних – діти групи ризику. Це часто впливає на їх доросле життя, впливає на їх здатність розвивати відносини, знайти роботу, а також створити свою власну сім'ю.

На сьогодні значно збільшилася кількість дітей «груп ризику». Типовими «групами ризику» вважають дезадаптантів, девіантів, делінквентів. До них належать діти малозабезпечених сімей, мігрантів (репатріантів, біженців, вимушених переселенців), сироти, діти із сімей безробітних, бездоглядні діти та ін., а також обдаровані діти та діти із сімей, дохід яких значно перевищує середній. Групи населення щодо яких об'єктивно і суб'єктивно закріпився стан потенційного ризику прийнято називати соціально-вразливими групами населення. У світовій практиці до них зараховують дітей і молоді [1].

Проблема формування духовно здорової людини займає провідне місце в педагогіці і постійно актуальна. Так як будувати міцну сім'ю, сучасне суспільство може ґрунтуватися на моральних цінностях, освітнє середовище є провідним в розвитку молоді. Це сприяє набуттю мобільності, культури спілкування, вихованості, норм поведінки. Таким чином виникає необхідність більш ретельної підготовки майбутніх фахівців соціально-психологічної реабілітації до виховання християнських цінностей у дітей групи ризику.

У нинішньому суспільстві висувуються нові приписи до особистості фахівців з виховання дітей, а особливо дітей групи ризику, ступінь освіти та професійної майстерності. Реформа освітніх процесів пов'язана з європейською інтеграцією, тому формування всебічно обдарованої особистості стає основним завданням вищих педагогічних вузів. Беручи до уваги всі фактори розвитку особистості, вчені звернули увагу на необхідність винаходити нові підходи в підготовці фахівців викладання професій, тому що вони повинні будуть щодня вирішувати проблеми дітей: заздрість, жорстокість, байдужість один до одного і до навчання, можливість самогубства, крадіжки, подолання власних недоліків.

Сьогодні важливо не тільки підтримувати інтелектуальний потенціал української молоді, а й сформувати в них загальну культуру, виховати духовність, що можливо «тільки шляхом морального переродження кожної конкретної особистості, що живе у світі».

На сучасному етапі розвитку суспільства постає нагальна потреба в докорінному поліпшенні професійної підготовки педагогічних працівників, які є професійно компетентними, мають серйозну фахову підготовку і здатні здійснювати інноваційну діяльність на засадах творчого підходу в освітньому процесі. Тільки крокуючи в ногу з часом і навчаючись упродовж всього свого професійного життя можна забезпечити власне конкурентоспроможність і суспільний консенсус.

Як зазначено у законі України «Про вищу освіту», «Післядипломна освіта – спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення й оновлення її професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду» [2]. Відповідність такої підготовки умовам сьогодення залежить від ефективності роботи, в тому числі центрів соціально-психологічного розвитку та реабілітації. Перед закладами постає завдання створення таких приписів перенавчання та підвищення фахового рівня кадрів, яка була б спроможна забезпечити високий кваліфікаційний рівень відповідно до сучасних вимог закладів освіти.

Список використаних джерел

1. dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/651/1/паска...огічн діяльності.pdf
2. dn.sfs.gov.ua/okremi-storinki/arhiv2/print-111710.html

Є.Г. Шляхетко,
здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х1,

ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

А.А. Вініченко,

канд. іст. наук, ст. викладач кафедри публічного управління і проєктного менеджменту ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ІНТЕГРАЦІЯ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ПРОЦЕС ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ВЧИТЕЛІВ ХРИСТІЯНСЬКОЇ ЕТИКИ

На сьогоднішній день інформаційні технології знаходяться в процесі постійного удосконалення. Діджиталізація охопила усі сфери нашого життя, надавши можливість доступу до інформаційних потоків усім бажаючим. Завдяки цьому, зросла кількість інструментів, які допомагають зробити педагогічний процес безперервним, доступним та адаптувати його для потреб окремих категорій здобувачів освіти. Тому в умовах сучасних високотехнологічних загальнонаціональних тенденцій вкрай важливо інтегрувати сучасні інформаційно-комунікаційні технології в процес підвищення кваліфікації вчителів ХЕ. Поняття «цифрова грамотність» зазвичай пов'язують з ім'ям П.Гилстера, професора університету штату Іллінойс (Чикаго), інженера в галузі електроніки.

Сучасний педагог зобов'язаний володіти інформацією про стан розвитку інформаційно-комунікаційних технологій та володіти навичками роботи в цифровому освітньому середовищі. Особливо це стосується вчителів християнської етики, оскільки вони покликані у своїй роботі навчити учнів відрізнити корисне від непотрібного, оцінювати безпечність впливу зовнішніх чинників на внутрішній світ людини шляхом формування її самосвідомості, чіткої морально-орієнтованої позиції у суспільстві, духовної культури, неупереджених світоглядних орієнтирів. В процесі роботи з дітьми вчитель християнської етики повинен навчити критично сприймати інформацію, за

допомогою дослідницьких та аналітичних навичок відсіювати можливі зовнішні небезпеки для духовного світу від оточуючого цифрового середовища. Педагоги мають розуміти, що результатом навчання за курсом «Християнська етика» має стати усвідомлення свого місця в сучасному високотехнологічному середовищі, здатність проявляти суспільну активність, бути прикладом високої культури, моралі і духовності в процесі суспільної взаємодії, проявляти прагнення до вдосконалення та неперервного навчання, мати готовність до свідомого життєвого вибору та самореалізації, як написано в Слові Божому «Розум для тих, хто його придбав, є джерелом життя» [3].

В умовах постмодернізму, коли основні поняття та закони розглядаються під кутом відносності та невизначеності критеріїв суспільної оцінки, актуальним є збереження та розвиток духовних цінностей, як орієнтиру для морально здорового суспільства. Цієї мети можна досягти шляхом викладання християнської етики та інтеграції християнських цінностей в шкільні предмети. Саме тому якісна підготовка вчителів християнської етики є важливим етапом в освітньому процесі. Про важливість духовної складової в процесі освіти зазначала А.Вініченко, акцентуючи увагу на тому, що «вибір людиною певних матеріальних і духовних цінностей як об'єктів, що визначають її цілеспрямовану життєдіяльність, весь спосіб життя поза часовими обмеженнями»[1]. У Слові Божому також написано, що «Серце розумного здобуває знання» [2], отже, вкрай важливо навчатися постійно, безперервно, підвищуючи рівень своїх знань та компетенцій.

Педагогічний процес передбачає постійне переосмислення, трансформацію, адаптацію знань, умінь та інструментів навчання у зв'язку з динамічним розвитком технічної та інформаційної бази. Тому на курсах підвищення кваліфікації важливо інтегрувати в педагогічний процес сучасні напрацювання у сфері інформаційно-комунікаційних технологій.

Особливо важливим на сьогодні стоїть питання ознайомлення вчителів християнської етики з сучасними тенденціями в освітніх процесах, з новітніми високотехнічними інструментами, що створюють нові можливості для більш

поглибленого вивчення дисциплін, здобуття знань, відпрацювання практичних навичок. В процесі викладання вчитель повинен бути готовим дати відповідь на ряд питань, навчити учнів орієнтуватися в цифровому середовищі, щоб навчитися бачити та обходити загрози в інтернеті, направляти свої зусилля на розвиток своїх талантів та здобуття знань. Зокрема, поняття гейміфікації може розглядатися як пряма загроза для учня і як можливість для інтеграції корисної інформації та подання її в ігровій формі. Тому, діджиталізація може виступати загрозою розвитку учня при неправильному, безконтрольному та нерозумному використанні цифрових технологій і як ресурс розвитку інтелекту, талантів і умінь як педагогів так і учнів.

Отже, завдання науковців на сьогодні – проводити постійний моніторинг стану розвитку інформаційно-комунікаційних технологій з метою виявлення та усунення можливих загроз і впровадження новітніх розробок в освітній процес.

Список використаних джерел

1. Вініченко А. А., Сергієнко А. Д. Особливості виховання молоді професійно-технічних навчальних закладів в умовах суспільних трансформацій // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. Серія «Педагогічні науки»/ НАПН України, Ун-т менедж. освіти; редкол. : О. Л. Ануфрієва[та ін.]. — К., 2005. — Вип. 1(30) / голов. ред. В. В. Олійник. — К. : АТОПОЛ ГРУП, 20162.
2. Електронний ресурс: <https://www.bible.com/ru/bible/1755/pro.18.15>
3. Електронний ресурс: <https://www.bible.com/ru/bible/1755/pro.16.22>

Б.В. Ясінський,

здобувач вищої освіти, 01 «Педагогіка», група ПВШ-18-Х2,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Г.М. Тимошко,

доктор пед. наук, професор, професор кафедри педагогіки,

ФЕНОМЕН ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ТЕОРІЇ ПЕДАГОГІКИ

Як суспільний рух волонтерство виникло на Заході, а першими волонтерами були самаритяни, які надавали допомогу усім, хто її потребував. Більш впевнено можна говорити про виникнення феномена волонтерства вже з середини ХІХ століття. 1859 рік вважається роком виникнення волонтерського руху у світі. Саме в цей період Анрі Дюран, відомий французький письменник-журналіст, вражений наслідками кривавої битви при Сольферіно, запропонував створити Червоний Хрест – організацію, яка б працювала на волонтерських засадах і надавала першу медичну допомогу полоненим та пораненим.

Деякі дослідники виокремлюють ХХ ст. як головну віху в розвитку волонтерського руху. У Європі після закінчення Першої світової війни з'явилися люди, готові надавати допомогу постраждалим у війні. Саме в цей час були створені перші волонтерські організації. Було засновано Координаційний комітет міжнародної волонтерської служби (CCIVS) під егідою ЮНЕСКО зі штаб-квартирою у Парижі [8].

Вітчизняний науковець З. Бондаренко, аналізуючи підходи до визначення волонтерства, яке вітчизняними та зарубіжними науковцями ототожнюється із поняттям «добровільна діяльність», зазначає, що дослідники тлумачать сутність даного феномена як: благодійність, що здійснюється фізичними особами на засадах неприбуткової діяльності, без заробітної платні, просування по службі, заради добробуту й процвітання спільнот і суспільства загалом; добровільну діяльність, засновану на ідеях безкорисливого служіння гуманним ідеалам людства та, не маючи цілей отримання прибутку, одержання оплати чи кар'єрного зросту; отримання всебічного задоволення особистих і соціальних потреб шляхом надання допомоги іншим людям; *волонтер* – доброволець,

громадянин, що бере участь у вирішенні соціально значимих проблем у формі безоплатної праці; основу функціонування громадських організацій, форму громадянської активності населення; національну ідею милосердя та благодійності [3].

У Законі України «Про волонтерську діяльність» зазначається, що «волонтерська діяльність – добровільна, соціально спрямована, неприбуткова діяльність, що здійснюється волонтерами шляхом надання волонтерської допомоги. Вона ґрунтується на принципах законності, гуманності, рівності, добровільності, безоплатності, неприбутковості. Волонтер – фізична особа, яка добровільно здійснює соціально спрямовану неприбуткову діяльність шляхом надання волонтерської допомоги» [6].

У світовій практиці найголовнішою ознакою волонтерства є те, що волонтер частину свого вільного (особистого) часу, сил, енергії, знань, досвіду добровільно витрачає на здійснення діяльності, яка є корисною людям і суспільству загалом [8].

Волонтерська діяльність, згідно з Законом України «Про волонтерську діяльність», здійснюється за такими напрямками:

- надання волонтерської допомоги з метою підтримки малозабезпечених, безробітних, багатодітних, бездомних, безпритульних, осіб, що потребують соціальної реабілітації;
- здійснення догляду за хворими, інвалідами, самотніми, людьми похилого віку та іншими особами, які через свої фізичні, матеріальні чи інші особливості потребують підтримки та допомоги;
- надання допомоги громадянам, які постраждали внаслідок надзвичайної ситуації техногенного чи природного характеру, дії особливого періоду, правових режимів надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції, у результаті соціальних конфліктів, нещасних випадків, а також жертвам злочинів, біженцям, внутрішньо переміщеним особам;
- надання допомоги особам, які через свої фізичні або інші вади

обмежені в реалізації своїх прав і законних інтересів;

- проведення заходів, пов'язаних з охороною навколишнього природного середовища, збереженням культурної спадщини, історико-культурного середовища, пам'яток історії та культури, місць поховання;

- сприяння проведенню заходів національного та міжнародного значення, пов'язаних з організацією масових спортивних, культурних та інших видовищних і громадських заходів;

- надання волонтерської допомоги для ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій техногенного або природного характеру;

- надання волонтерської допомоги Збройним Силам України, іншим військовим формуванням, правоохоронним органам, органам державної влади під час дії особливого періоду, правових режимів надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції;

- надання волонтерської допомоги за іншими напрямками, не забороненими законодавством [6].

У роботі волонтера, найважливіше, це усвідомлення необхідності власної діяльності та наявність бажання працювати. Головна перевага волонтерів полягає в тому, що вони виконують роботу від якої отримують задоволення і емоційну віддачу.

На сьогоднішній день в Україні активно розвивається студентський волонтерський рух. Студентські волонтерські групи (клуби) створюються майже при кожному закладі вищої освіти, центрах соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, різноманітних громадських організаціях. Основними напрямками їхньої діяльності є:

- організація дозвілля молоді;
- залучення волонтерів до масових форм роботи;
- анкетування, опитування, соціологічні дослідження;
- проведення інтелектуальних і розважальних ігор;
- сприяння розширенню світогляду, інтелектуального розвитку дітей-інвалідів;

- робота консультативних пунктів на базі різних закладів та на вулицях міста;
- індивідуальна робота з інвалідами вдома;
- проведення роботи серед молоді;
- розвиток молоді за інтересами і потребами (розвиток творчого потенціалу талановитої молоді);
- навчання молоді;
- проведення зустрічей з молодіжними аудиторіями;
- пропаганда здорового способу життя;
- соціальна реабілітація, попередження та подолання негативних явищ у молодіжному середовищі;
- соціально-психологічне опікунство, соціальний патронаж (діти-інваліди, малозабезпечені, безпритульні діти);
- участь у виїзних акціях [9].

Така діяльність допомагає їм набувати більш широкого кола знань, збагачувати свій життєвий, а декому, і професійний досвід, вчитись допомагати іншим, самореалізуватись.

К. В.Кухарчук

здобувач вищої освіти, 011 «Освітні, педагогічні науки»,
група ПВШ-18-Г1, ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Т. Є.Рожнова

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, адміністрування
і соціальної роботи ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧА ЗВО

Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що система вищої освіти

України перебуває в стані трансформації. Вона зазнає суттєвих змін у результаті таких світових процесів, як: поява нових інформаційних технологій, розширення меж спілкування, відкриття нових можливостей комунікації, значне зростання обсягу інформації. Так, однією з найнеобхідніших умов викладання у ЗВО на сучасному етапі є використання на заняттях різноманітних засобів сучасних інформаційно-комунікативних технологій (надалі ІКТ) – комплексу процедур, що реалізують функції збору, отримання, накопичення, збереження, обробки, аналізу та передачі інформації в організованій структурі, з можливим використанням засобів обчислювальної техніки [4, с. 157].

Головною відмінною рисою навчання з використанням ІКТ є безпосереднє застосування комп'ютера як засобу навчання, освітній процес при цьому кардинально змінюється, зокрема новими стають підходи до системи форм і методів викладання навчальних дисциплін. При цьому використання ІКТ виступає не самоціллю, а педагогічно виправданим підходом, який дозволить отримати суттєві переваги у порівнянні з традиційними технологіями організації навчального процесу.

Аналіз практичного досвіду показує, що використання ІКТ вже сьогодні істотно змінює роль і функції викладача і здобувача вищої освіти, впливає на всі компоненти освітнього процесу: змінюється сам характер, місце і методи взаємодії викладачів і здобувачів вищої освіти; співвідношення дидактичних функцій, які реалізовані в системі «викладач – ІКТ – здобувач вищої освіти»; ускладнюються програми і методики навчання різних дисциплін; видозмінюються методи і форми проведення навчальних занять [5, с. 66].

Сьогодні викладач вищої школи повинен бути не стільки носієм професійної та наукової інформації, скільки організатором і консультантом навчально-пізнавальної діяльності здобувачів вищої освіти, їх самоосвітньої і творчої роботи. Важливою психологічною особливістю формування особистісної готовності, компетентності педагогічних працівників до розвитку духовного потенціалу у здобувачів вищої освіти слід визнати ступінь

усвідомлення ними проблеми духовності, динаміки такого усвідомлення, рефлексії різних аспектів розвитку духовного потенціалу в майбутніх фахівців.

На думку багатьох вчених, впровадження ІКТ в освітній процес розширило теорію і методику освіти шляхом застосування нових дидактичних засобів. Основними напрямками застосування ІКТ в навчальному процесі є:

- розробка методичних і дидактичних матеріалів (презентації, зображення, анімація тощо);
- управління освітнім процесом вищої і середньої школи;
- цілеспрямований пошук навчальної інформації у мережі Інтернет;
- проведення експерименту за допомогою комп'ютерних моделей, математична обробка результатів експерименту;
- організація інтелектуального дозвілля здобувача вищої освіти;
- розробка web-ресурсів навчального призначення (дистанційне навчання, масові онлайн курси);
- розробка та впровадження педагогічних програмних засобів [3, с. 121].

Власний досвід і педагогічна практика показали, що застосування ІКТ сприяє більш повному оволодінню системою знань і умінь, розвиває творчу спрямованість пізнавальної діяльності здобувачів вищої освіти, забезпечує об'єктивний самоконтроль та самоперевірку отриманих знань, допомагає формуванню відповідних професійних компетентностей та особистісних якостей, дозволяє забезпечити диференційований підхід тощо.

Сьогодні доволі розповсюдженими є інтегровані заняття із застосуванням мультимедійних засобів, а навчальні презентації часто стають невід'ємною частиною викладу нового матеріалу. Використання відеосюжетів і анімаційних ефектів дозволяє перейти від традиційної технології подання матеріалу з використанням дошки та крейди до використання нового освітнього середовища, що містить всі можливості подання навчальної інформації в електронному вигляді. За рахунок цього мультимедіа-лекції можна використовувати для викладання практично всіх курсів [1, с. 75]. Слід

зазначити, що ІКТ доречно використовувати у поєднанні різних форм навчання задля отримання максимального навчального ефекту.

Не менш важливою вимогою сучасності є постійне поповнення своїх знань викладача у предметній галузі і водночас у професійному зростанні як педагога, формування власного стилю педагогічної діяльності, опанування новітніми знаннями в галузі педагогіки і психології, підвищення рівня педагогічної майстерності.

Для ефективного використання в освітньому процесі сучасних ІКТ викладач повинен володіти певними специфічними вміннями (М. Жалдак):

- застосовувати сучасні ІКТ в підготовці, аналізі, коригуванні навчального процесу, управлінні навчальним процесом і навчально-пізнавальною діяльністю здобувачів вищої освіти;
- добирати найраціональніші методи і засоби навчання, враховувати індивідуальні особливості здобувачів вищої освіти, їх нахили і здібності;
- ефективно поєднувати традиційні методичні системи навчання із новими інформаційно-комунікаційними технологіями [2, с. 6].

Слід зазначити, що викладання дисципліни, у тому числі і духовного спрямування, з використанням ІКТ вимагає від викладача не тільки володіння професійною компетентністю, але й бути обізнаним в існуючих ІКТ.

Список використаних джерел

1. Винославська О.В. Нові інформаційні технології в структурі діяльності викладача технічного університету. Теоретичні і прикладні проблеми психології та педагогіки: зб. наук. пр. Вид-во СХУ ім. Володимира Даля, 2002. №3. С. 74–76.

2. Жалдак М. І. Система підготовки вчителя до використання інформаційно-комунікаційних технологій в навчальному процесі. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 2 : Комп'ютерно-орієнтовані системи навчання. 2011. №. 11. С. 3–15.

3. Ісак О. Д. Застосування нових інформаційних технологій в системі вищої освіти: переваги та недоліки. Технологічна освіта: досвід, перспективи, проблеми, 2010. №6. С. 118–130.

4. Лазаренко С. В., Шамсутдінов А. М. Використання сучасних засобів інформаційно-комунікативних технологій у процесі викладання іноземних мов у вищих навчальних закладах: наукові записки Національного університету «Острозька академія». Сер. Філологічна. 2015. Вип. 52. С. 157–159.

5. Образцов П.И. Психолого-педагогические аспекты разработки и применения в вузе информационных технологий обучения. Орел : ОрелГТУ, 2000. 145 с.

О.В.Сафіна,

здобувач вищої освіти, 011 «Освітні, педагогічні науки»,
група ПВШ-19-Г1, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ВПЛИВ ВИЩОЇ ОСВІТИ НА ФОРМУВАННЯ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Якісна освіта є запорукою майбутнього країни, важливою складовою її національної ідентичності та державного добробуту. Сьогодні завдання не тільки в тому, щоб дати молодому спеціалісту знання, а в тому, щоб сформувати потребу в них. Виховати прагнення до їх постійного оновлення, власного вдосконалення. Як свідчить міжнародна практика, сучасний фахівець у будь-якій сфері діяльності ефективно реалізує свої професійні здібності лише за умов засвоєння ним загальнолюдських цінностей, що формувалися попередніми поколіннями протягом століть.

Створення конкурентоспроможної системи освіти – це вимога часу.

Якість освіти, тобто якість підготовки фахівців, що базується на трикутнику знань – освіта–наука–інновації, визначається основними складовими: кого ми вчимо (якість абітурієнтів та контингенту студентів), хто

вчить (якість кадрового складу), чого вчить (якість навчальних програм, наукове і методичне забезпечення) і на якій базі (рівень фінансового і матеріально-технічного забезпечення).

Сучасний ринок праці потребує нової концепції професійної підготовки фахівців, яка ґрунтується на його тісній взаємодії з ринком освіти, оскільки соціально орієнтований спосіб ведення виробництва й бізнесу передбачає якісно новий рівень професійної особистості. Нині відповідальність за результати своєї праці, вміння самостійно здобувати необхідні знання і творчо застосовувати їх на практиці є ключовими умовами професійного і кар'єрного зростання молодої людини.

Вища професійна освіта є фундаментальною складовою цілісної системи безперервної професійної освіти в сучасних умовах жорсткої конкуренції на ринку праці. Формування професійної мотивації студента є важливим фактором його конкурентності. Актуальність цієї проблеми посилюється в умовах системної суспільної кризи. Соціальна незахищеність та економічна нестабільність руйнує особистість та може викликати такі негативні явища, як алкоголізм, наркоманія, ігроманія тощо. Окрім цього, сучасні умови вступу до ВНЗ інколи призводять до несвідомого і несамостійного вибору фаху молодою людиною. Тому процес формування професійної мотивації потребує корекції, управління та інтенсифікації педагогами, батьками, керівниками навчальних закладів і суспільством у цілому.

Мотивом суспільного обов'язку у виборі професії є усвідомлення студентом реальної суспільної користі від своєї участі в певній сфері діяльності, переживання особистої відповідальності за успішну працю, готовність до подолання можливих моральних і фізичних труднощів.

Серед низки проблем, притаманних вищій освіті, визначають проблему доцільності досягнення високого рівня підготовки спеціаліста (на основі зусиль викладачів, студента, його батьків), оскільки в подальшому виникають утруднення із працевлаштуванням молодого спеціаліста, забезпеченням його соціальних і правових гарантій, які нині держава фактично не реалізує, попри

декларування цього в законах . Звідси – плинність кадрів, небажання працювати за отриманим фахом і неможливість використати свої знання там, де це можна зробити найбільш ефективно, оскільки для цього немає умов[4,с.102].

Навчання повинне забезпечуватися трьома компонентами: наявністю студента, слухача; наявністю науково-педагогічного складу; належною матеріально-технічною базою. Окрім цього, необхідно враховувати четверту складову – бажання студента навчатися, його мотивацією до навчання. Часто такої мотивації немає, оскільки сучасний студент не бачить перспектив використання здобутих знань, тобто можливості роботи за спеціальністю в гідних умовах за достойну платню. Підвищення якості підготовки фахівця, формування у нього мотивації до безперервної професійної освіти як фактори забезпечення конкурентноспроможності країни на світовому рівні.

У сучасному світі найрізноманітніших професій, коли вимоги до працівників швидко змінюються і багатьом з них декілька разів доводиться вирішувати проблему переходу до нової сфери діяльності, система профорієнтації має базуватися на підґрунті конкурентоорієнтованості та бути зв'язувальною ланкою між людиною, ринком праці і підприємствами. Об'єктивними факторами, які впливають на конкурентоорієнтованість молоді є: участь держави у профорієнтації та працевлаштуванні; стан ринку праці; стан ринку освітніх послуг; середній рівень заробітної плати; до суб'єктивних належать: наявність та реалізація особистого плану життя; активне навчання та самонавчання; розвиток підприємницьких здібностей, засвоєння професійної діяльності та подальше постійне її вдосконалення; самоконтроль та самодисципліна; постійне прагнення бути успішним; забезпечення свого благополуччя [3,с.47].

Вагому роль в системі критеріїв оцінки конкурентноспроможності фахівця, посідає відокремлена від складових компонента — вартість послуг праці. Розмір заробітної платні структура соціального пакету, яку бажає отримати фахівець, все це безпосередньо впливає на затребуваність фахівця. Споживач бажає отримати робітника, що найбільш відповідає його уявленням,

витрачаючи на його утримання мінімальну кількість коштів. Однак не дивлячись на це, ступінь впливу даного критерію на споживчу оцінку конкурентоспроможності є не великим у порівнянні з якісними характеристиками фахівця [1, с. 35].

Отже, конкурентоспроможність фахівця є багатогранною категорією, яка включає в себе широке коло складових та формується під впливом як особистісних, так і загальнонаціональних чинників. Основні конкурентні переваги фахівця закладаються саме в системі освіти та формуються під її впливом протягом всього життя.

Список використаних джерел

1. Єсіна О.Г. Критерії оцінки якості підготовки сучасних фахівців / О.Г. Єсіна // Теорія та методика навчання фундаментальних дисциплін у вищій школі: збірник наукових праць. – Кривий Ріг: НМетАУ, 2012. – Вип. VII. – С. 84-90. - Режим доступу: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/1401>.
2. Медведь В.В. Основи формування конкурентоспроможності фахівця: чинники, складові, критерії / Медведь В.В. // Теорія та методика управління освітою - 2011. - № 7. – Режим доступу: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_7/9.pdf.
3. Столярук Х.С. Модель формування конкурентоспроможності фахівця / Х. С. Столярук // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Технічний прогрес та ефективність виробництва. - 2013. - № 45. - С. 144-150. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vcpitp_2013_45_23.
4. Сисоева С.О., Батечко Н.Г. Вища освіта України: реалії сучасного розвитку / С.О. Сисоева, Н.Г. Батечко / Міністерство освіти і науки України, Київський університет імені Бориса Грінченка, Національний університет біоресурсів і природокористування. – К., ВД ЕКМО, ISSN Online: 2312-5829. Освітологічний дискурс, 2016, № 1 (13) 128 2011. – 368с.

О. В. Задоя,

здобувачка вищої освіти, 011 «Освітні, педагогічні науки»,
група ПВШ-18-Г1, ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Т.Є. Рожнова,

канд. пед. наук, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної
роботи ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

СУЧАСНИЙ СТАН ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ КУХАРІВ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ

Актуальність теми зумовлена тим, що сучасний випускник закладу професійно-технічної освіти, згідно Національної доктрини розвитку освіти, повинен бути готовим вирішувати нестандартні проблеми, швидко сприймати новації та приймати правильні рішення. Сьогодні є необхідною здатність самостійно здобувати потрібну інформацію, виділяти проблеми та знаходити шляхи їх ліквідації, аналізувати набуті знання і застосовувати їх для розв'язання нових завдань. Не винятком є професійна підготовка майбутніх кухарів, під час якої, окрім здобуття базових знань, умінь і навичок, учні повинні бути мотивованими до постійного фахового самовдосконалення як найвищої з усвідомлених форм саморозвитку особистості.

Метою роботи є вивчення сучасного стану формування професійної компетентності майбутніх кухарів у процесі фахової підготовки.

Формування професійної компетентності майбутніх фахівців сфери обслуговування досліджували А. Амельченко, О. Галкіна, І. Матійків, О. Оліферчук, М. Пальчук, І. Чебанна, Г. Хаматгалеева та інші.

Однак питання формування професійної компетентності майбутніх кухарів у процесі фахової підготовки висвітлено науковцями не в повній мірі, що і зумовило вибір теми нашого дослідження.

З метою аналізу стану формування професійної компетентності майбутнього кухаря та виявлення можливостей ЗПТО щодо їх фахової підготовки, нами вивчено кваліфікаційну характеристику, державний стандарт з професії «Кухар», типовий навчальний план та програми предметів загально-професійного, професійно-теоретичного та професійно-практичного циклів, проведено експертну оцінку шляхом опитування керівників виробничої практики від підприємств, фахівців підприємств та організацій, що працюють в цьому напрямі.

Також у процесі дослідження ми проаналізували журнали обліку теоретичного та виробничого навчання, відомості успішності учнів, протоколи державної кваліфікаційної атестації тощо. Встановлено, що достатній і високий рівень навчальних досягнень з професійно-теоретичної підготовки випускників складає 70,9%, з професійно-практичної підготовки відповідно 75%.

Для визначення рівня професійної підготовки учням було запропоновано виконати пробну кваліфікаційну роботу з професії «кухар». Теоретичну та практичну частину виконували 50 учнів. За результатами відповідей на теоретичні питання виявлено, що на високому рівні навчальних досягнень засвоїли програмний матеріал 4,2%, достатньому - (50%), на середньому - 45,8%, низького рівня не було. При цьому, 29,2% допустили неточності опису технології приготування страв та напівфабрикатів; 37,5% – нечітко сформулювали видову класифікацію товарних груп та їх характеристик; 33,3% робили помилки у визначенні основних понять та термінів технологічних процесів; 41,7% допустили незначні помилки у висвітленні порядку виконання роботи відповідно до варіанту.

Щодо практичної частини, то на високому рівні виконали завдання 4,2%, достатньому - 58,3%, середньому – 37,5%, низького рівня не виявлено. Аналіз виконання завдань практичної частини з професії 5122 «Кухар» показав: учні робили помилки при складанні та оформленні технологічної документації (калькуляційна картка, інструкційна картка, неточності у заповненні технологічних карток) – 35, 2%, помилки при приготуванні страв – 26%,

дотримання правил техніки безпеки та санітарно-гігієнічних норм – 21%, недотримання часових термінів виконання – 17,8%.

Варто зауважити, що переважна більшість майбутніх кухарів відчують труднощі у формулюванні власної думки, суджень, невпевнено почували себе у спілкуванні.

З метою виявлення рівня задоволення робочим місцем, рівнем підготовки та кваліфікації учнів проведено опитування випускників (62 ос.) та роботодавців (22 ос.). На питання анкети щодо працевлаштування, рівня задоволення робочим місцем, отриманою професією відповідали 62 випускника: з них 30 ос. – чоловіча стать, 32 ос. - жіноча стать. Вік випускників по закінченню навчання становив більше 18 років. 95,16 % опитаних зазначили, що їхня робота пов'язана з професією, яку вони здобули у навчальному закладі. Співвідношення відповідей представлено діаграмами (див.рис.1 - 3).

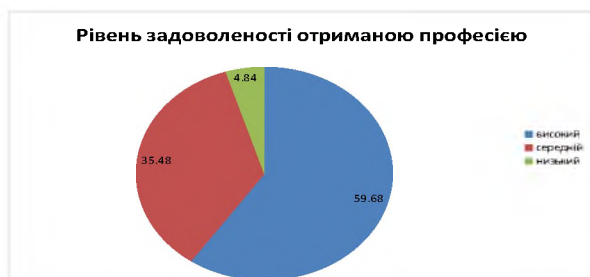


Рис. 1. Результат аналізу відповідей респондентів щодо рівня задоволеності отриманою професією випускників ЗПТО з професії «кухар»



Рис. 2. Результат аналізу відповідей респондентів щодо рівня задоволеності робочим місцем випускників ЗПТО з професії «кухар»



Рис. 3. Результат аналізу пропозицій щодо покращення процесу навчання за отриманою професією випускників ЗПТО

На питання анкети щодо якості підготовки випускників, відповідності знань, вмінь та навичок дали відповіді 22 роботодавці. Переважна більшість респондентів, які надали роботу випускникам, задоволені рівнем професійної підготовки випускників. Респонденти вказали, що випускники відповідають потребам роботодавця на 72,73% (знання), на 45,45% (вміння), на 31,82% (навики). Співпрацею із закладами освіти задоволені 81,82 % роботодавців.

Співвідношення відповідей на запитання у відсотках представлене діаграмами (рис. 4- 6).



Рис.4. Результат аналізу відповідей респондентів щодо підготовки випускників ЗПТО (відповідність знань)



Рис.5. Результат аналізу відповідей респондентів щодо підготовки випускників ЗПТО (відповідність умінь)



Рис.6. Результат аналізу відповідей респондентів щодо підготовки випускників ЗПТО (відповідність навичок)

Близько 70% респондентів вважають рівень професійної підготовки достатнім, 22% пропонують внести зміни до окремих розділів навчальної програми з метою оновлення та вдосконалення змісту професійної підготовки. 65% випускників висловили припущення, що зменшення кількості лекційних занять та збільшення практично орієнтованих тренінгів, групових та індивідуальних занять підвищить ефективність навчального процесу, зробить його цікавим та пізнавальним. 38% учнів зазначили, що їм важко подолати сором'язливість, швидко знайти спільну мову з іншими учасниками освітнього процесу, виявляти активність. Працевлаштувались за професією 95,16 % 59 випускників. Лише 65% випускників успішно адаптувались на робочому місці, 28% відзначили певні труднощі в процесі входження у трудовий колектив.

Отже, професійна компетентність майбутнього кухаря це готовність та здатність до виробничої активності, адаптивної поведінки для виконання професійних завдань на робочому місці в змінних ринкових умовах, досягнення поставленої мети на основі рефлексії, аналізу власного професійного рівня, визначення особистої траєкторії подальшого професійного розвитку.

Список використаних джерел

1. Гуревич, Р. С. (2008). *Теорія і практика навчання в професійно-технічних закладах : монографія*. Вінниця: ДОВ «Вінниця».
2. Державний стандарт професійно-технічної освіти ДСПТО 5122-НО.55.3.5-2007. Професія «Кухар», кваліфікація: 3, 4, 5, 6 розряди. Взято з <http://www.file:///C:/Users/Admin/Downloads/dergstandkuhar.pdf>
3. Кравець С.Г. Формування ключових компетентностей майбутніх фахівців ресторанного сервісу у вищих професійних училищах [текст]: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Світлана Григорівна Кравець; Інститут професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України. К., 2014. 230с. укр.

**СЕКЦІЯ 4. ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ
ПРОЕКТАМИ ТА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ І АДМІНІСТРУВАННЯ
НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ДЕРЖАВОТВОРЕННЯ**

А.С. Бєлова,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УП-18-Г1,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Г.В. Бережна,

кандидат економічних наук, доцент кафедри публічного управління і
проектного менеджменту ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

**ЛОГІКО-СТРУКТУРНИЙ ПІДХІД ДО РОЗРОБКИ ОСВІТНЬОГО
ПРОЄКТУ**

Освітні проекти мають чітко визначені етапи розробки та управління проектною діяльністю, а також критерії та вимоги до її реалізації. Сучасне проектування відкриває можливості для застосування різних методів та підходів при підготовці освітніх проектів. Актуальним до застосування при розробці проектів в умовах сучасної політики освітніх змін є логіко-структурний підхід, який забезпечує детальний аналіз та узгодженість всіх компонентів проекту і відкриває можливості для зручного представлення основних ідей реалізації проектних змін для різних категорій сторін, зацікавлених у реалізації проекту.

Важливим етапом проектної діяльності будь-якого рівня (адміністративного, педагогічного) є формування загального поля проблем, результатом аналізу яких є визначений актуальний предмет проектування, фокусування на тому, чого хочемо досягти, що хочемо змінити. Тому дуже

важливо зробити детальний аналіз існуючих умов та ситуації, виокремити об'єкти першочергового або перспективного перетворення.

Проаналізувавши можливості для розвитку лідерських навичок учнів у КЗ «Дніпрорудненська загальноосвітня школа I-II ступенів» ВРР ЗО та результати роботи передових закладів освіти, нами було встановлено, що формування 7 звичок вискоелективних підлітків повністю відповідає запиту Концепції НУШ щодо кінцевого результату діяльності закладів загальної середньої освіти. Тому було прийнято рішення розробити адаптований інструментарій для поетапної переорієнтації діяльності закладу.

На нашу думку, органічно вирішити ці питання можна за допомогою: розробки Блокового кейсу «Лідер», до змісту блоків якого входили б три аспекти, такі як підготовка вчителів, популяризація передових шляхів виховання дітей серед батьківської громади закладу й безпосередня робота з учнями 7-9 класів школи з формування лідерських навичок за С. Кові; впровадження його в роботу закладу протягом одного навчального року; аналізу результатів впровадження та розробці перспективних шляхів впровадження проєкту.

Для визначення основних проблем, з метою пошуку шляхів ефективного їх вирішення, вважаємо доцільним застосовувати на цьому етапі логіко-структурний підхід. Таким чином, для сортування проблем пропонується створення структури причинно-наслідкових відносин під назвою «Дерево проблеми», що є візуалізацією проблем у вигляді діаграми та наглядним помічником при аналізі та встановленні причинно-наслідкових зв'язків. Після виявлення всіх проблем, пов'язаних з основною (центральною), необхідно ретельно проаналізувати кожну з них та визначити причинно-наслідковий зв'язок між ними, в результаті чого графічно представити їх, щоб проблема-причина була на рівень нижче за проблемний ефект.

Відповідно до наведених етапів, нами був проведений аналіз зацікавлених сторін проєкту, який дав можливість поглянути на майбутні результати проєкту з різних боків та визначити очікування кожної групи

бенефіціарів. Повертаючись до результатів досліджень щодо визначення умов для розвитку лідерських навичок учнів школи, нами були ґрунтовно опрацьовані проблеми закладу та причини їх виникнення. Результатом одного з етапів логіко-структурного підходу до розробки проєкту «Блоковий кейс «Лідер» стало формування «дерева проблем». Встановлені проблеми були класифіковані на «центрально(ключову) проблему», «наслідки» та «причини». Ключовою проблемою навчального закладу було визначено недостатню сформованість лідерських навичок учнів. Як результат цієї проблеми, ми бачимо, невідповідність випускника КЗ «Дніпрорудненська загальноосвітня школа І-ІІ ступенів» ВРР ЗО моделі випускника, описаній у Концепції НУШ, що може мати більш широкий спектр наслідків на державному рівні. Інші проблеми були розподілені на причини першого та другого порядків.

Визначення ступеня можливостей вирішення проблеми та моделювання варіантів можливих дій, з метою вибору оптимального варіанту рішення, можливе після детального аналізу цілей. Для побудови «дерева цілей» необхідно переформулювати негативні твердження дерева проблем в позитивні, використовуючи ті самі рівні – рівень центральної проблеми трансформується в конкретну ціль, рівні вище – в загальні цілі, а рівні нижче – в результати та дії. Для того, щоб відобразити та визначити шляхи вирішення виявлених проблем «дерево проблем» було перетворено нами на «дерево цілей» (табл. 1).

Таблиця 1

«Дерево цілей» проєкту

Загальна ціль	Створення гуманістичного виховного середовища як умова саморозвитку вільної й активної особистості, яка є найвищою цінністю суспільства			
Конкретна ціль	Створення умов для розвитку лідерських навичок учнів КЗ «Дніпрорудненська загальноосвітня школа І-ІІ ступенів» шляхом розробки Блокового кейсу «Лідер» (за методикою С. Кові) та впровадженням його в роботу закладу протягом 2020-2021 навчального року			
Конкретні результати	Наявність єдиного інструменту з розвитку лідерських навичок учнів школи	Організована командна взаємодія педагогів школи у створенні гуманістичног	Налагоджена система навчально-просвітницької роботи школи для батьків з питань виховання	Свідоме та умотивоване ставлення учнів до самопізнання та саморозвитку, сформоване почуття відповідальності за

		о виховного середовища	успішної гармонійної особистості	власне життя
Можливі дії	Проектування стратегічних цілей і завдань Кейсу	Визначення і проектування змісту та програми Кейсу	Завердження проекту змісту та програми Блокового кейсу «Лідер»	Проведення блоку тренінгів для вчителів
		Проведення спільних заходів для вчителів (розробка методичних рекомендацій, майстер-класів)	Адаптація матеріалів Кейсу для учнів 5-9 класів	Проведення блоку тренінгів для батьків
			Організація заходів з обміну досвідом по вихованню дітей	Проведення блоку тренінгів для учнів
				Залучення учнів до звітних заходів, круглих столів з обміну досвідом по організації власного саморозвитку
				Запис та транслявання на шкільному телебаченні мотивуючих та спонукаючих відео матеріалів за участю дітей, батьків, успішних особистостей міста

Після того, як будуть визначені заходи, що в подальшому призведуть до вирішення проблеми, необхідно детально їх проаналізувати щодо їх ефективності для вирішення саме цього кола проблем. Іноді аналіз дерева цілей, при застосуванні логіко-структурного підходу, може окреслити декілька стратегій вирішення проблеми.

На основі сформованого «дерева цілей» можливе заповнення логіко-структурної матриці проекту. Спочатку заповнимо стовпець «Логіка втручання» в напрямі згори до низу: загальна мета: створення гуманістичного виховного середовища як умова саморозвитку вільної й активної особистості, яка є найвищою цінністю суспільства; конкретна мета проекту: створення умов для розвитку лідерських навичок учнів КЗ «Дніпрорудненська загальноосвітня школа І-ІІ ступенів» шляхом розробки Блокового кейсу «Лідер» (за методикою С. Кові) та впровадженням його в роботу закладу протягом 2020-2021 навчального року.

Наступним кроком нами заповнені прогнозовані результати та заходи, та всі рівні колонки «Припущення», до яких внесли передумови успішної реалізації проекту. Якщо переформулювати ці твердження у негативні, то вони

гратимуть роль ризиків проєкту. Заповнення відбувається знизу догори. По-перше, ми вказали важливі події, умови або рішення поза контролем проєкту, що необхідні для здійснення запланованих заходів. Таким є припущення про реалізацію стратегії розвитку школи на основі застосування проєктного підходу до управління закладом. По-друге, взяли до уваги важливі події, умови або рішення поза контролем проєкту, що необхідні для отримання очікуваних результатів за графіком. По-третє, до припущень про важливі події, умови або рішення, поза межами впливу виконавців проєкту, необхідні для досягнення мети, ми віднесли наступні: стійка адміністративна прихильність до вирішення проблеми створення умов для розвитку лідерських навичок учнів; стала внутрішня мотивація і системність роботи вчителів.

На наступному етапі вибудови матриці стовпці «Показники, що можна об'єктивно виміряти» та «Засоби перевірки» заповнюються попарно згори донизу. Таким чином, показниками досягнення загальної мети проєкту ми вважаємо: наявність траєкторії подальшого розвитку у випускників школи; вдалий досвід реалізації задуманих планів; результати прояву активної громадської позиції; працевлаштування (навчання за обраним фахом).

Перевірити ці показники ми плануємо через рік-два після закінчення проєкту на конференції, на якій серед запрошених будуть випускники школи. Щодо досягнення конкретної цілі проєкту, то показниками успішності вважаємо динаміку рівня сформованості лідерських навичок учнів до та після впровадження Блокового кейсу «Лідер» в систему роботи закладу.

Список використаних джерел

1. Ващенко Л. Управління освітніми проєктами. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ru.osvita.ua/school/method/technol/1411/>.
2. Впровадження проєктної технології в практику роботи навчального закладу. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://studfile.net/preview/5722190/page:6/>.

3. Кові С. Р. 7 звичок надзвичайно ефективних людей / С.Р. Кові; пер. з англ. О.Любенко. – Х.: Книжковий Клуб, 2017. – 384.

4. Софій О. Логіко-структурний підхід у підготовці проектної заявки. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://loda.gov.ua/upload/-users_files/23/upload/PidruchnYk.pdf.

Л.М. Василюк,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УП-18-Г1,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Г.В. Бережна,

кандидат економічних наук, доцент кафедри публічного управління і проектного менеджменту ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

МЕТОДИ АНАЛІЗУ СТЕЙКХОЛДЕРІВ ПРОЄКТУ

Групи стейкхолдерів та оцінку їх позицій і впливу по кожному проєкту варто проводити з урахуванням конкретних особливостей проєкту із використанням певних методик. У загальному вигляді, цей процес зводиться до певних кроків (рис. 1).



Рис. 1. Етапи аналізу стейкхолдерів проєктів

Стейкхолдерами проєкту вважаються особи (компанії, організації), які здатні впливати на реалізацію проєкту протягом його життєвого циклу, і проєкт, в свою чергу, здатний вплинути на них. Відповідна фізична особа, компанія чи громадська організація є стейкхолдером зазначеного проєкту.

Інструмент, що дозволяє найбільш адекватно провести ідентифікацію стейкхолдерів – це карта зацікавлених сторін. Таким чином, карта зацікавлених сторін є суб'єктивним уявленням індивіда (лідера) або групи про оточення бізнесу або проєктне оточення. Початковий результат представляється у вигляді концентричних кіл – областей впливу лідера, на яких відповідно областям розміщуються стейкхолдери. Кожен з них має позначення його сили підтримки / опору та сили впливу, а також типу зв'язку його з лідером: потрійна лінія – коло повноважень / відповідальності, подвійна лінія – коло прямого впливу, одинарна – коло опосередкованого впливу (рис. 2).

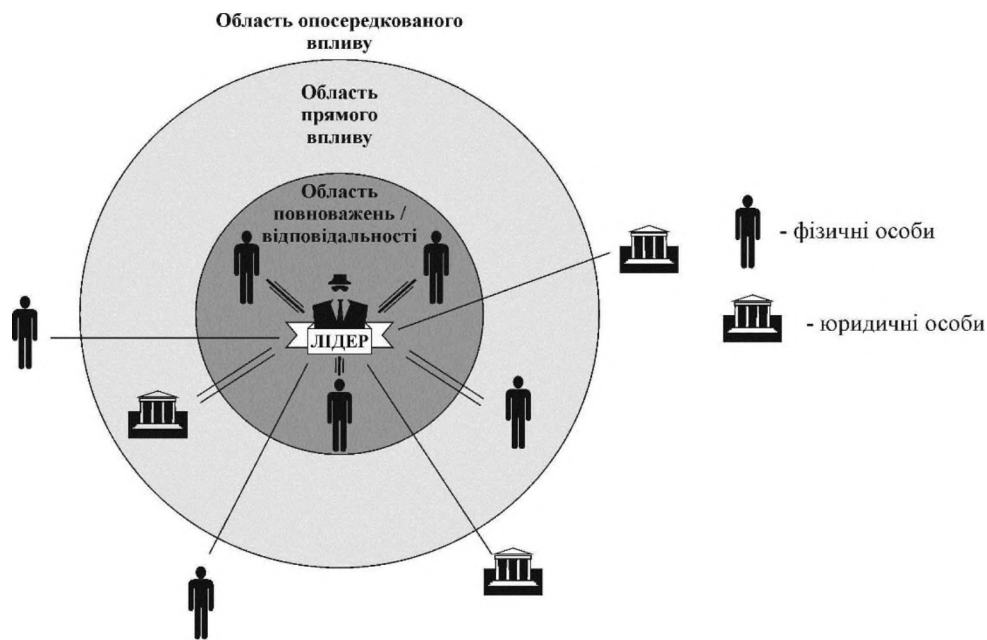


Рис. 2. Области впливу лідера проєкту

Фактично, на уявній карті виділяються три концентричні області:

- 1) область повноважень / відповідальності;
- 2) область прямого впливу;
- 3) область опосередкованого впливу.

Далі формується матриця підтримка / сила впливу і на базі цих даних складається таблиця інтересів стейкхолдерів, з визначенням в табличній формі по кожному зі стейкхолдерів його ступеня підтримки / протидії; інтересів / мотивів; сили впливу; інструментів впливу; області впливу на нього з боку лідера проєкту і стратегії взаємодії з даними стейкхолдерами. Карта зацікавлених сторін з нанесенням основної інформації, отриманої даним методом, представлена на рисунку 3.

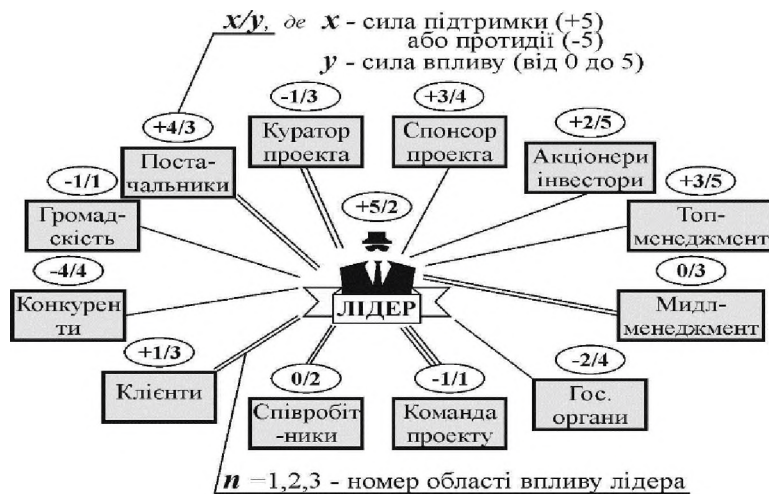


Рис. 3. Карта зацікавлених сторін

Вибудована таким чином карта зацікавлених сторін дозволяє візуалізувати загрози, які виходять з боку проєктного оточення. Карта зацікавлених сторін є зручним інструментом при аналізі стейкхолдерів, який активно застосовується в загальному та проєктному менеджменті та надає можливість усвідомити лідерові як його власні позиції, так і можливі шляхи ефективного управління.

Інший метод аналізу зацікавлених сторін – таблиця інтересів стейкхолдерів. Відповідно до даного методу, інформація, отримана в ході побудови карти зацікавлених сторін, може бути представлена в табличному вигляді (табл. 1). Ступінь підтримки (протидії) оцінюється в діапазоні від -5 до $+5$; сила впливу – від 0 до 5 . При цьому на підставі отриманої оцінки ступеня підтримки чи протидії стейкхолдерів щодо бізнесу або проєкту, оцінки сили його впливу на бізнес або проєкт, а також оцінки можливості впливу на стейкхолдера, можна розробити стратегію взаємодії з даною зацікавленою стороною.

Таблиця 1

Таблиця інтересів стейкхолдерів

№	Групи стейкхолдерів	Ступінь підтримки (протидії)	Інтереси (мотиви)	Сила впливу	Інструменти впливу	Область впливу лідера	Стратегія взаємодії
I.	Отримувачі послуг						
1.	Організація А						
2.	Організація Б						
	...						
II.	Інвестори						
1.	Інвестор 1						
2.	Інвестор 2						
	...						

У таблиці інтересів важливу роль грають стовпці «Інтереси (мотиви) стейкхолдерів» і «Інструменти впливу». Ці стовпці є своєрідними тестами на спроможність наведених оцінок. Якщо інформація в них відповідає дійсному стану справ, то отримані експертні оцінки будуть адекватними. Крім того, розуміння інтересів стейкхолдера і опис інструментів його впливу на бізнес або проект допоможуть розробити оптимальну стратегію взаємодії.

У проектах з тривалою фазою виконання часто спостерігається здатність до зміни інтересів окремих стейкхолдерів під впливом різних факторів в ході реалізації проекту. Тому, по стабільності позицій стейкхолдерів протягом усієї реалізації проекту, їх слід розділяти на: стейкхолдери із стабільними позиціями щодо проекту; стейкхолдери із незначною здатністю до зміни позиції; стейкхолдери із суттєвою схильністю до зміни позицій.

У цьому випадку також застосована п'ятибальна шкала для оцінки параметра, яка є найбільш доцільною для зручності оцінки. Оцінку стейкхолдерів слід робити по відношенню не до проекту взагалі, а до кожного окремого показника, до якого стейкхолдер має інтерес. У таблиці 2 наведено форму звітної таблиці підсумкових даних аналізу стейкхолдерів проекту.

Таблиця 2

Інтереси стейкхолдерів проєкту за окремим показником проєкту

Стейкхолдери	Ступінь впливу на проєкт	Позиція стейкхолдера	Готовність до співробітництва і комунікацій	Стабільність позиції
	(1–5)	(1–5)	(1–5)	(1–5)
1. Стейкхолдер 1				
2. Стейкхолдер 2				
...				

Отже, важливою умовою реалізації проєкту є чітке уявлення про його мету, яку поділяють всі учасники проєктної команди. Таким чином, аналіз зацікавлених сторін дає змогу окреслити коло учасників та партнерів проєкту, основних благоотримувачів і групи, чиї інтереси можуть бути побічно порушені, виявити переваги та незручності для різних груп від реалізації проєкту та розкрити об'єднання та коаліції на підтримку проєкту або тих, хто прагне перешкоджати його реалізації.

Список використаних джерел

1. Жегус О. В. Розвиток маркетингового інструментарію дослідження інтересів ключових стейкхолдерів на ринку продуктів вищої освіти / О. В. Жегус, Н. Л. Савицька // Бізнес Інформ. – 2019. – №9. – С. 354–361.
2. Клилэнд Д. Управление заинтересованными лицами проекта // Управление проектами [под ред. Дж. К. Пинто, пер. с англ. под ред. В. Н. Фунтова] / Д. Клилэнд. – М., 2004. – Ч. 1, гл.4. – С.73–91.
3. Саввинов В. Учет интересов стейкхолдеров в управлении развитием образования / В. Саввинов, В. Стрекаловский // Вестник международных организаций. – № 1(40). – 2013. – С. 87–99.

4. Фурта С.Д. Карта заинтересованных сторон – инструмент анализа окружения бизнеса [Электронный ресурс] / С.Д. Фурта, Т.Б. Соломатина // Инициативы XXI. – 2010. – № 1. – С. 22–27. – Режим доступа: http://www.ini21.ru/upload/page_id_823/Iniziativi_1.pdf.

Я. Є.Володіна,

здобувачка вищої освіти ступеня магістр, спеціальності 073 Менеджмент,
освітньо-професійної програми «Управління проектами» ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

О. В. Дубініна,

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри публічного
управління і проектного менеджменту ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

АНАЛІЗ СЕГМЕНТІВ РИНКУ ЗА ГРУПАМИ СПОЖИВАЧІВ МАЛОГО ПІДПРИЄМСТВА «POLSKA MARKA WASSYL»

Важливість маркетингових досліджень на підприємствах легкої промисловості обумовлена складною ринковою ситуацією. З одного боку, не насиченість ринків продукцією необхідного для споживачів відповідного рівня якості по доступних цінах створює хороші перспективи діяльності підприємства. З другого боку, значні варіації попиту в групах споживачів різного віку і статі, з різними рівнями доходів, а також зростаюча конкуренція створюють цілий ряд труднощів в реалізації товарної політики.

Це обумовлює актуальність і значимість маркетингових досліджень для підприємств в теперішній час. Головною дійовою особою на споживчому ринку швейних виробів виступає людина з властивими тільки їй неповторним набором специфічних потреб, як психологічних так і фізичних і соціальних, які перебувають під постійним впливом зовнішніх факторів. Ці фактори,

впливаючи на свідомість споживача з врахуванням його характерних особливостей, коригують у певному напрямку процес прийняття рішення щодо вибору виду одягу, його моделі, часу та місця покупки. При цьому спонукальними факторами, які піддаються впливу з боку підприємства є: якість товару, його відповідність моді, ціна, методи розповсюдження та стимулювання збуту.

Очевидно, успіх функціонування підприємства легкої промисловості залежить в першу чергу від того, наскільки вдало і повно воно зуміє задовольнити споживача, тобто сформувати своє коло покупців.

Однак, задовольнити смаки та запити всього населення одному підприємству просто неможливо і економічно не вигідно. Тому підприємства легкої промисловості повинні при аналізі формування своєї виробничо-проектної програми орієнтуватись переважно на визначену досить значну групу споживачів, які мають приблизно однакові вимоги до його продукції.

Процес розподілу всіх потенційних споживачів даного товарного ринку на досить великі групи здійснюється таким чином, щоб кожна з них мала особливі вимоги до продукції, яку випускає підприємство легкої промисловості. Цей процес одержав назву сегментація ринку.

Розподіл споживачів на групи проводиться з метою раціоналізації витрат підприємства на формування виробничої програми випуску необхідної продукції. Аналіз сегментів ринку за групами споживачів, на нашу думку, буде мати успіх, коли під час його проведення будуть дотримуватись таких умов:

1) спроможність підприємства (об'єднання) здійснювати диференціацію товару, цін, засобів стимулювання збуту, місця продажу, продукції;

2) виділений сегмент повинний бути достатньо стійким, містким і мати перспективи росту;

3) сегмент повинний бути доступним для підприємства, тобто мати відповідні канали збуту і розподілу продукції, особистої та масової комунікації, систему доставки виробів споживачам;

4) сегмент повинен бути достатньо захищений від конкуренції, тобто слід

визначити сильні і слабкі сторони конкурентів і власні переваги в конкурентній боротьбі в цьому сегменті.

Слід зауважити, що крім явних переваг розподілу споживачів на групи є певні недоліки. Тут варто назвати високі витрати, пов'язанні наприклад, із додатковим аналізом зовнішнього середовища, з упорядкуванням варіантів маркетингових програм, із затратами на збір інформації для аналізу конкурентоспроможності продукції, із забезпеченням відповідного упакування, із застосуванням різноманітних каналів збуту та розподілу продукції.

Розподіл ринку за групами споживачів може мати переваги і недоліки, проте обійтися без нього неможливо, оскільки в сучасній економіці кожне підприємство легкої промисловості формує свою виробничо-проектну програму для визначених сегментів ринку.

Отримавши відповіді на перераховані питання й оцінивши потенціал підприємства легкої промисловості, можна приймати рішення про формування виробничо-проектної програми для визначених груп споживачів продукції конкретного підприємства.

Все викладене вище свідчить, що вдалий аналіз сегментів ринку тобто визначення реальних споживачів – необхідні умови успіху кожного швейного підприємства, що діє на товарному ринку, де існує високий рівень конкуренції.

В зв'язку з цим, основні акценти аналізу, повинні бути зроблені за наступними напрямками:

- аналіз сегментів ринку за основними демографічними і психографічними ознаками;
- аналіз переваг і особливостей споживчої поведінки конкретних сегментів;
- аналіз конкурентних переваг, значущих для споживачів;
- аналіз факторів конкурентоспроможності окремих підприємств (виробів).

Вибір правильних факторів аналізу сегментів ринку в суттєвій мірі впливає на кінцеві результати формування та виконання виробничо-проектної

програми. Якщо підприємство пристосувало комплекс принципів маркетингового аналізу до своїх сегментів ефективніше, чим конкуренти, то можна рахувати, що воно перемогло на даному ринку.

Аналіз сегментів ринку за групами споживачів є досить складною і важливою процедурою і він мусить проводитись послідовно в декілька етапів.

Ми пропонуємо, схему здійснення аналізу сегментів ринку за групами споживачів в процесі формування виробничо-проектної програми, яка має наступний вигляд (рис. 1.).

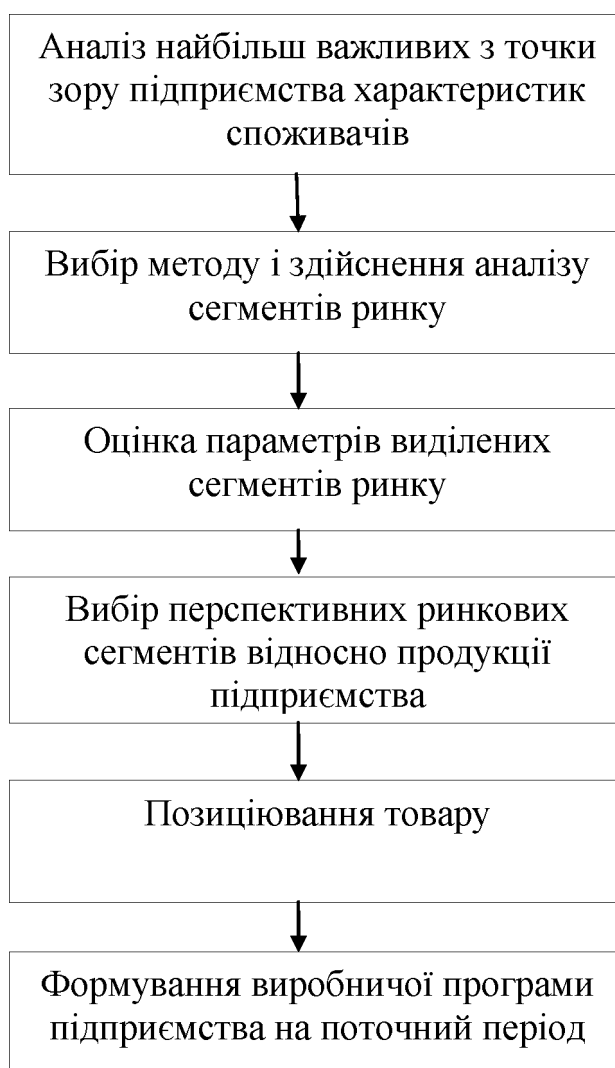


Рис. 1. Процес формування виробничо-проектної програми підприємства легкої промисловості за групами споживачів

З рисунку 1. видно, що при аналізі споживачів, які будуть

використовуватись при проведенні сегментації визначене місце займає вибір характеристик і вимог до товару. При цьому враховуються дані про:

- споживчі переваги і наміри при виборі товарів у порівнянні з аналогічними виробами конкуруючих підприємств;
- характеристику ймовірного попиту на нові вироби (на стадії– пробної партії);
- переваги населення щодо тих, або інших споживчих властивостей– виробів (колір, технічні характеристики, розмір, якість, ціна).

Аналіз про споживчі оцінки може бути здійснений на основі результатів спеціальних обстежень населення (анкетного опитування, тестування, спостереження).

Для продукції швейної галузі найбільш важливим фактором розподілу за групами на ринку є критерій «стать». В рамках цього критерію виділяються три сегменти: чоловіки, жінки та діти. Доля споживачів жіночих швейних виробів переважає по двох інших. Смаки і потреби цих сегментів діаметрально протилежні. Основними загальними вимогами до товару є: висока якість, практичність.

В нашій кваліфікаційній роботі розглядається жіноча стать всіх вікових груп. Нами були проведенні соціологічні опитування жінок за допомогою сервісу Google з метою аналізу отриманої різнобічної інформації про споживачів швейних виробів і утворення сегментних груп для «POLSKA MARKA WASSYL». Від того, наскільки правильно вибраний сегмент ринку, залежить формування його виробничо-проектної програми (таблиця 1).

Таблиця 3.1

Співвідношення виробництва «POLSKA MARKA WASSYL» і вітчизняного одягу (Жіночий одяг Dressa, Dieva (TM Styl), Issa Plus, «Glem») в загальній кількості одягу, який придбаний через інтернет ресурси у 2019 р. (у %).

	Середньо душевий дохід споживача в місяць (грн.)	Всього
--	--	--------

	Менше 5000	5000- 10000	10000- 15000	15000- 20000	Більше 20000	по вибірці
Придбано одягу в діловому стилі «POLSKA MARKA WASSYL»	35,8	32,5	45,3	46,2	58,1	48,3
В тому числі: вітчизняного виробництва (Жіночий одяг Dressa, Dieva (TM Styl), Issa Plus, «Glem»)	43,2	33,0	31,9	25,4	26,1	28,4

З таблиці 1 видно, що споживачі, які належать до більш високих груп доходності віддають перевагу одягу польського виробництва «POLSKA MARKA WASSYL» – 48,3%.

В табл. 2 представленні дані, які свідчать про те, що зі всіх опитаних нами респондентів перевагу «діловому стилю» віддають – 87,3% споживачів, причому чим вищий середньо душевий дохід споживача, тим вищий рівень переваг.

Таблиця 2.

Характеристика реалізованого попиту на діловий одяг зі сторони жінок, які притримуються «ділового стилю»

	Середньо душевий дохід споживача в місяць (грн.)					Всього по вибірці
	Менше 5000	5000- 10000	10000- 15000	15000- 20000	Більше 20000	
Всього опитано людей	78	211	220	169	120	798
З них притримуютьс	60	175	195	155	112	697

я «ділового стилю»						
Питома вага людей, які притримуютьс я ділового стилю (у%)	76,9	82,9	88,6	91,7	93,3	87,3

Відносно тканини, яким віддають перевагу споживачі швейних виробів, що належать тій або іншій асортиментній групі представлено у таблиці 3.

Таблиця 3

Структура придбаного ділового одягу за видами тканин

Вид ткани-ни	Асортиментні групи									Всього ⁰
	Спід-ниці	Блуз-ки	Жак-е-ти	Костю-ми	Брюч-ні костю-ми	Брю-ки	Джем-п-е-ри	Су-к-ні	Жиле-ти	
Шерсть	44,2	-	50,0	34,6	32,8	14,5	18,6	-	27,6	20,8
Шовк	14,7	64,8	10,0	23,9	28,3	18,9	21,3	-	34,5	26,7
Бавовна	13,9	18,4	19,3	10,7	13,4	34,6	22,9	7,8	10,3	17,8
Льон	2,2	0,7	5,3	3,2	4,5	2,5	3,2	1,1	3,4	2,2
Віскоза	1,3	1,6	-	1,8	1,5	1,9	-	0,7	-	1,2
Синтетичні тканини	12,3	11,4	0,7	5,7	4,5	11,9	6,9	3,7	-	8,8
Змішанні тканини	1,1	0,5	2,7	6,3	3,0	3,4	1,1	0,7	13,7	2,4
Трикотаж	9,7	2,6	2,7	13,8	10,5	6,3	25,5	86,0	3,5	19,8
Інші тканини	-	-	1,3	-	1,5	-	0,5	-	7,0	0,3

За результатами таблиці 3. частіше всього споживають обирають вироби з шовку – 26,7% і шерсті – 20,8%. Гірше всього споживаються вироби з віскози всього – 1,2%. Практично немає попиту на блузи і джемпера із змішаних тканин. Самою більшою популярністю користуються джемпера з трикотажу, вони становлять – 86% в своїй асортиментній групі. Також за даними таблиці

3.3 та 3.2. встановлено, що найбільшим попитом серед споживачів користується блузи.

Проведені нами дослідження показали, що ринок збуту швейних виробів «ділового стилю» досить стабільний і строго сегментований за фактором доходу. Більшість жінок віддає перевагу одягу «POLSKA MARKA WASSYL» про що свідчать дані таблиці 1. табличні дані 3 свідчать про те, що майже кожна третя жінка намагається заповнити свій гардероб виробами з шовку. Велика перевага серед жінок віддається блузам не дивлячись на середньодушовий дохід в сім'ї.

В межах нашого дослідження спробуємо здійснити оцінку факторів привабливості, використовуючи методом рангових кореляцій, який як правило застосовується для дослідження взаємозв'язку між ознаками, які не мають кількісного вимірювання.

Збір думок рецензентів здійснювався шляхом анкетного опитування, використовуючи сервіси Googl. На основі анкет ми склали вільну матрицю рангів (табл. 4).

Для перевірки оцінок на достовірність отриманих даних ми застосували коефіцієнт узгодженості W :

$$W = \frac{12S}{m^2(n^3 - n)}$$

де m – число спеціалістів – експертів;

n – число факторів;

S – сума квадратів відхилень суми рангів за m факторами від їх середньоарифметичного значення.

Для перевірки значимості коефіцієнту W розрахуємо критерій кореляції даних, використовуючи статистичний показник Критерію Пірсона:

$$\chi^2 = \frac{S}{\frac{1}{12}mm(1+n)}$$

Вирахуване значення порівнюємо з табличним для відповідного числа

ступенів вільності $k = n - l = 7 - 1 = 6$ і при заданому рівні значимості 0,05.

Вирахуване значення (42,14286) більше табличної величини, значить W – величина не випадкова, вона характеризує наявність певної степені згоди думок рецензентів.

Таблиця.4

Матриця рангів

Номер рецензента	Фактори							Всього
	Мода	Якість	Ціна	Дизайн	Марка	Комфортність	Колір	
1	1	2	3	5	6	4	7	28
2	5	1	3	7	2	4	6	28
3	1	2	3	4	5	6	7	28
4	4	2	1	3	5	7	6	28
5	4	2	3	1	6	7	5	28
6	6	2	3	7	4	1	5	28
7	1	6	5	2	3	7	4	28
8	2	1	3	4	5	6	7	28
9	6	2	3	7	4	1	5	28
10	1	2	3	5	6	4	7	28
11	5	3	2	7	4	1	6	28
12	2	5	4	3	1	7	6	28
13	6	2	3	1	4	7	5	28
14	4	2	1	3	5	7	6	28
15	1	6	5	2	3	7	4	28
16	7	1	3	5	6	2	4	28
17	1	6	5	3	2	7	4	28
18	2	7	6	4	3	1	5	28
19	3	6	5	2	1	7	4	28
20	4	6	5	1	2	7	3	28
21	2	5	1	4	3	6	7	28
22	1	4	5	3	2	6	7	28
23	3	2	1	5	4	6	7	28
24	1	6	5	2	3	4	7	28
25	5	2	3	7	4	1	5	28
26	3	1	2	5	4	6	7	28
27	4	3	2	5	1	6	7	28
28	3	1	2	5	4	6	7	28
29	5	1	2	3	6	4	7	28
30	2	6	5	3	1	4	7	28

Всього	95	97	95	120	108	149	176	840
--------	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----

За результати таблиці 4 та за допомогою методу рангової кореляції ми отримали такий результат розташування факторів привабливості виробів: мода, ціна; якість; марка; дизайн; комфортність; колір виробу.

Отже, основні критерії при виборі товару, які вимагаються групами рецензентів (споживачів/жінок) є: мода, ціна, якість.

Все вищесказане та практично доведене дозволяє нам в черговий раз ствердити думку про те, що аналіз сегментів ринку за групами споживачів малого підприємства «POLSKA MARKA WASSYL» впливає на формування виробничо-проектної програми малого підприємства в галузі легкої промисловості.

А.А. Голумбівська,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УП-18-Г1,

ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Г.В. Бережна,

кандидат економічних наук, доцент кафедри публічного управління і проектного менеджменту ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

СТРУКТУРА ТА ЛОГІКА РОЗРОБКИ БІЗНЕС-ПЛАНУ

Бізнес-план є універсальним інструментом планування та дозволяє вирішувати значну кількість різних за характером завдань. Тому бізнес-плани як документи можуть значною мірою відрізнятись один від одного за формою, змістом, структурою, обсягами і т. д. Так, бізнес-план може розроблятися для підприємства загалом чи для окремих бізнес-ліній (стратегічних підрозділів, продуктів (послуг), технічних рішень і т. ін.). У першому випадку бізнес-план може стосуватись нового підприємства, діючого, чи підприємства, яке

реорганізується. Для діючого підприємства цей документ може розроблятися з метою планування розвитку або забезпечення фінансового оздоровлення. В свою чергу бізнес-план розвитку підприємства може стосуватись всього підприємства чи його окремого виробничого підрозділу.

Структура бізнес-плану залежить також від типу підприємства та його бізнесу, складності завдань реалізації підприємницького проекту. Так, для підприємств науково-дослідного характеру, які розробляють нові ідеї, нову продукцію або послуги, принципового значення набувають дослідження маркетингового характеру щодо визначення потенційних споживачів інновацій, їх фінансових можливостей, необхідного сервісного обслуговування. Особливу увагу доцільно звернути на наявність ризику науково-дослідної діяльності, методи його визначення та врахування у відповідних розділах бізнес-плану.

Особливості структури бізнес-плану залежать від характеристики суб'єкта, на якого розрахований цей документ (банк, інвестор, партнер / контрагент по бізнесу чи майбутній працівник). Отже, склад та зміст бізнес-плану залежать від:

- цілей розробки бізнес-плану та аудиторії, на яку він розрахований;
- виду підприємницької діяльності та галузі функціонування підприємства;
- розмірів бізнесу та обсягів інвестицій, необхідних для його організації;
- перспектив розвитку підприємства та реалізації підприємницького проекту;
- характеристики продукції (послуг) підприємства та існуючої стадії її життєвого циклу;
- обраної стратегії підприємства.

Виділяють такі цілі розробки бізнес-плану: залучення інвестицій; комунікації з партнерами; моделювання системи управління; попереднє встановлення загроз та перешкод; розвиток власних управлінських навиків. Аудиторія, на яку розрахований бізнес-план: потенційні інвестори; партнери по бізнесу; майбутні співробітники; керівництво підприємства.

Сфери бізнесу: виробництво; послуги; роздрібна торгівля; гуртова торгівля; будівництво; транспорт; посередницька діяльність. Розмір бізнесу і фінансових потреб: великі; середні; малі. Характеристика продукту бізнесу: простий (складний); принципово новий (традиційний); виробничого (споживчого) характеру.

Зміст і структура бізнес-плану не є регламентованими. Відповідно можуть застосовуватись різні підходи до логіки розробки та структури цього документу. Однак, враховуючи, що процес розробки бізнес-плану має свою внутрішню логіку, дотримання якої дозволяє систематизувати розрахунки основних показників бізнес-плану та розробку його структурних компонент у логічній послідовності, а також узагальнення теоретичних та практичних аспектів бізнес-планування, дозволяють визначити таку оптимальну структуру обов'язкових розділів бізнес-плану:

- 1) А. Титульний аркуш;
- 2) Б. Зміст, перелік розділів;
- 3) В. Резюме проекту;
- 4) Розділ 1. Галузь, підприємство та його продукція;
- 5) Розділ 2. Дослідження ринку;
- 6) Розділ 3. Маркетинг-план;
- 7) Розділ 4. Виробничий план;
- 8) Розділ 5. Організаційний план;
- 9) Розділ 6. Оцінка ризиків;
- 10) Розділ 7. Фінансовий план;
- 11) Додатки.

Необхідно зазначити, що вказані структурні компоненти бізнес-плану є обов'язковими елементами його як документа та жоден з них не може бути не виконаним. Для кожного конкретного випадку розробки бізнес-плану, його цілей, задач та об'єкта, структуру документа уточнюють, деталізують та вводять додаткові специфічні для того, чи іншого підприємницького проекту розділи.

Внутрішня логіка розробки бізнес-плану може здійснюватись у такій послідовності (рис. 1). Безпосередньо починати розробку бізнес-плану необхідно з надання стислої характеристики галузі, до якої належить бізнес-проект (її сучасний стан; тенденції розвитку; можливість появи нових видів продукції; галузеві чинники, які сприяють або обмежують розвиток підприємства (реалізацію бізнес-проекту). Наступним кроком є розкриття концепції поведінки підприємства в галузі (що передбачає висвітлення стратегічних і тактичних цілей діяльності; продукції (послуг), її привабливості; перспектив розвитку підприємства). Після цього дається загальна характеристика ринку продукції (послуг) підприємства (потенціалу та тенденцій розвитку ринку та цільового сегменту; обґрунтування розміщення підприємства; оцінки впливу конкуренції).

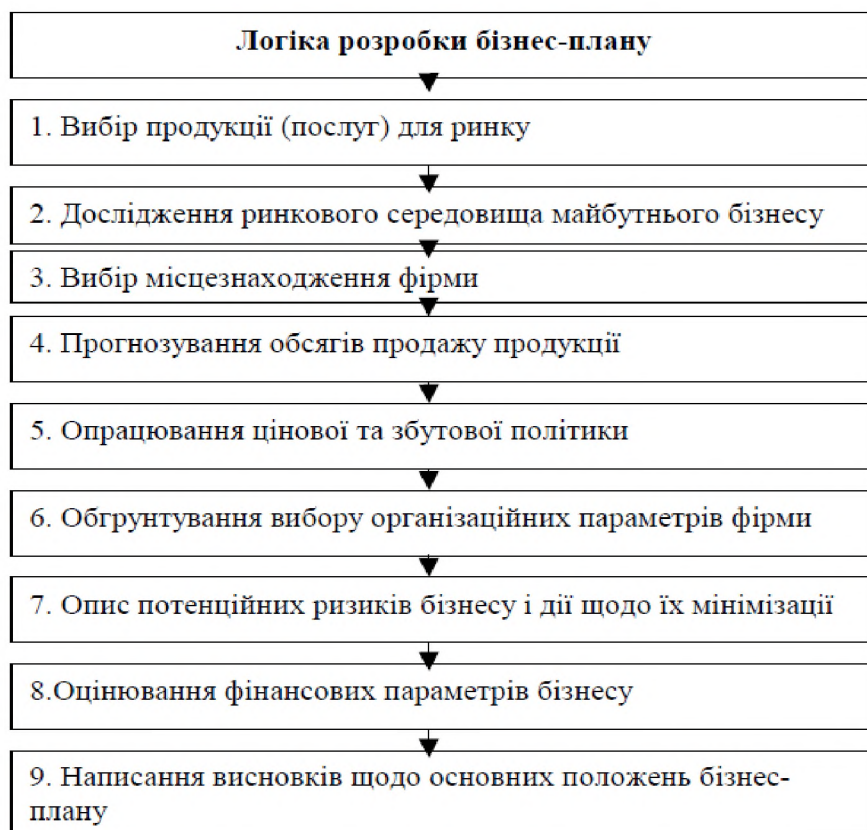


Рис. 1. Логіка розробки бізнес-плану

Наступним етапом є визначення орієнтирів та цілей маркетингової діяльності підприємства (планової частки ринку; розгалуженості системи збуту;

застосування системи знижок, ін.) та обґрунтування стратегії маркетингу і програм, що її забезпечують (засоби і канали збуту; політика ціноутворення; рекламна компанія; політика підтримки продукту). Логічним наступним етапом розробки бізнес-плану є прогнозування обсягів продажу продукції (послуг) підприємства (за часовими інтервалами; за видами продукції (послуг); за споживачами; консервативні прогнози; найбільш вірогідні прогнози; оптимістичні прогнози).

Володіючи інформацією про ймовірні обсяги майбутніх продаж продукції (надання послуг) розробник бізнес-плану має змогу здійснити розрахунок виробничих параметрів бізнес-проекту (основних технологічних операцій; машин та устаткування; сировини і матеріалів; виробничих та невиробничих приміщень), за допомогою яких стане можливим процес виробництва і реалізації продукції відповідно до прогнозних обсягів продаж.

На наступному етапі необхідно обґрунтувати організаційні параметри підприємства (бізнес-проекту) (організаційну форму управління; потребу в персоналі, зокрема управлінському, зовнішніх консультантах), щоб усвідомити яким чином буде організовано процес реалізації бізнес проекту, управління ним, у межах якої організаційно-правової форми буде реалізовуватись проект.

По мірі розробки кожного з розділів бізнес-плану необхідно виявити та здійснити опис потенційних загроз реалізації бізнес-проекту і передбачити способи їх мінімізації (типи можливих ризиків; найбільш імовірні ризики; способи реакції на загрози бізнесу).

Останнім етапом розробки бізнес-плану є розрахунок фінансових потреб реалізації бізнес-проекту (складання плану доходів і витрат; плану грошових надходжень і виплат; планового балансу; розрахунки фінансових коефіцієнтів; аналіз чутливості; пропозиції щодо форми отримання та термінів повернення залучених коштів) відповідно до потреб, передбачених у кожному з попередніх розділів бізнес-плану, зведення цих інвестицій воедино та проведення розрахунків економічних показників ефективності реалізації проекту.

Завершальним етапом розробки бізнес-плану є написання коротких

висновків з основних положень бізнес-плану (складання резюме).

Список використаних джерел

1. Гетало В. П. Бізнес-планування : навч. посіб. / В. П. Гетало, Г. О. Гончаров, А. В. Колісник. – К. : Професіонал, 2008. – 240 с.
2. Должанський І. З. Бізнес-план: технологія розробки : навч. посіб. / І. З. Должанський, Т. О. Загорна. – К. : ЦНЛ, 2006. – 384 с.
3. Кузьмін В. В. Фінансові основи підприємництва : навч. посіб. / В. В. Кузьмін. – К. : ЦНЛ, 2006. – 192 с.

О.Г. Приліпко,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УП-18-Г1,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Г.В. Бережна,

кандидат економічних наук, доцент кафедри публічного управління і
проектного менеджменту ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

СУТНІСТЬ, ПРИНЦИПИ ТА ЦІЛІ МІЖНАРОДНИХ ШКІЛЬНИХ ПРОЄКТІВ

Виклики, що стоять сьогодні перед шкільною освітою, є спільними для усіх країн світу, тому і відповідати на ці глобальні виклики треба спільно. Міжнародні проєкти – один із інструментів на шляху до цього, який приносить користь як для школярів, так і для вчителів:

1) для учнів: можливість зануритися в іншомовне середовище, підвищити свою мотивацію до вивчення іноземних мов, познайомитися з іншими культурами, розширити уявлення про світ;

2) для вчителів: нагода поділитися досвідом з колегами, пізнати нові

можливості для викладання та розширити власний світогляд.

Такі проєкти сприяють налагодженню особистих контактів між педагогами та учнями, які залучена до цих проєктів. Отже, міжнародні шкільні проєкти – це не модна тенденція, а обов'язковий елемент навчального процесу, який дозволить дитині з легкістю адаптуватися в глобальному світі, знайти нових друзів за кордоном, набути актуальних знань і навичок, а також увійти в дорослий світ готовою до самореалізації.

Радою Європи у співпраці з Європейською Комісією був розроблений посібник для молоді з проєктного менеджменту, в якому розкриваються основні методи та підходи до планування та реалізації міжнародних проєктів [1]. Написаний досвідченими тренерами з молодіжної роботи на міжнародному рівні, цей посібник поєднує ґрунтовну теоретичну базу з конкретними навчальними прикладами.

Основні характеристики молодіжних шкільних проєктів:

1) проєкти мають мету (проєкти мають чітко визначені цілі та розроблені для того, щоб в результаті отримати чітко визначені результати. Часто метою проєкту є вирішення певної проблеми. Запропонувавши одне чи декілька рішень визначеної проблеми, проєкт має на меті сприяти соціальним змінам);

2) проєкти реалістичні (цілі проєкту повинні бути досяжними, а це означає враховувати як вимоги проєкту, так і наявні фінансові та людські ресурси);

3) проєкти обмежені у часі та просторі (вони мають початок і кінець і реалізуються в конкретному місці та контексті);

4) проєкти складні, комплексні (проєкти вимагають різних навичок планування та впровадження, до розробки та реалізації проєктів залучаються різні партнери та зацікавлені сторони);

5) проєкти колективні (проєкти є продуктом колективних зусиль; вони побудовані на командній роботі та співпраці і взаємодії різних партнерів; забезпечують потреби певних цільових груп);

6) проєкти унікальні (виникають з нових ідей; дають конкретну відповідь на потребу (проблему) у певному контексті; інноваційні за своєю суттю);

7) проєкти ризиковані (кожен проєкт відрізняється від інших; проєкти завжди пов'язані з певною невизначеністю та ризиком);

8) проєкти можуть бути оцінені (проєкти плануються та структуруються на вимірювані цілі та завдання, які мають бути оціненими);

9) проєкти складаються з етапів (проєкти мають чіткі, ідентифіковані етапи) [1].

Міжнародні шкільні проєкти тісно пов'язані з проєктним навчанням (Project-based learning). Основна ідея проєктного навчання полягає в тому, що реальні проблеми (з реального життя) викликають інтерес учнів і провакують критичне мислення, коли учні отримують інформацію та застосовують нові знання в контексті вирішення проблем. Вчитель грає роль фасилітатора, співпрацюючи з учнями для вирішення вагомих питань, структурування значущих завдань, підтримки набуття учнями нових знань та формування соціальних навичок, ретельно оцінюючи те, що учні засвоїли на основі досвіду.

Перш ніж розпочати міжнародний шкільний проєкт, важливо уточнити та обговорити основні цілі, проблеми та рамки шкільного партнерства з усіма учасниками. Загальні цілі міжнародних шкільних проєктів:

1) обмін ідеями (інтерес до виходу за межі національних кордонів в роботі над спільною темою є вихідним пунктом як для предметної, так і для міждисциплінарної співпраці зі школою в іншій країні. Взаємодія та співпраця дає змогу розвивати «навчальне партнерство», яке фокусується на спільному навчанні та обміні думками, досвідом та результатами проєктної роботи);

2) знайомство з країною-партнером (спільною метою міжнародних контактів є знайомство між собою за допомогою прямого та особистого досвіду; підготовка в класі до міжкультурного досвіду має суттєве значення);

3) практика іноземних мов (контакти з учнями та викладачами зі школи за кордоном пропонують можливості практичного застосування мови у реальному світі та мотивують до подальшого навчання. По можливості можуть бути інтегровані різні іноземні мови, підкреслюючи цінність багатомовності);

4) набуття міжкультурної компетентності (успішне міжнародне

співробітництво надає учасникам позитивний досвід, який сприяє просуванню цінностей, поглядів та практик щодо відкритості, поваги та толерантності до людей та культур з інших країн; знайомство з реальним життям молоді та вчителів, можливість налагодити особисті стосунки та знайти доступ до інших культурних параметрів на основі поваги може допомогти подолати упередження щодо іноземців та стримувати расизм);

5) отримання досвіду навчання та діяльності закордоном (шкільні партнерства дозволяють визначити та розвинути міжнародні перспективи, а також сприяють розширенню горизонтів; в таких партнерствах можуть бути створені нові та глобальні підходи до різних предметних областей; в таких проєктах може бути виділений особливий регіональний акцент, наприклад на «європейському вимірі» навчання – для того, щоб сприяти процесу європейської інтеграції та просуванню європейського громадянства);

6) просування певних соціальних та професійних навичок для школярів та викладачів (сприяє формуванню широкого спектру вмінь та навичок, таких як: володіння іноземною мовою; міжкультурна компетентність; відкритість; емпатія; навички командної роботи, самоменеджменту та управління конфліктами; навички застосування інформаційних та комунікаційних технологій; презентаційні навички; навички самоосвіти та активної участі; підприємницькі навички);

7) досвід діяльності в дружньому середовищі з веселою атмосферою (для більшості учасників це весело та пізнавально; вибудовуються особисті стосунки, і створюється відчуття, що навчання відбувається просто і легко);

8) розвиток вчителів та шкільної культури (міжнародні шкільні проєкти відкривають нові сфери діяльності, включаючи виклики на різних рівнях; вчителі отримують можливості для професійного розвитку: управління проєктами; міждисциплінарна співпраця; можливість співпрацювати (у міжнародних командах, з різними гравцями) та вирішувати проблеми/конфлікти; методичний розвиток (наприклад, методи неформальної освіти); внесок міжнародних шкільних проєктів у розвиток шкільної культури:

інновації (освітні підходи, управління школою та програмами); міждисциплінарна співпраця; активна участь учнів (наприклад, учнівська рада/парламент, медіація однолітків); командна робота; залучення батьків та шкільної громади; співпраця з місцевими установами та ініціативами; партнерство з бізнесом).

Принципи, важливі для успішної міжнародної кооперації шкіл при реалізації проєктів: 1) рівність статусу партнерів; 2) розподіл відповідальності; 3) активна участь; 4) міжпредметна співпраця; 5) різноманітність мов; 6) повідомлення замість носія; 7) навчання різноманітності.

(1) Партнерства в проєктах потребують широкого спектру підтримки та заохочення, таких як підтримка шкільного керівництва, закріплення в навчальній програмі або доступ до навчальних матеріалів та каналів спілкування. Хоча на практиці іноді важко встановити рівність статусу між партнерами, все-таки важливо справедливо розподіляти обов'язки, зобов'язання та витрати.

(2) Розробка спільного шкільного проєкту повинна бути узгоджена в процесі консультацій, щоб забезпечити конкретні потреби та умови всіх учасників. Досвід показує, що відчуття партнерства та стабільність проєкту шкільної співпраці виникають тоді, коли всі учасники освітнього процесу беруть участь у розробці концепції та у прийнятті всіх основних рішень. Таким чином формується розуміння та підтримка цілей проєкту та готовність до співпраці.

(3) Партнерство та участь тісно пов'язані. Принцип партнерства між школами різних країн ґрунтується на якості участі учнів та вчителів у їх власних школах.

(4) Стійкість проєктів може бути забезпечена міждисциплінарною співпрацею між вчителями (колегами вчителів) та учнями, особливо якщо керівництво школи та представники батьків підтримують партнерство. Закріплення проєктних партнерств у шкільній програмі сприяє їх стабільності.

(5) В міжнародному співробітництві велика увага повинна приділятися комунікації. Тому, крім робочої мови, слід використовувати й інші мови, які

або викладаються в школі, або яка використовується у будь-якому мультикультурному класі.

(6) Висока якість міжнародних шкільних проєктів пояснюється не технологічною силою нових комунікаційних технологій, а змістом, який передається. Хоча багато шкіл мають доступ до Інтернету та електронної пошти, однак можливості та потенціал традиційних форм спілкування (листи та пакунки), які є більш особистісними, далеко не вичерпані.

(7) Залежно від соціальної та культурної ситуації міжнародні шкільні проєкти потребують різних навчальних підходів. Те, що в одній школі сприймається як прийнятна навчальна практика, може заперечуватись учнями в іншій школі; те, що рухає молодь в одному регіоні Європи, може не зацікавити дітей в інших регіонах. У будь-якому випадку немає правильних чи неправильних уроків, однак співпраця з вчителями та школярами з інших країн може генерувати нові ідеї та заохочувати викладачів до інших форм навчання.

Отже, участь молодіжних шкільних проєктах дає можливість учасникам отримати унікальні знання, навички, ідеї та досвід, що є підґрунтям для успішної реалізації в усіх сферах життєдіяльності.

Список використаних джерел

1. Council of Europe / European Commission, 2000, T-Kit 3: Project Management: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-3-project-management>.

2. Методичні рекомендації євроклубам // Представництво ЄС в Україні. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://euroquiz.org.ua/data/other_f/euroclubs_uk.pdf.

3. Національний Еразмус+ офіс в Україні: <https://erasmusplus.org.ua/>.

4. Handbook for international school projects // A. Scridon, P. Bortini, B. Helm and others. – Academy of Central European Schools, 2014. – 92 p.

Д. А. Приходько,
здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УП18Г,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

О.А. Ковтун,
к. держ. упр, доцент, доцент кафедри публічного управління та
проектного менеджменту, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ЗАСТОСУВАННЯ ОПТИМІЗАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЕКТУ НА ПРИКЛАДІ ТОВ «ІНСТАЛ ВЕНТ-КОМ»

Для визначення необхідного обсягу фінансового забезпечення інноваційних проектів малого підприємництва необхідно застосовувати інструменти економіко-математичного моделювання, а саме універсальні оптимізаційні моделі, що базуються на кількісних показниках, для оцінювання яких не потрібно застосовувати складні розрахунки [1].

Слід зазначити, що обмеженість фінансових ресурсів призводить до того, що малі підприємства обирають один інноваційний проект з найбільшою рентабельністю та з мінімальним строком реалізації. За критерій, що характеризує ефективність обраного проекту, пропонується використовувати його чисту приведену вартість, яка в умовах економічної нестабільності є величиною ймовірнісною та залежною від різних чинників.

Обраний ТОВ «Інстал Вент-Ком» інноваційний проект «Виробництво повітроводів» характеризується такими показниками: потреба в ресурсах (F_k) = 3000 тис. грн., ступінь ризику (R_k) = 0,24, строк окупності (T_k) = 24 місяця, прибутковість (P_k) = 23, соціальний ефект (Soc_k) = 576 тис. грн. на рік.

Потреба в ресурсах визначається бізнес-планом інноваційного проекту

«Виробництво повітроводів», але для визначення строку його окупності важливо також враховувати грошові потоки. Грошовий потік – це чисті готівкові кошти, які надходять до підприємства або які воно витрачає протягом визначеного періоду часу. Грошовий потік проекту включає початкові інвестиції та періодичні чисті грошові прибутки, які отримує підприємство після реалізації проекту [2]. Прогнозні суми грошових потоків інноваційного проекту «Виробництво повітроводів» представлено в табл. 1.

Таблиця 1.

**Грошові потоки інноваційного проекту «Виробництво повітроводів»
ТОВ «Інстал Вент-Ком»**

Період	Витрати (тис. грн.)	Доходи (тис. грн.)
1 квартал 2016 р.	2100	0
2 квартал 2016 р.	300	0
3 квартал 2016 р.	200	100
4 квартал 2016 р.	200	250
1 квартал 2017 р.	100	500
2 квартал 2017 р.	100	550
3 квартал 2017 р.	0	600
4 квартал 2017 р.	0	1000
1 квартал 2018 р.	0	1000
2 квартал 2018 р.	0	1000
3 квартал 2018 р.	0	1000
4 квартал 2018 р.	0	1000

Починаючи з першого кварталу 2018 р. проект буде приносити дохід в середньому 1000 тис. грн. у квартал. Таким чином, строк окупності проекту інноваційного проекту «Виробництво повітроводів» буде дорівнювати 24 місяці або 2 роки. Варто зазначити, що оцінити грошові потоки можна лише приблизно, припускаючи, що економічні умови залишаються незмінними та обмежуючи термін користування результатами інноваційного проекту (на практиці термін користування залежить від життєвого циклу проекту).

Ризик даного інноваційного проекту було оцінено за даними, наведеними в табл. 2.

Таблиця 2.

Складові ступеню ризику інноваційного проекту «Виробництво повітроводів» ТОВ «Інстал Вент-Ком»

Показник	Інформаційний ризик (R_1^1)	Інноваційний ризик (R_1^2)	Галузевий ризик (R_1^3)
Ступінь ризику	0,21	0,25	0,25
Вага i -того виду ризику (l_i)	0,25	0,5	0,25

Інформаційний, інноваційний та галузевий ризики та відповідні ваги було оцінено за допомогою методу експертних оцінок:
 $R_1 = 0,25 \cdot 0,21 + 0,5 \cdot 0,25 + 0,25 \cdot 0,25 = 0,24$

Індекс прибутковості дорівнює 2,3, оскільки значення індексу прибутковості є більшим за одиницю, то інноваційний проект доцільно впроваджувати. При прийнятті рішення про розробку та впровадження інноваційних проектів важливою характеристикою є ефект від його реалізації. Соціальний ефект – це додаткові доходи, які отримано за рахунок впровадження інновацій. Найбільш прийнятною для ТОВ «Інстал Вент-Ком» є оцінка ефекту інноваційного проекту у грошових одиницях. Варто також зазначити, що соціальний ефект кожного інноваційного проекту визначається індивідуально, але є певні загальні підходи, які залежать від типу інновації.

Наприклад, якщо сутність інноваційного проекту полягає у розробці та впровадженні нової технології, то соціальний ефект має декілька складових: вигода для суспільства в загалі (економія ресурсів тощо) та для окремих верств (створення додаткових робочих місць, а отже підвищення добробуту працевлаштованих, збільшення податкових надходжень тощо). Соціальний ефект за інноваційним проектом «Виробництво повітроводів» проявиться у створенні додаткових робочих місць.

Так, втілення проекту дозволить працевлаштувати 8 робітників, на нашу думку, оцінкою Soc_1 може слугувати фонд оплати працевлаштованих. Оскільки

середня заробітна плата одного робітника буде дорівнювати 6 тис. грн., то соціальний ефект визначається рівнянням:

$$Soc_1 = 8 \text{ робітників} \cdot 6 \text{ тис. грн} \cdot 12 \text{ міс} = 576 \text{ тис. грн}$$

Завершальним етапом побудови моделі оптимізації фінансового забезпечення інноваційних процесів є оцінювання структури джерел фінансування з урахуванням вартості ресурсів та можливостей власників ресурсів. Дані щодо вартості ресурсів та структури фінансування власниками ресурсів представлено в табл. 3.

Таблиця 3.

Структура фінансування інноваційного проекту «Виробництво повітроводів» ТОВ «Інстал Вент-Ком»

Показник	ТОВ «Інстал Вент-Ком» Φp_1	ПАТ «Райффайзен Банк Аваль» Φp_2	ПАТ «Кредобанк» Φp_3	АТ «Укресім-банк» Φp_4	ПАТ «А-Банк» Φp_5
Сума фінансування (тис. грн.)	900	1830	1000	2100	1500
Частка фінансування (S_{kj})	0,3	0,61	0,33	0,7	0,5
Ціна ресурсу (%)	20	31,5	31	32,5	32

Оскільки $\sum_{j=1}^5 S_{kj} > 1$, то виникає проблема вибору джерел фінансування, вирішити яку можливо за допомогою моделі оптимізації фінансового забезпечення інноваційних процесів. За даними, які подано в табл. 3, визначено оптимальну структуру джерел фінансування. Змінними в моделі будуть частки коштів, які підприємство буде залучати від j -го власника ресурсів (S_{kj}).
 Модель має вид:

$$F(s_{kj}^i) = 0,2 s_{11}^i + 0,315 s_{12}^i + 0,31 s_{13}^i + 0,325 s_{14}^i + 0,32 s_{15}^i \rightarrow \min$$

(1)

враховуючи обмеження: $\sum_{j=1}^5 s_{1j}^i = 1, \quad s_{1j}^i \leq s_{1j}, \quad 0 \leq s_{1j}^i \leq 1$.

Оптимальний план задачі (1) $F_{\min}(0,3; 0,37; 0,33; 0; 0)$, тобто мінімальна вартість ресурсів досягається за такої структури фінансування інноваційного проекту «Виробництво повітроводів»:

- за власний кошт підприємства – 30% від загальної потреби у ресурсах (900 тис. грн.);
- за рахунок кредитних коштів ПАТ «Райффайзен Банк Аваль» 37% загальної потреби (1110 тис. грн.);
- за рахунок кредитних коштів ПАТ «Кредобанк» – 33% загальної потреби (990 тис. грн).

Значення цільової функції для оптимального плану: $F_{\min} = 0,2696$, економічний зміст цієї величини полягає в тому, що вона показує середньозважену вартість капіталу.

Таким чином, на прикладі ТОВ «Інстал Вент-Ком», що впроваджує інноваційний проект «Виробництво повітроводів», використовуючи запропоновану модель оптимізації фінансового забезпечення інноваційних проектів, було визначено структуру фінансування даного інноваційного проекту за умови мінімізації вартості ресурсів.

Список використаних джерел

1. Комар М.І. Модель оптимізації фінансового забезпечення інноваційних процесів у малому бізнесі. Науковий вісник Херсонського державного університету. Вип. 6. Ч. 1., Херсон: Гельветика, 2014. с. 250-255 (серія «Економічні науки»).

2. Андрушків Б., Вовк Ю., Крамар І. Інноваційно-комплексні шляхи розвитку малого підприємництва: монографія. Тернопіль: ТНТУ ім. І. Пулюя, 2011. 346 с.

А. А. Шальнов,

здобувач вищої освіти ступеня магістр, спеціальності 073 Менеджмент,
освітньо-професійної програми «Управління проектами» ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

О. В. Дубініна,

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри публічного
управління і проектного менеджменту ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

НОВІ ФОРМИ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «БАРІСТА»

Як зазначалося нами у попередньому розділі кваліфікаційної роботи, управління охороною праці (УОП) умовно має три основних центри, які саме і здійснюють комплексне управління охороною праці (рис. 2.1), як-от:

- держава (Кабінет Міністрів України; галузеві Міністерства; державні наглядові органи; органи виконавчої влади та самоврядування);
- роботодавці (власники підприємств чи уповноважені ними особи; керівники структурних підрозділів та служби охорони праці підприємств);
- працівники (трудові колективи підприємств; профспілки; уповноважені трудових колективів; комісії з охорони праці підприємств).

В усіх трьох вищезгаданих центрах (держава, роботодавці та працівники) управління охороною праці може здійснюватися на декількох рівнях, а саме:

- загальнодержавному (національному) рівні;
- регіональному рівні;

- галузевому рівні;
- виробничому рівні (рівень підприємства).

У межах нашого дослідження нас цікавить система управління охороною праці саме з боку роботодавця. А отже, на виробничому рівні управління охороною праці здійснює:

- роботодавець чи уповноважена ним особа;
- служба охорони праці підприємства;
- керівники відповідних структурних підрозділів і служб підприємства тощо.

На підприємстві ТОВ «Баріста» управління системою охорони праці здійснюють керівники відділів під головуванням директора підприємства.

Отже, розглянемо нові форми управління системою охороною праці на прикладі ТОВ «Баріста».

Сприятливі умови праці забезпечують як соціальну гармонію особистості людини, так і підвищення продуктивності праці. Водночас несприятливі умови ведуть до негативних наслідків. У зв'язку з цим виникає проблема створення здорових і безпечних умов праці на робочих місцях, що визначається значенням економічних та соціальних результатів удосконалення умов праці. Покращення умов праці на підприємствах – процес тривалий, який має потребу в ефективному управлінні.

Десятиріччями офіційні органи вважали, що несприятливі умови праці можна компенсувати високою заробітною платою, пільговою пенсією, підвищеною тривалістю відпустки. Водночас ігнорувалися соціальні резерви підвищення ефективності виробництва, постійно знижувалися витрати на техніку безпеки, що обумовило зростання виробничого травматизму. Заразом основні витрати припадають не на створення безпечної техніки, попередження виробничого травматизму та захворюваності, нормалізацію умов праці, а на пільги та компенсації, пов'язані з небезпечними та шкідливими умовами праці. Співвідношення між витратами на поліпшення умов й охорони праці та витрати на доплати, пенсії, пільгові відпустки й інше становить один до десяти [33].

В Україні виникає потреба в розробці нових підходів і методів управління умовами та охороною праці на підприємствах. Зниження уваги до актуальних проблем збереження життя та здоров'я працівників веде до погіршення як соціальних, так і економічних показників діяльності підприємств.

На ТОВ «Баріста» діють такі форми морального стимулювання: від оголошення подяки до організації вечорів відпочинку, пікніків, що досягли найкращих результатів з охорони праці. Схема методів стимулювання охорони праці на ТОВ «Баріста» подана на рисунку 1.



Рис. 1. Методи стимулювання за дотриманням нормативних вимог

охорони праці на ТОВ «Баріста»

Для того, щоб створити безпечні і нешкідливі умов праці на робочих місцях, керівництво ТОВ «Баріста» розробляє і впроваджує комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів з охорони праці. А також розробляються програми поліпшення стану безпеки та гігієни праці на підприємстві.

Економічні результати заходів щодо поліпшення умов та охорони праці виражаються у вигляді економії за рахунок зменшення збитків унаслідок нещасних випадків та професійних захворювань працівників на ТОВ «Баріста».

К. В. Супрун,

аспірант кафедри публічного управління і проектного менеджменту ННІМП,

ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

О. В. Алейнікова,

д. н. держ. упр., професор, директор ННІМП,

ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ФОРМУВАННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ І АДМІНІСТРУВАННЯ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Ринок праці та зайнятість населення посідають особливе місце в системі ринкових відносин України, адже економічний розвиток, соціальна стабільність у значній мірі залежать від рівня зайнятості, як суспільно-корисної діяльності громадян, що не суперечить чинному законодавству і що приносить їм, як правило, заробіток чи трудовий дохід.

На жаль, сучасний стан ринку праці України ускладнюється негативними демографічними процесами (зростає смертність і знижується народжуваність внаслідок міграції молодих людей і молодих сімей за кордон), що викликає

негативні структурні зміни у сфері трудових ресурсів. Значно зріс відсоток людей старшого, пенсійного та передпенсійного віку і знизився відсоток молоді, що безпосередньо впливає на ринок праці та пенсійне забезпечення [2, 3].

Саме тому, сучасний підхід до зайнятості населення у державній політиці, публічне управління інноваційними процесами у сфері зайнятості і, що особливо важливо, системний підхід щодо формування моделей публічного управління на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівні надасть можливість вирішення всіх складних питань у сфері зайнятості населення України. А отже, формування сучасного інноваційного механізму забезпечення зайнятості населення є вкрай актуальним.

Відповідним індикатором ефективності державної соціально-економічної політики на сучасному етапі розвитку України є здійснення публічного управління процесом зайнятості населення, рівень якого безпосередньо визначається станом економіки, в якому нині знаходиться країна. Водночас головним завданням публічного управління процесом зайнятості населення має стати вироблення науково обґрунтованого прогнозування процесів, що відбуваються на ринку праці, переорієнтація курсу вирішення соціальних проблем на розширення ринку праці, а це, своєю чергою, вимагає чіткої організації допомоги в наданні або пошуку роботи усім, хто бажає працювати. І тільки комплексне вирішення цих проблем може призвести до їх успішного вирішення.

Безперечно, як складник ринкової економіки, ринок праці являє собою механізм узгодження інтересів роботодавців та найманої робочої сили.

Держава повинна безкомпромісно домагатися, щоб кожен, хто працює, був захищений, мав достойний соціальний пакет, гарантії відповідної оплати за труд відповідної кваліфікації. Так само важливо спонукати і зацікавити місцеву владу, яка найближче до потреб людей, практично покращувати інвестиційний клімат у регіоні, на перше місце в оцінці роботи державних органів виконавчої влади та самоврядування поставити створення нових робочих місць.

Насамперед, головними функціями органів публічного управління щодо здійснення політики зайнятості населення є: визначення мети і завдань державного управління зайнятстю населення; формування стратегії, поточних і довгострокових програм зайнятості; координація інтересів всіх суб'єктів державного управління процесом зайнятості; стимулювання процесів соціально-економічного розвитку для вирішення проблем зайнятості; моніторинг і аналіз результатів політики зайнятості; контроль виконання визначених завдань.

В умовах розвитку глобалізаційних процесів, інтеграції України до ринку праці Європейського Союзу, безперечно суттєвого підсилення потребують такі функції публічного управління працею та зайнятстю населення, як: складання прогнозу динаміки ринку праці; організація постійного моніторингу створення робочих місць; визначення обсягу і напрямів професійної підготовки кваліфікованих кадрів; створення повноцінної системи їх навчання і підвищення кваліфікацій впродовж всього трудового життя; створення і постійне оновлення в регіонах єдиної інформаційної бази про ринок праці, найбільш необхідні і перспективні професії, можливості їх здобуття і працевлаштування.

Таким чином, зайнятість населення можна забезпечити в результаті економічного зростання, що дозволяє безпосередньо підвищити попит на працю, розвиток малого підприємництва, створення тимчасових робочих місць, при цьому знижуючи рівень безробіття і зменшуючи соціальну напругу, впроваджувати політику субсидування підприємств і організацій, які сприяють найму безробітних або підготовці на вільні робочі місця при наявності гарантій, що студенти будуть вчитися новим професіям, а безробітні будуть закріплені в штаті підприємства після закінчення субсидії.

У даний час здійснюються спроби розробити стратегічні програми співробітництва бізнесу і владних структур органів місцевого самоврядування у межах створення кластерних моделей. Кластер, як форма об'єднання зусиль підприємств (які розташовані на даній території), наукових організацій

(об'єднань), банків і владних підрозділів (як органів, що покликані регулювати систему господарських відношень), є одним із перспективних інструментів розвитку економіки на даний час. У плані розробки спільних ініціатив місцевої влади, бізнесу, науки і утворення кластерної структури, що володіють високим потенціалом і можуть у значній мірі забезпечити економічне зростання у територіальних виробничо-ринкових межах мають бути зацікавлені, перш за все, органи державної влади [1].

Проблема регулювання зайнятості актуальна для перехідної економіки, де причини неповного використання робочої сили суспільства посилюються недостатньою розвинутістю ринкової економіки та її інститутів. Зокрема, процес трансформації економічної системи в Україні, що супроводжувався формуванням ринку праці, зумовив виникнення такої гострої соціальної проблеми, як хронічне безробіття. Крім того, особливістю української економіки є пристосування до негативних шоків трансформаційного періоду за рахунок зменшення рівня реальної заробітної плати і тривалості робочого часу. Усі ці проблеми знижують рівень життя більшості населення країни, збільшують кризові явища в економіці, стримують структурні перетворення, перешкоджають створенню умов для стабілізації й економічного зростання, а тому потребують невідкладного вирішення.

Зазначена проблематика перебуває в полі зору вчених, її різні аспекти досліджували такі науковці, як: Н. Грицьак, П. Гаман, Ю. Краснов, Б. Кравченко, А. Ліпенцев, В. Мартиненко, О. Мельников, В. Мандибура, Н. Нижник, В. Огаренко, М. Пірен, Д. Рікардо, О. Ривак, О. Лебединська, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Савченко, Ж. Сей, С. Серьогін, А. Сміт, А. Філліпс, Ф. Хайек, Л. Харріс, А. Чемерис, П. Шевчук, І. Шумляєва та інші.

Проте, незважаючи на цінність проведених досліджень, окремі аспекти проблеми державного регулювання зайнятості населення є невирішеними. Так, потребують подальшого дослідження теоретичні засади та методичні підходи до публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення. Не визначено напрями впливу державної політики інноваційного розвитку

зайнятості населення на розвиток економіки. Відсутня методика та механізми інноваційного оцінювання заходів публічного регулювання зайнятості. Потребує вдосконалення механізм реалізації інноваційної державної політики на ринку праці. Не обґрунтовано механізм державної підтримки інноваційного розвитку зайнятості населення.

Список використаних джерел

1. Джаман М.О. Проблеми зайнятості населення України та пропозиції щодо їх вирішення у контексті економічного розвитку / М. О. Джаман // Сучасні проблеми ринку праці і зайнятості в контексті політики швидкого економічного зростання : матер. засідання круглого столу (17 трав. 2018 р., м. Київ) / за наук. ред. С.М. Кожем'якіної. – К. : ІПК ДСЗУ, 2018. – 54 с. – С. 4-6.

2. Основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року: Затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 грудня 2019 р. № 1396-р [Електрон. ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80> — Дата звернення: 3.05.2020. — Назва з екрана.

3. План заходів щодо реалізації Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року: Затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 3 березня 2020 р. № 216-р [Електрон. ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/216-2020-%D1%80> — Дата звернення: 3.05.2020. — Назва з екрана.

В. В. Максимчук,

аспірант кафедри публічного управління і проектного менеджменту

ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

В. В. Супрун,

к. е. н., доц., професор кафедри менеджменту освіти та права ЦІПО,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЮ) ОСВІТОЮ УКРАЇНИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ДЕРЖАВОТВОРЕННЯ

Дослідження проблем державного регулювання показало, що на даному етапі суспільних змін та викликів сучасності, в цілому, система професійної (професійно-технічної) освіти України перебуває у стані реформування, а децентралізація управління закладами професійної (професійно-технічної) освіти тісно пов'язана з державною регіональною політикою, є її складовою і водночас важливим чинником розвитку цієї системи, що спрямована на реалізацію головного завдання регіональної політики держави – досягти балансу між її інтересами та інтересами розвитку регіонів [3].

Аналіз ситуації в чинній системі управління професійною (професійно-технічною) освітою свідчить про необхідність її децентралізації, але зі збереженням державної підтримки конституційних зобов'язань щодо надання відповідної освіти, наявністю мотивуючої і стимулюючої ролі державного і місцевих бюджетів для створення оптимальної мережі закладів освіти, запровадження багатоканального фінансування, розширення їх прав, повноважень та відповідальності.

З'ясовано, що необхідним є також розподіл прав, повноважень та відповідальності органів освіти і науки на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях, взаємодії суб'єктів управління освітою, закладів та установ професійної (професійно-технічної) освіти, органів місцевої влади та місцевого самоврядування, замовників підготовки кадрів, громадських організацій і громадян в умовах реформування та модернізації освітньої галузі України. Актуальним на сьогодні є створення моделі управління інноваційною

діяльністю в закладах та установах професійної (професійно-технічної) освіти.

Наразі недосконалим залишається механізм управління системою професійної (професійно-технічної) освіти, управлінська діяльність ще й досі перебуває в полоні стереотипів радянських часів і нерідко будується на авторитарних підходах і застарілій законодавчій базі, недостатньою є самостійність закладу професійної (професійно-технічної) освіти у розпорядженні матеріальними і фінансовими ресурсами. Принципи фінансування не відповідають вимогам сучасного ринку праці [4].

Безперечно, для провадження національної реформи децентралізації управління в умовах сучасних змін потребує удосконалення законодавча база актів, які б регламентували діяльність місцевих громад, яким були передані функції з управління закладами професійної (професійно-технічної) освіти та відповідного їхнього фінансового забезпечення з місцевих бюджетів. Відмовляються місцеві органи влади також фінансувати навчання молоді з інших регіонів і населених пунктів, що суперечить нормативно-правовим вимогам та не дає можливості молоді обирати місце навчання, професію та заклад освіти.

Практична реалізація ідеї децентралізації потребує розроблення нових моделей освітньо-професійної діяльності, а розробка стратегії розвитку професійної (професійно-технічної) освіти має ґрунтуватися на адекватних прогностичних розрахунках розвитку ринку праці в освітньо-кваліфікаційному розрізі. В умовах децентралізації надзвичайно важливою буде подальша автономія закладів професійної (професійно-технічної) освіти та повна передача їм функцій організації, здійснення та надання освітніх послуг [1].

Вважаємо доцільним проаналізувати мережу закладів професійної (професійно-технічної) освіти та визначити основні напрями її оптимізації з урахуванням науково обґрунтованих критеріїв, особливостей соціально-економічного розвитку регіонів і вимог ринку праці, створення нових типів закладів професійної освіти (багаторівневих і одно- та багатoproфільних професійних ліцеїв, багатoproфільних професійних коледжів), інтегрованих

освітньо-професійних систем (освітньо-професійні округи, навчально-виробничі й навчально-науково-виробничі комплекси, консорціуми, кластери тощо).

Зауважимо, що досвід високорозвинених країн Європейського Союзу та США демонструє значні результати в напрямку розширення публічного адміністрування, що передбачає лібералізацію державної влади, базується на демократичних засадах і має на увазі партисипативну, партнерську взаємодію між владними структурами на всіх рівнях управління [2]. У вітчизняній науці виникає низка напрямків, що розглядають публічне адміністрування і з позицій відмови від владної вертикалі, і як бізнес-процес, і через призму морально-етичних аспектів та духовності, тобто з урахуванням національної архетипіки.

У той же час необхідно зацентувати увагу на неможливості, на жаль, відмови від владної вертикалі в сучасному українському суспільстві, яке, перебуваючи під впливом трансформаційних процесів, відрізняється істотною диференціацією, хаотичністю і низьким рівнем суспільної самосвідомості та самоконтролю. До цього слід додати також недосконалість законодавчої бази та низький рівень виконання чинного законодавства.

Актуальними є такі питання як: усунення суперечностей між нормативними актами щодо професійної (професійно-технічної) освіти та прийняття відповідного Закону України «Про професійну освіту»; вироблення механізму формування державного замовлення з урахуванням реальних потреб ринку праці; внесення змін до «Національного класифікатору професій» (класифікатор професій ДК 003:2010) для забезпечення відповідності міжнародній класифікації; оновлення «Державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах» з метою забезпечення інтегрування професій та скорочення їх кількості, укрупнення окремих спеціальностей підготовки, спрямованих на забезпечення можливостей навчання суміжних професій; поетапна, поступова оптимізація мережі закладів освіти та їх передача до комунальної власності з урахуванням науково обґрунтованих критеріїв, особливостей соціально-

економічного розвитку регіонів і вимог ринку праці; об'єднання в єдиній системі професійної освіти і навчання різних типів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, інших закладів освіти, що надають освітні послуги та інші.

Таким чином, у нових соціально-економічних умовах, з нашої точки зору, ще зарано говорити про готовність української системи органів державного регулювання до управління професійною (професійно-технічною) освітою на якісно новому рівні, адже ще чимало треба зробити на національному, регіональному та місцевому рівнях для відродження територіальних громад і законодавчого забезпечення їх діяльності та посилення їх впливу на розвиток професійної освіти і навчання в конкретній області, районі, місті, селищі, селі.

В умовах модернізації освіти закономірно у професійній (професійно-технічній) освіті України відбуваються значні трансформації щодо управління, структури та змісту освіти з урахуванням децентралізації влади, змін у галузях виробництва, розширення співпраці з роботодавцями, розвитку міжнародного співробітництва тощо. Але, при всій важливості прийнятих Урядом України заходів, можна константувати, що процес системного стратегічного реформування системи професійної (професійно-технічної) освіти України, а також діалог держави, місцевих органів виконавчої влади та самоврядування, бізнесу з цього питання тільки розпочато. Отже, можна зробити висновок, що ключовим шляхом подолання наявних проблем, з нашої точки зору, є децентралізація усієї системи освіти, яка у свою чергу, прямо чи опосередковано, допоможе вирішити більшу частину вказаних вище проблем. Потрібна активізація процесів у цьому напрямі. Основним завданням залишається вироблення конкретних процедур та механізмів.

Список використаних джерел

1. Децентралізація професійно-технічної освіти в Україні - поштовх до дій. Зелена книга для спрямування обговорень на тему реформ та розвитку

потенціалу, необхідних для побудови досконалої та привабливої системи професійної освіти в Україні – [Електронний ресурс] – Доступно на: <https://www.auc.org.ua/mon-ta-etf-predstavyly-zelenu-kn>.

2. Pollitt C. Public Management Reform: A Comparative Analysis / C. Pollitt, G. Bouckaert. – Oxford : University Press, 2004. – 240 p.

3. Професійна освіта як складова забезпечення кваліфікованого кадрового потенціалу України: проблеми та шляхи вирішення: матеріали парлам. слухань у Верховній Раді України 1 червня 2016 року / Верховна Рада України, Комітет з питань науки і освіти . – К. : Парлам. вид-во, 2016. – 320 с. – (Серія «Парламентські слухання»).

4. Супрун В.В. Концепція розвитку професійно-технічної освіти України в умовах децентралізації управління. (Схвалена Правлінням Української асоціації районних та обласних рад) / В.В.Супрун. – К. : МОН, 2014. – 39 с.

Н.В. Савочка,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УП-18-Г1, ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

О.В. Алейнікова,

доктор наук з державного управління, професор ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ОСОБЛИВОСТІ ПЛАНУВАННЯ МАСОВИХ ОНЛАЙН-КУРСІВ

Серед найсучасніших освітніх технологій, що активно заявили про себе наприкінці ХХ століття і набули сьогодні помітного поширення в розвинутих країнах світу, є дистанційні технології навчання. Відбувається перерозподіл світового освітнього простору і дистанційна освіта відіграє в цьому процесі провідну роль, суттєво урізноманітнюючи ринок освітніх послуг. Нині з'являються можливості для альтернативного навчання – від майстер- класів до

онлайн - курсів різних університетів світу.

Масові відкриті онлайн-курси (МВОК) – порівняно нова тенденція у світовій освіті, новий погляд. Це одна із найновіших форм дистанційного навчання, яка активно розвивається у світовій освіті. Впровадження МВОК здійснило справжню освітню революцію та викликало шквал позитивних відгуків та гострих зауважень.

Доступ до відкритих онлайн-курсів дає можливість розвивати змішане навчання, яке передбачає поєднання загальнонавчаних викладацьких практик (лекції, аудиторні практичні заняття, семінарські заняття, майстер-класи тощо) із цифровим складником – інформаційними технологіями для перегляду лекційного матеріалу, виконання домашніх завдань, автоматизації процесу тестування тощо.

Найпопулярніші МВОК збирають сотні тисяч студентів. Основна перевага онлайн-курсів – їх доступність будь-де та у будь-який час. Все, що потрібно, – це комп'ютер і доступ до Інтернету, розрахований на студентів різних попередніх рівнів підготовки – як новачків, так і досвідчених фахівців.

Створення масового відкритого онлайн-курсу – непросте справа. Вона потребує значних зусиль автора, зокрема кропіткої роботи над методичним складником. Для створення нових масових відкритих онлайн-курсів потрібне якісне обладнання і команда, яка б допомагала викладачам не тільки відзняти матеріал, але й розробити онлайн-курс – від навчального плану до впровадження.

Успіх онлайн-курсу залежить від трьох складових категорії: експерт, контент (зміст) і формат. Кожен масовий онлайн-курс складається з 4 складових:

- заздалегідь записані відео-лекції по 5-7 хвилин;
- інтерактивні завдання;
- форум;
- цифрова педагогіка.

Опис курсу розпочинається з назви. Найперше треба визначити тему.

Вона повинна бути цікавою величезній аудиторії, а вимоги до курсу незначні, щоб більшість хто зареєструвався змогли б його завершити. Формулювання назви повинно бути лаконічним, милозвучним, сила якісної і цікавої назви. Треба коротко описати чого людям слід очікувати від курсу, що конкретно зможуть навчитися, що вмітять, можливо, які проблеми вирішує, адже дуже важливо знати чому саме цей курс повинна прослухати людина. Найбільш важливий елемент у створенні онлайн курсу – це створення плану курсу. Обов'язково необхідно створити детальний план масового онлайн курсу, перед тим, як розпочати відео-зйомки курсу.

План курсу – це вся підготовча робота і до початку проведення масових онлайн курсів. Спочатку це дослідження всіх схожих курсів на українських та західних платформах. Необхідно підібрати назву курсу та його опис і підготувати чернетку. «Звалище ідей» – в цій чернетці необхідно підготувати план курсу в ній записувати всі ідеї, що приходять в голову та не редагуючи добавляти чи викреслювати зайве доти, доки не будете повністю задоволені. Ескіз курсу – це своєрідний зміст курсу, як зміст в книжці. Опис лекцій – це тези, ключові слова, ілюстрації до кожної семихвилинної відеолекції, а також завдання без оцінювання, які ідуть після неї.

Заповнюючи все потрібно пам'ятати, про те, що масовий онлайн курс необхідно зробити максимально цікавим та мати конкретні цілі. Необхідно продумати, хто буде асистентом на форумі – модератором. Ця людина контролюватиме листування на форумі, видалятиме нецензурну лексику та посилання на піратські сайти, тобто створюватиме на форумі позитивне спілкування, даватиме відповіді на питання та всіляко підтримуватиме співрозмовників; виставлятиме звернення викладача та займатиметься поштовими розсилками. Така робота дуже мотивує слухачів, вони мають підтримку та зворотній зв'язок від викладача, також знатимуть про всі зміни стосовно курсу. Така двостороння співпраця з слухачами мотивуватиме їх на завершення курсу.

Перед камерою викладає матеріал експерт. Від його чи її особистості

часто залежить, чи відео взагалі будуть переглядати. Рекомендовано не виглядати зверху перед камерою. Не демонструвати як багато ви знаєте: краще розповісти менше, але зрозуміліше, використовувати просту мову. Після складання списку завдань необхідно сформулювати за ним систему таких завдань, які доречно використовувати у курсі. Ці завдання повинні бути дієвими та ефективними.

Детальний аналіз доступних основних ресурсів дасть можливість створити свій унікальний курс. Для того, щоб зрозуміти, як сприймається матеріал необхідно бути слухачем курсів та мати своє уявлення про те, як сприймається матеріал. Отже, створення онлайн-курсу це кропіткий тривалий процес, який вимагатиме терпіння і зусиль. Грамотне використання педагогічного дизайну допоможе мотивувати користувачів на запам'ятовування ключової інформації і застосування нових знань на практиці.

Список використаних джерел

1. Prometheus [Електронний ресурс].- Режим доступу: https://courses.prometheus.org.ua/courses/Prometheus/MOOC101/2016_T1
2. Масові відкриті онлайн курси (МООС) для педагогів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/11/МООС-для-педагогів-1.pdf>
3. Що таке масові відкриті онлайн курси електронний ресурс . Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki/Масові_відкриті_онлайн-курси

СЕКЦІЯ 5. СЕКЦІЯ МОЛОДИХ УЧЕНИХ ДЗВО «УМО».
ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ЗМІН У НАУКОВИХ
ДОСЛІДЖЕННЯМ МОЛОДИХ ВЧЕНИХ ДЗВО «УМО»

С. А. Аниськіна,
аспірантка II курсу, 011 «Освітні, педагогічні науки», ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кафедра педагогіки, управління та адміністрування

Науковий керівник:

О. М. Отич,
д. пед. н., проф., проректор з інноваційного та технологічного розвитку
Державної екологічної академії післядипломної освіти та управління

МОРАЛЬНІ ІДЕЇ І. КАНТА

І. Кант (1724-1804) – це мислитель, який став другим після Платона генієм європейської філософії. Майже всі різновиди сучасного філософствування так чи інакше сходять до І. Канта. Його ідеї піддаються трансформації, але продовжують жити. В практичній філософії І. Канта написано: «Учитель Євангелія говорив: все треба робити з любові до Бога» [1, с. 88]. Філософ чітко і конкретно говорить, що любити Бога – значить по доброму переконанню охоче виконувати Його заповіді [1, с. 88]. І. Кант пише, що людину ніщо і ніхто ніколи ні до чого не може примусити, будь-яка людина за будь-яких обставин здатна зберегти власну гідність, не втратити повагу до себе: «Кожна людина має відстоювати своє право і стежити, щоб інші не топтали її ногами» [2, с. 193]. Філософ пише про внутрішню свободу, як про здібність людини, яка допомагає приймати правильні рішення своїм розумом і позбавлятися від нестримної нав'язливості схильностей. І. Кант пише, що всі поняття древніх про смирення і всі моральні чесноти були нечисті, і не відповідали моральному закону. За І. Кантом Євангеліє перше виклало нам

моральність в чистоті, і, як доводить історія, ніщо не зрівняється з ним. Філософ наголошує, що коли людина вчинила дію, спрямовану проти права іншого, то винна юридично. Але етично людина винна вже тоді, коли у неї виникла думка про те, щоб зробити дію, спрямовану проти права іншого. За І. Кантом коли хтось не вдосконалює свої думки, то завжди залишиться з етичної точки зору винен у злочині, який не скоїв через відсутність умов. Дія була б скоєна, так як у думках рішення було вже прийняте, але перешкодили лише обставини. Коли людина утримується від злої дії не зі страху покарання, а через внутрішню огидність такого вчинку, знаючи, що Бог, як святий Бог, вимагає від людини добрих переконань і утримується від злої дії навіть якби за нею не було покарання, то дія її етична [1, с. 88]. Душевна печаль з приводу свого вчинку і тверда рішучість вести краще життя – це єдине, що допомагає; це і є справжнє каяття [1, с. 126]. Є максима загальна для всіх: тільки те, що можуть зробити всі – це моральний вчинок. Законом може бути тільки моральний вчинок: «Чини так, щоб максима твоєї волі повсякчас могла разом правити за принцип загального законодавства» [2, с. 35]. Суть усякої етичної вартості вчинків полягає в тому, що моральний закон безпосередньо визначає волю [2, с. 81]. Вчинок треба чинити з почуття обов'язку, себто з поваги до закону [2, с. 91]. Моральний закон – це мірило моральної цінності людини. Якщо ж ми хочемо зробити судження про себе самих, то нам слід порівняти себе з чистим моральним законом, а тоді ми знайдемо причини для смирення [1, с. 128]. І. Кант пише, що любити ближнього ми повинні любов'ю доброзичливості, щиро бажаючи іншому стати гідним добра і всього щастя. Таку любов можна мати і до ворогів. У І. Канта ми читаємо, що в кожній людині немає межі для морального вдосконалення і культивування принципів.

За І. Кантом, моральний закон через поняття найвищого добра веде до релігії, тобто до визнання всіх обов'язків як Божих велінь. Філософ стверджує, що моральний закон зобов'язує нас досягти найвищого добра, тобто повеліває людям робити кінцевою метою всякої поведінки найвище можливе у світі добро. Досягти ж найвищого добра ми можемо сподіватися тільки за сприяння

Бога, коли наша воля буде узгоджена з волею Бога. І. Кант визнає, що ми знаємо наше внутрішнє переконання недостатньо добре до тих пір, поки не опиняємося в обставинах, в яких воно проявилось б [1, с. 192-193]. Людина повинна остерігатися моральної зарозумілості, не вважати себе морально непогрішною і не бути занадто високої думки про себе [1, с. 216]. І. Кант вважає, що великою заслугою є те, коли людина, спонукувана любов'ю до людей, сприяє щастю інших. Виконуючий примусові закони ще не добродієць [1, с. 88]. Філософ вважає, що той, хто має абсолютні людські цінності охочіше пожертвує своїм життям, ніж вчинить низький вчинок. І. Кант пише, що людина сама повинна вести боротьбу зі злом і внутрішніми поганими нахилами, інакше позбудеться вищого блага, яке обіцяє Бог. Всі люди рівні, і лише той володіє внутрішньою ціннісною перевагою перед іншими, хто з морального боку бездоганний.

Висновки. За І. Кантом людина абсолютно морально вільна в своєму етичному виборі і її свобода – це основоположення моральності.

Тільки повага до морального закону надає моральності вчинкам людини. Вчинок треба чинити з почуття обов'язку, себто з поваги до закону. Моральний закон для волі людини є закон обов'язку (категоричний імператив).

Категоричний імператив – єдиний, загальний, універсальний, придатний для всіх часів і народів; він вічний і незмінний.

Обов'язок – це чистота морального мотиву і твердість моральних переконань, коли людина повинна завжди прагнути вести себе так, щоб її поведінка могла бути прийнята і відтворена усіма іншими людьми. Через обов'язок затверджується і загальність морального закону, і внутрішня гідність особистості.

Філософ пише про важливість вдосконалення свого способу мислення і радить практично застосовувати чистоту внутрішніх переконань.

Список використаних джерел

1. Кант И. Лекции по этике: пер. с нем. / общ. ред., сост. и вступ. ст. Гусейнова А. А. Москва: Республика, 2005. 431 с.

2. Кант І. Критика практичного розуму: пер. з нім., прим. та післямова І. Бурковського / наук. ред. А. Єрмоленко. Київ: Юніверс, 2004. 240 с.

К. С. Балахтар

здобувач наукового ступеню доктора філософії зі спеціальності 053 «Психологія», Центральний інститут післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

А.С. Москальова

професор кафедри психології управління, Центральний інститут післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ФОРМУВАННЯ КРЕАТИВНОЇ ОСОБИСТОСТІ ВИКЛАДАЧІВ ІНОЗЕМНИХ МОВ ЗВО В УМОВАХ ВИКЛИКІВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ТА ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

В умовах глобальних викликів, європейської інтеграції, модернізації освітньої діяльності в контексті європейських вимог, розвитку інформаційного суспільства формування креативної особистості викладачів іноземних мов закладу вищої освіти має чималу актуальність. Акцент робиться на якісній освіті й забезпеченні конкурентоспроможності здобувачів вищої освіти та престижу української вищої освіти у світовому освітньому просторі. Вивчення іноземних мов є одним з пріоритетних напрямів реформування освіти. Тому на особливу увагу заслуговує проблема формування креативних цінностей викладачів закладів освіти, здатних до реалізації творчої педагогічної діяльності [4]. Адже сучасна освіта має бути готовою відповідати на виклики модернізації, глобалізації, інтелектуалізації суспільства, що, в свою чергу, потребує підготовки креативного фахівця, професіонала, здатного працювати у

кризових умовах сьогодення, самореалізуватися і саморозвиватися, отримувати задоволення від роботи, приймати альтернативні креативні рішення тощо.

Формування креативності, креативного мислення викладачів іноземної мови базується на якості освіти і професійної діяльності (в тому числі й засвоєння етно- і соціально-психологічних еталонів, стандартів, стереотипів поведінки; ступінь опанування «технікою» спілкування іноземною мовою [3, с. 36]), формуванні нового інноваційного мислення, що відбувається в контексті становлення й розвитку їх особистості впродовж життєвого шляху. Креативність є цілісним утворенням особистості викладача іноземної мови і потребує активізації його творчого потенціалу, генерування, розвитку, прийняття і впровадження креативних ідей у практичну педагогічну діяльність у процесі викладання іноземної мови. Цю властивість викладач може реалізувати на високому рівні лише за сприятливих умов середовища протягом життя [5, с. 106-108], що, з одного боку не залежить від рівня розвитку інтелекту, а з іншого – креативність потребує інтелектуального розвитку вище за середній рівень, що сприятиме творчій продуктивності у професійній діяльності [1, с. 5-8].

У сучасному світі глобальної інформатизації та комп'ютеризації свідомості проблема формування креативності викладачів іноземної мови, як зазначає науковець Н. Гоцуляк, потребує створення належних психологічних умов, а саме: а) мотиваційної готовності викладача до систематичної роботи з підвищення рівня методичної майстерності; б) критичного аналізу власної педагогічної діяльності, що забезпечує виявлення психологічних бар'єрів, характерних для його діяльності, і вибір «розвиваючих» стратегій їхнього подолання; в) цілеспрямованого перегляду сформованої системи методичних знань, навичок й умінь і пошук нових засобів і способів навчання іноземної мови; г) освоєння викладачем інноваційних методів і методик вирішення конкретних завдань навчання іноземної мови із дотриманням певної психологічної послідовності етапів оволодіння способами рішення методичних проблем [2].

Креативність має стати невід'ємною характеристикою викладача, що передбачає вміння сприймати й нестандартно розв'язувати професійні проблеми, використовуючи найбільш оптимальні засоби, успішно взаємодіяти з оточенням, особливо за нестандартних ситуацій, втілюваних у спроможності створювати оригінальні продукти, які мають особистісну й соціальну значущість; у здатності до створення нового, у нетрадиційному підході до організації навчально-виховного процесу, вмінні творчо вирішувати будь-які професійні проблеми, взаємодіяти зі студентами, колегами, батьками дітей, в умінні розвивати креативність.

Крім того, формування креативності викладачів іноземної мови тісно пов'язано з формуванням культури як головної її домінанти та ключового фактору, культурних цінностей, ціннісними орієнтаціями на інтелектуальний продукт. Креативність поєднує технології, талант і толерантність та входить в індекс глобальної креативності.

Варто зазначити, що раніше головною задачею освіти вважалася передача знань і контроль за їх освоєнням (в тому числі й вивчення іноземних мов), тобто домінувала когнітивна (пізнавальна парадигма освіти), а в сучасних умовах інноваційного розвитку головною задачею освіти загалом та вивчення іноземних мов зокрема є формування у студентів та учнів знань та вмінь самостійно мислити і створювати інновації у різних сферах діяльності, формуючи креативну (творчу) парадигму освіти [4]. Таким чином, когнітивна (пізнавальна) освіта стає тільки початковим етапом креативного (творчого) освіти.

Отже, в умовах інформаційного суспільства зростає роль освіти у формуванні креативності особистості викладачів іноземних мов, потребує створення сприятливих умов для розвитку їх інтелекту, творчої продуктивної професійної діяльності, креативного й аналітичного (логічного) мислення, самовдосконалення й самоствердження у професійній сфері.

Список використаних джерел

1. Балахтар К. С. Креативна складова в структурі готовності до професійної діяльності викладачів іноземної мови *Теорія і практика сучасної психології*. Запоріжжя: Класичний приватний університет, 2019. Т. 1. Вип. 6, С. 5-8.
2. Гоцуляк Н. Є Психологічні умови розвитку професійної креативності викладача іноземної мови: автореф. дис. ... канд.. психол. наук. 19.00.07. Хмельницький, 2008. 20 с.
3. Кабардов М. К., Арцишевская Е. В. Типы языковых и коммуникативных способностей и компетенций. *Вопросы психологи*, 2003. № 1. С. 34-49.
4. Олексенко Р. І. Формування концепції креативної особистості як фактор креативно-знанневої економіки в умовах викликів глобалізації. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2017. Вип. 71. С. 118-126. Відтворено з http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpqgvzdia_2017_71_16
5. Панчук О. П. Розвиток творчих здібностей майбутнього фахівця фізико-технологічного профілю як складової професійної компетентності. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка*. 2016, Вип. 22, С. 106-108

О.С.Сологуб,

здобувач вищої освіти, 011 «Науки про освіту»

ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

В.В.Гуменюк,

д.п.н., доц., зав. кафедри менеджменту та освітніх технологій

Хмельницького ОІППО

**ПІДГОТОВКА ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДУ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ
ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ ДО ПРОВЕДЕННЯ ПРОЛОНГОВАНИХ**

ДИСТАНЦІЙНИХ ТРЕНІНГІВ

Одне з питань, яке порушувалось на Світовому економічному форумі в Давосі у 2018 році, - місце у державній політиці кожної країни проблеми перекваліфікації населення. Спікери наголошували на важливості пошуку нових способів та форм організації освітнього процесу, оновленню застарілих програм та предметів, особливо для навчання та перекваліфікації дорослого населення.

Диверсифікації видів, форм, місця та суб'єктів підвищення кваліфікації педагогічних працівників [3] спонукає заклади післядипломної освіти до пошуку шляхів підвищення власної конкурентоспроможності з метою задоволення освітніх запитів педагогів. Найбільш затребуваною на сучасному етапі формою підвищення кваліфікації педагогічних працівників є дистанційна. Країна гостро відчула проблему забезпечення навчального процесу засобами дистанційних технологій під час обмежувальних заходів з протидії поширення коронавірусної інфекції COVID-19. Важливо підготувати викладачів закладів післядипломної педагогічної освіти до роботи в умовах освітніх змін, виконання ролі андрагога, який розуміє потреби вчителів в оволодінні цифровими технологіями та інструментами для роботи з учнями, здатного до саморозвитку, ефективного використання інформаційно-комунікаційних технологій у професійній діяльності та організації колаборації між вчителями [1, с.42].

Хмельницький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти вже більше 3 років поспіль проводить пролонговані дистанційні тренінги для педагогічних працівників різних категорій. Загалом інститутом уже проведено понад 100 навчальних вебінарів, тренінгами охоплено понад 450 педагогічних працівників із 18 областей України. Такий тренінг, дію якого продовжено в часі, дозволяє ефективно розподілити навчальне навантаження, організувати тренером науково-методичний супровід діяльності слухачів у синхронному та асинхронному режимах, а також здійснювати формувальне оцінювання

учасників для підвищення ефективності процесу навчання.

Відмінність такого тренінгу в тому, що його матеріали доступні постійно, перехід до наступних тем не вимагає від учасників обов'язкового виконання попередніх завдань. У кімнаті віртуального класу слухачі можуть переглядати розклад вебінарів, навчальні матеріали текстових та відеолекцій, практичних робіт, записи вебінарів, а також задавати запитання, брати участь в обговоренні матеріалів упродовж всього часу роботи тренінгу, взаємодіяти з іншими учасниками, здавати домашнє завдання у будь-який зручний час. Як і на масових онлайн-курсах (MOOC), на пролонгованому дистанційному тренінгу слухачів не потрібно обмежувати термінами здачі домашнього завдання, що дозволить їм будувати власну траєкторію навчання. Як зазначає Г.Селевко, сценарій проведення тренінгу з використанням інформаційно-комунікаційних технологій передбачає постійний інтерактивний обмін між учасниками та тренером та відслідковування результатів навчання [4, с.166]. Тому особливого значення набуває питаннях формувального оцінювання педагогічних працівників під час проведення тренінгів, а також шляхи забезпечення інтерактивної взаємодії слухачів та викладача під час роботи на тренінгу в синхронному та асинхронному режимах.

Під час організації пролонгованого дистанційного тренінгу необхідно визначити коло осіб з числа працівників закладу підвищення кваліфікації, які будуть забезпечувати його проведення: автори програм тренінгів, з якими можуть узгоджуватись питання вибору навчально-методичного забезпечення для забезпечення освітнього процесу на тренінгу та ін.; працівники, які забезпечують технічну підтримку вебінарів (програмісти, системні адміністратори та інші технічні працівники, які перевіряють налаштування платформи, на якій проводиться вебінар, організують тренувальні підключення учасників та виступаючих напередодні вебінару та перед самим початком, налаштування стереогарнітури виступаючого та учасників, надання консультацій щодо налаштувань їх персональних комп'ютерів та ін.); модератори вебінарів (працівники, які беруть на себе роль ведучого на вебінарі,

відповідають за його організаційні питання: здійснюють опитування, переводять слухачів у доповідачі та навпаки, слідкують за чатом, щоб не відволікати виступаючого, вмикають та вимикають запис вебінару); куратори груп (вирішують поточні адміністративні питання, складають графік проведення вебінарів, беруть на себе відповідальність за інформування слухачів через електронне листування, розміщення матеріалів вебінару на офіційному сайті закладу і т. ін.); тренери-викладачі (тьютори), які є «візитівкою» дистанційного тренінгу, від майстерності яких (педагогічної, акторської), рівня володіння навчальним матеріалом, технологічної грамотності буде залежати якість та ефективність освітнього процесу. В реальних умовах частіше одні особи виконують кілька ролей, а подекуди, якщо тренер на достатньому рівні володіє інформаційно-комунікаційними технологіями, він може взяти на себе відповідальність за проведення всього тренінгу.

У суб'єкта надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації також може виникнути питання залучення тренерів з числа працівників структурних підрозділів вітчизняних закладів післядипломної освіти, викладачів вищих навчальних закладів, вчителів закладів загальної середньої освіти, представників громадських організацій та ін., з якими потрібно укласти договори про надання освітніх послуг та провести додаткові навчання. Через те, що на даний час ресурсів для проведення онлайн-конференцій достатньо, всі вони мають свої особливості, а кожний заклад освіти використовує різні платформи, з тренером потрібно виконати технічні налаштування його персонального комп'ютера, перевірити камеру та мікрофон, а також навчити його демонструвати робочий стіл та додатки на тій платформі, яку обрав суб'єкт підвищення кваліфікації, спілкуватися в чаті, демонструвати відео, організовувати опитування, використовувати інструменти для колаборації, розміщувати файли для обміну та ін.; продемонструвати можливості обраної системи управління навчанням (Learning Management System або LMS): розміщення матеріалів, використання віртуального освітнього середовища для організації навчальної діяльності, оцінювання слухачів, організація взаємодії

учасників тощо.

Отже, врахування обґрунтованих нами заходів з підготовки викладачів закладів післядипломної педагогічної освіти до проведення пролонгованих дистанційних тренінгів дозволить вчасно реагувати та задовольняти освітні потреби педагогічних працівників у професійному розвитку, формуванні ключових компетентностей для успішної життєдіяльності.

Список використаних джерел

1. Vira Humeniuk, Oleksandra Solohub. (2020) Andragogical Concept of the Development of Information and Communication Competence of Teachers in Institutions of Postgraduate Teacher Education. International Academy Journal Web of Scholar. 3(45). doi: 10.31435/rsglobal_wos/31032020/7007. pp.42 – 45.
2. Incheon Declaration: Education 2030: Towards inclusive and equitable quality education and lifelong learning for all. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000233813>.
3. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 800. Урядовий кур'єр. 03.09.2019. № 167.
4. Селевко Г.К. Энциклопедия образовательных технологий: В 2 т. Т. 1. – М.: НИИ школьных технологий. – 2006. – 816 с.

К. В. Цицюра,

аспірант кафедри професійної та вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти», викладач англійської мови, іноземний експерт інституту іноземних мов Цзясінського університету (Jiaxing University), м. Цзясін, КНР

Науковий керівник:

Г. М. Романова,

доктор педагогічних наук, професор кафедри професійної та вищої освіти

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ БАКАЛАВРІВ З БІЗНЕС-ЕКОНОМІКИ В УНІВЕРСИТЕТАХ КИТАЮ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

У час глобальних економічних трансформацій на шляху до повноцінних ринкових відносин Китай потребує висококваліфікованих економістів для роботи у вітчизняній та міжнародній економіці. Проте досягти успіху у професійній кар'єрі реально виключно за умов конкурентоспроможності випускника на ринку праці. Отже, сьогодні одним із першочергових завдань системи професійної освіти Китаю є підготовка конкурентоспроможного фахівця, який має високий рівень професійної компетентності.

В Україні актуалізується питання щодо вивчення досвіду тих країн, в яких підготовка фахівців з бізнес-економіки здійснюється на високому рівні. Основою означеної підготовки є застосування компетентнісного підходу, що виявив свою ефективність як в країнах Європейського Союзу, так і в Китаї.

Освітньо-кваліфікаційна програма китайських університетів спрямована на задоволення високого рівня вимог студентів до мовної підготовки (англійська мова), професійних знань і спеціалізованих навичок, які необхідні для всебічного розвитку в галузі міжнародної бізнес-економіки. Крім того, програма навчання бізнес-економістів надає студентам знання з англійської мови та культури, розуміння фінансових та юридичних операцій за кордоном, а з глобальної точки зору ОПП пропонує можливості для навчання, практики спілкування у бізнес-середовищі, в тому числі англійською мовою, управління, певного духу інновацій та підприємництва [3, с. 877-894].

Результати навчання за освітніми програмами в Україні так само визначаються на основі компетентнісного підходу. В межах певного фаху на рівень професійної компетентності суттєво впливають окремі компетентності, володіння якими може визначати конкурентоспроможність сучасного фахівця. В

Україні вимоги до професійної компетентності фахівця економічного профілю визначено в освітньо-професійній програмі (ОПП), що має відповідати стандартам вищої освіти. ОПП також є основою для розроблення програм усіх навчальних дисциплін, що викладаються у ЗВО. У них описано структуру змісту дисциплін, що викладаються у ЗВО, встановлено обсяг навчального матеріалу для засвоєння студентами, визначено засоби діагностики рівня якості освітньо-професійної підготовки фахівця.

Серед українських досліджень треба відзначити публікації, присвячені вивченню компетентнісного підходу у сфері вищої освіти [2]. В.Ільченко, О. Савченко, О. Ходан, В. Ягупов, В. Свистун, О.Часнікова акцентують на тому, що компетентнісний підхід застосовується для підготовки фахівців у системі вищої освіти або як основа реформування освіти в цілому.

Важливо зазначити, що глобалізаційні зміни та реформування вищої школи як в Китаї, так і в Україні, зумовлюють необхідність удосконалення й підвищення рівня якості мовної освіти майбутніх фахівців. Зокрема без володіння студентом принаймні однією іноземною мовою в Україні неможливо забезпечити виконання основних положень Болонської декларації. «Адаптація до норм і стандартів європейського освітнього простору, мобільність, професійна конкуренція матимуть місце лише за умови знання випускниками університетів іноземної мови та сформованих навичок комунікативної поведінки у відповідних ситуаціях академічного, професійного та повсякденного спілкування» [1].

Знання іноземної мови та культури для фахівця економічного профілю є невід'ємним компонентом професійної компетентності як в Україні, так і в Китаї. В силу того, що в процесі навчання мова і культура виступають як основні особисті професійно-формуючі фактори, є підстава вести дискусію про культурно-мовну підготовку фахівця, яку пропонує освітньо-професійна програма університетів в Китаї.

На прикладі робочої навчальної програми підготовки бакалаврів спеціальності «Бізнес-економіка» Цзясінського університету (Jiaxing University,

місто Цзясін, Китай) компетентностями, що мають бути сформованими у бакалаврів з бізнес-економіки протягом 4 років навчання, є такі: наявність міцної теоретичної підготовки в міжнародній бізнес-економіці та торгівлі, навички самостійного орієнтування в реальній торгівлі та продажах Онлайн, навички управління бізнесом на міжнародному рівні. Окрім цього до важливих компетентностей університети КНР відносять знання та володіння принаймні однією іноземною мовою (особливо англійською), а також знання відповідних міжнародних ділових етикетів та навичок ведення переговорів для забезпечення можливості координації та спілкування в усній та письмовій формах [3, с. 877-894].

У зв'язку з інформатизацією суспільства до компетентностей, набутих під час навчання фахівців з бізнес-економіки у вищих навчальних закладах в Китаї, також відносять вміння використовувати сучасні інформаційні технології, Інтернет для управління міжнародними торговими підприємствами, розуміння процедури обробки транзакцій у міжнародній електронній комерції, а також володіння основними технологіями та навичками управління транскордонними мобільними додатками для здійснення електронної комерції.

Як бачимо, компетентності визначають вміння, професійні навички та поведінку фахівця, які необхідні для розвитку особистості та досягнення кращих результатів у різних сферах діяльності та навчання. Досвід формування професійної компетентності студентів спеціальності «Бізнес-економіка» у вищих навчальних закладах Китайської народної республіки може бути використаний вищими навчальними закладами України для підготовки майбутніх бакалаврів у сфері економіки.

Список використаних джерел

1. Ковальчук Г.О., 2003. Активізація навчання в економічній освіті / Ковальчук Г.О., 298 с.

2. Компетентнісний підхід у вищій освіті: світовий досвід. Київ: КНЕУ, 2016. – 61с.

3. Educational and professional program for Bachelor's Degree (2018) Jiaxing University. China, Jiaxing: Jiaxing University Academic Office Publishers, 2018. 942 p.

М. М. Єщенко,

аспірантка ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Н. І. Клокар,

д. пед. н., проф., перший проректор – проректор з науково-педагогічної,
освітньої роботи та міжнародних зв'язків
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

РОЛЬ ГРОМАДЯНСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

Глобалізаційні процеси стосуються усіх сфер суспільної діяльності, включаючи політику, ідеологію, культуру та самі умови існування людства. Під впливом глобалізації змінюється вся система соціальних відносин та все більшої актуальності набирає феномен громадянського суспільства. Громадянське суспільство, яке характеризується високим рівнем самоорганізації та саморегуляції, неможливе без правової держави.

Характерними ознаками громадянського суспільства є розвиненість і розгалуженість демократії; правова захищеність громадян, рівність усіх перед законом; високий рівень громадянської культури. Відтак посилюється роль громадянських компетентностей у процесах становлення й розвитку громадянського суспільства та глобалізаційних процесах в цілому.

Зважаючи на світовий рівень проблеми глобалізаційних змін, спостерігаємо значний інтерес науковців до цього процесу. Серед зарубіжних

фахівців до проблеми глобалізаційних процесів зверталися З. Бауман, У. Бек, К. Омае, С. Стрейндж, Е. Тоффлер, М. Фуко, Ю. Хабермас, Дж. Ролз, Ф. Фукуяма. Деякі аспекти розглядали такі вітчизняні науковці, як Л. Васечко, І. Жаровська, Н. Оніщенко, Н. Пархоменко, В. Сальникова, О. Скакун [4, с.379].

У вітчизняній педагогічній науці накопичено досвід дослідження окремих аспектів формування та розвитку громадянських компетентностей особистості, зокрема: Ю. Азарова, О. Беляєва, П. Вербицької, Р. Євтушенко, Г. Єльнікова, Н. Клокар, І. Корольова, Е. Козлова, Б. Лихачова, А. Маркової, Є. Мединського, О. Овчарук, Ю. Олексіної, В. Паращенко, О. Пометун, В. Радула, М. Рудь, О. Савченко, В. Століна, О. Сухомлинської та ін.

У зарубіжній педагогіці проблемам громадянських компетентностей присвячені праці А. Адлера, К. Вейнберга, Р. Вудса, К. Джанга, Дж. Дьюї, І. Зимньої, І. Лернера, Г. Кершенштейнера, В. Краєвського, Х. Мюнклера, Б. Оскарссона, Ч. Паттер-сона, В. Сластьоніна, Г. Халажа, В. Хутмаєра, А. Хуторського та ін.

Загалом аналіз праць вітчизняних учених свідчить про визначення громадянських компетентностей як здатності орієнтуватися у проблемах суспільно-політичного життя, знати процедури участі в діяльності політичних інститутів демократичної держави; застосовувати процедури і технології захисту власних інтересів, прав і свобод своїх та інших громадян [1, с.100].

Пріоритетність ролі громадянських компетентностей у становленні громадянського суспільства прослідковується в Законі України “Про освіту”, Національній стратегії сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2016-2020 роки, Концепції розвитку громадянської освіти в Україні, Рамковій програмі оновлених ключових компетентностей для навчання протягом життя Європейського парламенту і Ради Європейського Союзу (2018) та інших нормативно-правових актах. Де громадянські компетентності тлумачать як здатність повною мірою брати участь у соціальному житті та діяти як відповідальні громадяни .

Громадянські компетентності базуються на розумінні базових ідей,

пов'язаних з індивідуумами, групами, організаціями, суспільством, економікою та культурою й включають усвідомлення цілей, цінностей та політики соціальних і політичних рухів, а також сталого розвитку, зокрема кліматичних та демографічних змін на глобальному рівні та їхніх основних причин .

Громадянські компетентності охоплюють такі категорії як громадянська активність, громадянська позиція, громадянський вибір, громадянська відповідальність і виявляються в соціально-комунікативних, інформаційно-дослідницьких здатностях особистості, в громадянській участі, в її вміннях розв'язувати соціальні проблеми, ефективно діяти в ситуації невизначеності, робити відповідальний вибір й ухвалювати рішення [1, с.101] .

Основою відповідального та конструктивного ставлення до громадянської компетентності є повага до прав людини, що передбачає готовність брати участь у демократичному ухваленні рішень на всіх рівнях; інтерес до політичних та соціально-економічних подій та міжкультурного спілкування; прийняття та підтримання соціальної та культурної різноманітності, гендерної рівності, соціальної згуртованості.

Формування та розвиток громадянських компетентностей, спрямованих на утвердження та захист державності й демократії, здатності відстоювати свої права, відповідально ставитися до громадянських обов'язків, брати відповідальність за власне життя, життя своєї громади та суспільства є метою громадянської освіти [2, с. 4] .

Отже, глобалізація активно проникає в усі сфери суспільного життя. Науковцями доведено її вплив на трансформаційні процеси інституту права та свобод, зокрема видозмінення змісту прав людини під натиском глобальних проблем сучасності, універсалізація прав людини та ін.

Права людини як загальнолюдська цінність закріплюються та захищаються як на національному, так і на міжнародному рівнях. Виходячи з цього, акцентуємо на важливості громадянської освіти, яка сприяє становленню громадянського суспільства, активній громадянській позиції, здатності відповідально реалізовувати свої права, обов'язки та свободи, активно та

ефективно взаємодіяти з суспільством, шляхом формування та розвитку громадянських компетентностей.

Список використаних джерел

1. Єщенко М.М. Теоретичні засади формування та розвитку громадянських компетентностей. *Імідж сучасного педагога*: електрон. наук. фах. жур. 2020. № 1 (190). С.98-102. doi: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2020-1\(190\)-98-102](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2020-1(190)-98-102).

2. Концепція розвитку громадянської освіти в Україні: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 3 жовтня 2018 р. № 710-р. URL: <http://mon.gov.ua/media/2018/01/18> (дата звернення 01.05.2020).

3. Рамкова програма ЄС щодо оновлених ключових компетентностей : від 17 січня 2018 року. URL: <http://dlse.multycourse.com.ua/ua/page/15/53> (дата звернення 30.04.2020).

4. Щирба М.Ю. Ознаки трансформації прав людини в умовах глобалізації суспільства. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Юридичні науки*. 2016. № 837. С. 378-382. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn_2016_837_62 (дата звернення 01.05.2020).

Я.В. Сандрачук

аспірант ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

О. В.Алейнікова

доктор наук з державного управління, професор

ПРАВО НА ПУБЛІЧНУ СЛУЖБУ В АСПЕКТІ СУДОВОГО ЗАХИСТУ: ДЕЯКІ ЗАКОНОДАВЧІ НОВЕЛИ

Право на публічну службу гарантується Конституцією України.

Відповідно до ч. 2 ст. 38 Основного Закону громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування [1]. Однією з гарантій захисту права на публічну службу є забезпечення його судового захисту.

У Кодексі адміністративного судочинства України публічна служба визначається як діяльність на державних політичних посадах, у державних колегіальних органах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невійськова) служба, інша державна служба, патронатна служба в державних органах, служба в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування [2].

При цьому, основними особливостями права на публічну службу є наступні: це системне, конституційне право; впливає із змісту права на працю; системно пов'язане із правом на державну службу та службу в органах місцевого самоврядування; правомочними особами є громадяни України; передбачає зайняття особою посад у публічно-правових інститутах влади; передбачає спеціальну процедуру реалізації, гарантування та правової охорони; зумовлює виникнення, зміну, припинення службово-трудова правовідносин; передбачає набуття правомочною особою правосуб'єктності публічного службовця; характеризується спеціальною процедурою припинення; підлягає державному нагляду та громадському контролю [3, с. 23].

Досліджуючи право на публічну службу в аспекті судового захисту, важливо визначити момент набуття такого права та його припинення.

З цього приводу слід погодитись з І. Дишлевою, яка, беручи до уваги українське законодавство, зазначає, що у нашій країні державна служба виступає важливим інститутом безпосередньої участі громадян в управлінні державними справами. Виникнення статусу державного службовця визначається моментом набуття адміністративної правосуб'єктності, яка виникає з дати заміщення (заняття) ним певної державної посади. Взагалі, статус посади визначає обсяг правосуб'єктності державного службовця та його соціально-правове становище [4, с. 153-154].

Разом з тим, необхідно враховувати, що захист права на публічну службу може виникнути в особи раніше, ніж така особа набуде правий статус державного службовця або службовця іншої публічної служби. Така ситуація може виникнути у разі, якщо особа, приміром, оскаржує рішення конкурсної комісії, яким було визнано переможцем конкурсу іншу особу. Крім того, після припинення перебування особи на публічній службі, остання може звернутися до суду із захистом свого права на пенсійне або інше соціальне забезпечення. Хоча такі спори можна віднести до окремої категорії спорів у сфері пенсійного та соціального забезпечення осіб, які були звільнені з посад публічної служби.

Вважаємо, що право на публічну службу у контексті його судового захисту, доцільно розглядати у широкому розумінні, не обмежуючись при цьому правами, які реалізуються безпосередньо службовцями. У такому разі зміст права на публічну службу включає:

1) право вільного доступу до публічної служби осіб не залежно від їх раси, соціального чи матеріального становища тощо. Це право у свою чергу може включати: право на рівний доступ до освіти, інших видів підготовки та підвищення кваліфікації службовців; право на справедливий та об'єктивний конкурсний добір на відповідну посаду;

2) права, які реалізуються службовою особою, яка перебуває на посаді публічної служби, зокрема: право на кар'єрне зростання; право на підвищення кваліфікації; право на захист від свавілля безпосереднього керівника або адміністрації відповідного органу; право на справедливе та об'єктивне здійснення дисциплінарного провадження; право на оплату праці у розмірі, що не може бути нижчим за встановлений законодавством тощо;

3) права, що пов'язані зі звільненням та поновленням на посаді неправомірно звільнених службовців.

До адміністративних судів можуть бути оскаржені рішення, дії та/або бездіяльність органів та посадових осіб, які порушують наведені вище права особи у сфері призначення, проходження та звільнення з публічної служби.

З цього приводу необхідно погодитись з думкою М. І. Цуркана про те, що

первинним диспозитивним правом є право на звернення до адміністративного суду за захистом, тобто право ініціювати адміністративний процес. Це право слід відрізнити від права на судовий захист, оскільки право на звернення до суду може реалізувати особа, яка є процесуально дієздатною, а право на судовий захист має кожен, чиї права, свободи або інтереси порушено [5, с. 142].

Однією з новел у сфері судового захисту права на публічну службу, є запровадження обов'язкового досудового врегулювання спору. Так, статтею 11 Закону України «Про державну службу» передбачено, що у разі порушення наданих цим Законом прав або виникнення перешкод у реалізації таких прав державний службовець у місячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про це, може подати керівнику державної служби скаргу із зазначенням фактів порушення його прав або перешкод у їх реалізації. У скарзі державний службовець може вимагати від керівника державної служби утворення комісії для перевірки викладених у скарзі фактів.

Зазначається, що керівник державної служби зобов'язаний не пізніше 20 календарних днів з дня отримання скарги надати державному службовцю обґрунтовану письмову відповідь (рішення). У разі неотримання в установленій частиною третьою цієї статті строк обґрунтованої відповіді на скаргу або незгоди з відповіддю керівника державної служби державний службовець може звернутися із відповідною скаргою до суду [6].

Таким чином, з аналізу наведеної правової норми вбачається, що зі скаргою до суду особа може звернутися лише у разі неотримання у встановлений строк обґрунтованої відповіді або незгодою з такою відповіддю керівника державної служби, відтак, судовому захисту має передувати обов'язкове звернення до керівника державної служби.

Відповідні зміни до ст. 11 Закону України «Про державну службу» були внесені Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади» від 19.09.2019 № 117-IX [7].

Це повною мірою узгоджується з новою конституційною концепцією, визначеною у ст. 124 Конституції України, стосовно того, що Законом може

бути визначений обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору. Нагадаємо, що відповідні зміни були внесені до Конституції України Законом України № 1401-VIII від 02.06.2016.

До внесення вказаних змін ст. 11 Закону України «Про державну службу» передбачала дві альтернативні форми захисту права на державну службу – в адміністративному (позасудовому) та судовому порядку.

Однак, пошук судової практики відмови у доступі до правосуддя у зв'язку з недотриманням досудового порядку оскарження рішень, дій чи бездіяльності у справах, пов'язаних із захистом права на публічну службу, показав відсутність таких випадків, тобто вказане положення Закону наразі залишається декларативним.

Таким чином, право на публічну службу в аспекті судового захисту є гарантованим Конституцією та законами України правом, яке включає три складові:

1) право вільного та рівного доступу до публічної служби осіб не залежно від їх раси, соціального чи матеріального становища тощо;

2) права, які реалізуються службовою особою, яка перебуває на посаді публічної служби (на кар'єрне зростання, підвищення кваліфікації, оплату праці тощо);

3) права, що пов'язані зі звільненням та поновленням на посаді неправомірно звільнених службовців.

При цьому, однією із законодавчих новел судового захисту права на публічну службу є запровадження обов'язкового досудового врегулювання спору шляхом звернення зацікавленої особи зі скаргою до керівника державної служби; лише у разі неотримання у встановлений строк обґрунтованої відповіді або незгодою з такою відповіддю керівника державної служби особа набуває права на звернення до адміністративного суду з відповідним позовом.

Список використаних джерел

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Кодекс адміністративного судочинства України: Кодекс України від 06.07.2005 № 2747-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15>.
3. Костюк В.Л. Концепція права на публічну службу у контексті сьогодення: науково-теоретичний аспект / Публічне право. 2018. № 2 (30). С. 18-27.
4. Дишлева І. Права та обов'язки державних службовців / Підприємництво, господарство і право. 2019. № 6. С. 152-156.
5. Цуркан М.І. Правове регулювання публічної служби в Україні. Особливості судового розгляду спорів : монографія. Х. : Право, 2010. 216 с.
6. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
7. Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади: Закон України від 19.09.2019 № 117-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-20#n54>.

О.О. Байназарова,

аспірант ДЗВО «Університет менеджменту освіти», спеціальність 011 «Освітні, педагогічні науки», спеціалізація «Теорія і методика управління освітою»

Науковий керівник:

Т.М. Сорочан,

доктор пед. наук, проф., професор кафедри філософії і освіти дорослих,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ОСВІТИ В ОБ'ЄДНАНІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ

В умовах реформування та модернізації освітньої системи важливу роль

відіграє регіональна освітня політика. Її спрямованість на повноцінний та якісний розвиток кожного регіону сприяє позитивним освітнім змінам.

Оскільки освіта відображає стан суспільства та формує його майбутнє, регіональна освітня політика стає одним із визначальних факторів інноваційних змін в Україні.

Різні аспекти з проблем регіональної освітньої політики розглядали такі вітчизняні науковці, як Л. Ващенко, Р. Вдовиченко, В. Грабовський, Л. Даниленко, Д. Дзвінчук, Г. Єльнікова, Л. Калініна, Л. Карамушка, В. Кремень, В. Крижко, С. Крисюк, В. Луговий, О. Ляшенко, В. Маслов, С. Одайник, В. Олійник, Є. Павлютенков, Л. Паращенко, О. Поступна, О. Радченко, Т. Сорочан, П. Худомінський та ін.

Сучасну систему управління освітою в Україні можна визначити як державно-громадську. Вона враховує регіональні особливості, тенденції до розширення автономії закладів освіти та особливості надання освітніх послуг в умовах об'єднаної територіальної громади. Така модель управління передбачає перерозподіл функцій і повноважень між центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та закладами освіти. Таким чином, управління якістю освіти здійснюється на державному, регіональному, місцевому, локальному рівнях.

Регіон – це територіально спеціалізована й адміністративно визначена частина території країни, що характеризується цілісністю відтворювального процесу і єдиною системою управління. Регіон є осередком економічного, соціального і екологічного облаштування простору. Він є своєрідним ядром мобілізації трудових, інтелектуальних, матеріальних та фінансових ресурсів. Таким чином, регіон являє собою складну соціально-економічну систему [3].

Основними ознаками освітнього регіону як цілісної, територіально визначеної освітньої системи, що об'єднує діяльність усіх закладів освіти й організацій, установ та відомств, взаємодіючих з ними, в єдиний освітній простір, виступають такі чинники: узгоджена діяльність різних органів управління освітою на основі загальнолюдських цінностей і цілей освіти;

наявність єдиної регіональної освітньої політики; побудова освітньої діяльності на основі ідей особистісно-зорієнтованого підходу; перехід від управління діяльністю закладів освіти до управління інноваційно-освітніми процесами, що впливають на інтелектуальне середовище регіону в цілому та підвищення якості освіти [5].

Розвиток освіти в об'єднаній територіальній громаді значною мірою залежить від ефективності управління. При оцінці ефективності управління освітою в об'єднаній територіальній громаді велике значення має величина соціального ефекту, тобто дієвість органів управління освітою щодо реалізації певних соціально важливих завдань і функцій. Таким чином, оцінка ефективності управління освітою в об'єднаній територіальній громаді може характеризуватися рівнем управління якістю освіти, рівнем виконання поставлених завдань та рівнем досягнення цілей освітньої регіональної політики.

Управління якістю освіти на рівні об'єднаної територіальної громади створює умови для впровадження та реалізації освітніх нововведень у практику закладів освіти, забезпечує розвиток освіти, сприяє пошуку ефективних механізмів управління.

Аналіз наукових досліджень із питань управління якістю освіти на регіональному рівні свідчить про те, що інноваційний пошук в управлінні якістю освіти необхідно здійснювати з урахуванням технологічних досягнень, специфіки соціально-економічного та культурного розвитку регіону, реалізації нових ідей у проектах і програмах. При цьому важливо враховувати потреби формування матеріально-технічної, організаційної, інформаційної, науково-методичної інфраструктури для підтримки нововведень. Для потужної підтримки нововведень у регіоні повинні функціонувати центри моніторингових досліджень, науково-методичні установи, центри інформатизації тощо. Ці служби дають змогу здійснювати моніторингові дослідження, вчасно коригувати ситуацію та робити перші узагальнення досвіду інноваційної управлінської діяльності щодо управління якістю освіти

в об'єднаній територіальній громаді [4].

Формування нової якості освіти на рівні об'єднаної територіальної громади здійснюється за допомогою кадрового, науково-методичного і організаційного забезпечення системи управління якістю освіти. У зв'язку з цим постає завдання щодо розроблення та поетапного впровадження сучасних технологій управління якістю освіти в регіоні зокрема моніторингу до основних завдань якого Т. Лукіна відносить наступні: аналіз політики держави щодо забезпечення гарантій доступності освіти та покращення її якості; оцінювання якості кадрового, навчально-методичного, матеріально-технічного, лабораторного забезпечення й оснащення закладів освіти; величини впливу на освітній процес державних освітніх стандартів, навчальних програм; визначення якості навчальних досягнень учнів, рівня їх соціалізації; встановлення зв'язку між успішністю учнів (студентів) і соціальними умовами їх життя, результатами роботи педагогів, рівнем їх соціального захисту, моральними установками, запитами, цінностями тощо; порівняння результатів функціонування закладів освіти з метою визначення найбільш оптимальних шляхів їх розвитку тощо [2].

Відповідно до цього можна визначити особливості управління якістю освіти в об'єднаній територіальній громаді. До них належать: ціннісне спрямування стратегій розвитку освіти в об'єднаній територіальній громаді; урахування проблеми людського фактору під час формування освітньої політики в громаді; врахування ресурсних можливостей освітнього потенціалу громади; оперативне реагування на зміни в освітньому просторі.

Управління якістю освіти в об'єднаній територіальній громаді передбачає інноваційні зміни в усіх складових освітньої сфери. Виникає необхідність в оновленні функцій управлінської системи. У процесах управління якістю освіти важливим є виділення його основних функцій, а саме: стратегічно-цільових, у межах яких визначаються перспективні цілі та напрями розвитку освітньої сфери громади; операційно-управлінських, які забезпечують ефективний організаційний та науково-методичний супровід освітніх процесів;

соціокультурних, спрямованих на соціальний захист учасників освітнього процесу. У межах реалізації цих функцій опановуються такі види професійної діяльності, які дають змогу презентувати й поширювати позитивний досвід роботи, працювати в умовах інноваційних змін, формувати інформаційно відкрите освітнє середовище [1].

Зазначимо, що управління якістю освіти в об'єднаній територіальній громаді пов'язано з реалізацією нових функцій, а саме: розробка та реалізація політики у сфері освіти за участю громадських структур; освітній моніторинг із з'ясуванням думок і оцінок різних сторін; створення атмосфери успіху для розкриття здібностей педагогічних і управлінських кадрів; проведення експертизи інноваційних розробок зацікавленими суб'єктами системи освіти тощо.

Отже, ефективне управління якістю освіти в об'єднаній територіальній громаді можливе завдяки цілеспрямованій і регулюючій взаємодії державних і громадських органів управління. Їх спільна діяльність сприятиме прийняттю раціональних управлінських рішень, створенню і впровадженню нововведень, налагодженню дієвої системи моніторингу якості освіти.

Список використаних джерел

1. Ващенко Л. М. Інноваційна політика як динамічна система управління освітою / Л. М. Ващенко // Педагогічні новації столичної освіти: теорія і практика : наук.-метод. щорічник. – К., 2001. – 348 с.
2. Лукіна Т. О. Моніторинг якості освіти: теорія і практика [Текст] / Т. О. Лукіна. – К.: «Шкільний світ» Вид. Л. Галіцина, 2006. – 128 с.
3. Новікова, М. Регіональний менеджмент: Конспект лекцій [Текст] / М. М. Новікова. – Харків: ХНАМГ, 2007. – 94 с.
4. Одайник С.Ф. Управління якістю загальної середньої освіти на регіональному рівні: теоретичний аспект // Scientific Journal «ScienceRise: Pedagogical Education». – 2016. - № 6(2). – С. 11-16.

5. Педагогічні новації столичної освіти: теорія і практика [Текст] / за ред. Л. Ващенко, Б. Жебровського. – К., КМПУ, 2001. – 348 с.

Н. А. Кошель

здобувач наукового ступеня кандидата психологічних наук із спеціальності 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

П. В. Лушин

доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології управління ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СМИСЛОУТВОРЕННЯ У ДОРΟΣЛОМУ ВІЦІ

Постановка проблеми. Смыслоутворення є поступовим процесом, який включає в себе взаємодію різних рівнів свідомості, внаслідок чого утворюються такі одиниці смислу, як відчуття, уявлення і переконання, базові і вищі потреби, мимовільні установки, категорії ціннісно-смыслових конструктів і програм, що детерміновані, першою чергою, соціальним контрактом. (В контексті освітньої парадигми мовиться про затребуваність тих чи інших знань у сучасному інформаційному суспільстві та відповідність процесу навчання таким параметрам.)

Саме тому наявною є проблема темпу оновлення знань, яке повинно бути, відповідно, дуже високим в межах перебігу трансформацій смыслоутворення й організації навчального процесу.

Це доводить необхідність безперервної освіти особистості для продуктивної життєдіяльності.

Продуктивним напрямом такої освіти ми вважаємо екофасилітацію, що походить з клієнт-орієнтованої психотерапії К. Роджерса. Роджерс висунув тезу

про те, що створення позитивного теплого середовища забезпечує повноцінний розвиток особистості. Останнє (середовище) має ґрунтуватися на емпатії, безумовному прийняттю, співчуттю, завдяки якому людина віднаходить у собі ті якості, про які вона навіть не підозрює. Метод був розроблений П. Лушиним [19–20], який акцентував на тому, що він дозволяє за порівняно невеликий проміжок часу зуміти підтримати систему особистості в стані саморозвитку [27].

Виклад основного матеріалу. Особливе положення посідає така освіта в межах психодидактичного підходу. Освітні парадигми тут орієнтовані на трансформацію культури в індивідуальні цінності і смисли. Відтак, освіта тут розглядається як розвиваюче середовище, в якій повинні бути створені умови для становлення індивідуальних смислів учнів в процесі освоєння її змісту, а об'єктом освіти виступає свідомість того, хто навчається в цілому, включаючи пізнавальну, особистісну, емоційно-вольову та духовно-моральну сфери, продукуючи розгортання процесу смислоутворення.

О. Белякова, вивчаючи цей процес, зробила значущий висновок про те, що загальні умови смислоутворення при вивченні предметів різних навчальних циклів реалізуються через індивідуальну позицію навчання, активізацію особистісно-смыслового чинника у відборі і освоєнні змісту освіти, залучення гуманітарних текстів, міжпредметну інтеграцію на аксіологічній (ціннісній) основі. При цьому специфічними умовами смислоутворення вона називає інтерпретаційний потенціал текстів, які виступають в якості смислу освіти, а також базові смислові установки і рівень останньої [5].

При цьому освіта як соціальне явище наразі зазнає низки трансформацій: конвертуючись із царини повчання і навчання у простір самостійної навчальної діяльності та самоосвіти.

Тут ми стикаємося з парадоксом управління самостійною діяльністю. Ситуація управління, особливо в контексті розподілу відповідальності, трансформується з управлінської в ситуацію комунікації моделей професійного розвитку.

Вищезазначене частково суголосне методу екопсихологічної фасилітації, згідно якого пацієнт завжди має ширший спектр бачення проблемної ситуації, ніж лікар. Це пов'язано з тим, що пацієнтові притаманне вміння помічати можливості там, де їх не бачить лікар. При цьому, згідно цього напрямку, вони обидва складають єдину екосистему, в межах якої культивується взаєморозуміння і взаємодія, які спричиняють позитивні зрушення [27].

Вищезазначене дозволяє інтерпретувати навчання як (частково) процес прямої передачі смислів через поступову актуалізацію смислів педагога в межах системи цінностей суб'єкта. При цьому поняття цінностей тісно пов'язане з поняттям смислу, оскільки вони є усвідомленням значущості тих чи інших явищ дійсності для суб'єкта навчальної діяльності, яке визначається їхньою істинною роллю в життєдіяльності.

Саме повага до особистості дорослого, його досвіду тощо у освітньому процесі суголосна екофасилітативному підходу. Так, за словами П. Лушина, на перший план наразі виходить розуміння освіти дорослих як недирективного або фасилітативного супроводу процесу, який самоорганізується й саморозвивається в мінливих умовах. За такого підходу особистість або група учнів є відкритою системою, що самоорганізується, яка постійно взаємодіє з оточуючим середовищем й обмінюється із ним «енергією» (мовиться про інформацію – автор статті), продукуючи свій розвиток і збереження. Відтак, у цій системі слухач є суб'єктом діяльності і, за визначенням, схильний до самоосвіти й саморозвитку, опановуючи велику навалу інформаційних потоків та способів оволодіння ними [19].

Так, О. Белякова [6] виділила етапи процесу смислоутворення, які співставні з етапами уроку і розв'язуються в його межах педагогічними завданнями. При цьому, потрібно зазначити, що ці етапи є конкретизацією основних смисл-пошукових дій – сприйняття, розуміння, аналізу та оцінки, визначення власної позиції та її обґрунтування, які суголосні із екофасилітативною освітньою парадигмою.

В межах цієї інноваційної форми освіти дорослих неоднозначним і

проективним є не тільки зміст навчального матеріалу, а й образ дії самого педагога. З одного боку, він виступає в ролі «передавача» фрагментів наявного у нього смислу; з іншого, він – фасилітатор групової динаміки; з третього – зразок для наслідування стосовно, наприклад, до манери ведення занять, з четвертої – просто учасник групового процесу або особистість.

При цьому смислоутворення характерне для всіх видів діяльності, адже саме у просторі смислів розвивається особистість. Людина поступово формує власне ставлення до тих чи інших сторін соціального життя, поступово накопичуючи власний досвід, вибудовуючи ставлення до вже сформованих сторін соціуму, приймаючи або відкидаючи їхні позиції, приміряючи певні ролі. Тут важливу роль відіграють цінності, які слугують своєрідними орієнтирами особистості.

Висновки. Проведене дослідження показало, що смислоутворення є найважливішим елементом освіти дорослих, оскільки відображає систему ціннісних орієнтацій людини, її ставлення до різних сторін навколишнього світу. Своєю чергою, це стає основою для екофасилітативного підходу в освіті в цілому й освіті дорослих – зокрема. Це пов'язано з тим, що смислоутворення дозволяє педагогові встановити зв'язок між особистими мотивами учнів і метою їхньої діяльності, актуалізувавши їхній досвід й переводячи процес навчання на знайоме для них поле.

Список використаних джерел

1. Белякова Е. Г. Способы активизации смыслообразования в процессе обучения. Вестник Тюменского гос. ун-та. 2009. № 5. С. 8–15.
2. Иванова Е. О. Смыслообразование как основа личностных универсальных учебных действий. Отечественная и зарубежная педагогика. 2015. Вып. 5 (8). С. 113–124.
3. Калугин А. Ю. Ценностная направленность личности как выражение смыслообразующей активности : структура, динамика и функции в структуре

интегральной индивидуальности (на материале студенчества) : дис. ... на соискание науч. ст. канд. псих. н. : 19.00.01 / Пермский гос. гум.-пед. ун-т. Пермь, 2015. 179 с.

4. Леонтьев Д. А. Психология смысла : природа, строение и динамика смысловой реальности. 2-е, испр. изд. Москва : Смысл, 2003. 487 с.

5. Лушин П. Самоорганизация в образовании взрослых : о перспективах интеграции спонтанных изменений. Психотерапия. 2015. № 7. С. 48–54.

О.М. Горішна,

аспірант, 011 «Освітні, педагогічні науки»,

ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

О.М. Боднар,

д. пед. н., професор кафедри педагогіки та менеджменту освіти

ТНПУ ім. Володимира Гнатюка

АЛГОРИТМ РЕАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Реформування освітньої галузі і подальший її розвиток зумовлюють необхідність пошуку нових, альтернативних механізмів та технологій здійснення управлінської діяльності в закладах загальної середньої освіти. Глобалізація та інтеграція ринку освітніх послуг, динамічний розвиток та високі запити суспільства, нестабільність в зовнішньому середовищі розвивають таку ключову компетентність, як здатність швидко і ефективно реагувати на зміни. Використання ефективних елементів управління змінами дає можливість не лише підвищити адаптивність закладу освіти до зовнішнього середовища, але й втілити концепцію постійного вдосконалення і розвитку внутрішнього середовища закладу освіти.

Тема управління змінами найбільш розкрита в економічному секторі

управління, зокрема в теорії організаційних змін у працях зарубіжних науковців: А. Адізеса, Ю. Аппело, М. Беєра, П. Друкера, М. Фулена, К. Левіна та інших.

Серед вітчизняних науковців проблему управління змінами досліджували В. Кремень, В. Олійник, А. Василюк, Л. Ващенко, Л.Карамушка, М. Кириченко, М. Маслов, З. Рябова, М. Поташник, О.Кузьмін та інші.

Управління закладом освіти здійснюється в умовах постійних змін та за допомогою встановлення спеціальних зав'язків на різних рівнях управлінської структури. Сьогодні характер цих зав'язків змінюється від авторитарного тиску до взаємодії, узгодження зовнішніх і внутрішніх мотивів управлінців, спостерігається перехід від управління до самоуправління навчальним процесом на всіх його рівнях.[1, с.406].

Управління змінами – це структурний підхід щодо переведення індивідів, команд та організацій з поточного стану в бажаний майбутній стан. Метою цього організаційного процесу є розширення прав і можливостей усіх суб'єктів освітньої діяльності приймати і підтримувати зміни в діяльності закладу освіти.

Управління закладом загальної середньої освіти в процесі змін здійснюється за допомогою взаємодії усіх учасників освітнього середовища, має м'який і ненасильний характер. В процесі змін перед керівником виникає низка завдань: вдосконалення та підвищення якості інформаційного забезпечення; своєчасне ухвалення правильних рішень; створення ефективної системи управління якістю освіти, статистики та моніторингу; освоєння управлінськими кадрами сучасних технологій [2, с.362].

В умовах сьогодення специфікою здійснення змін є їхня циклічність, тому що під тиском зовнішнього середовища і постійного розвитку суспільства потреба реалізації змін є неодноразовим актом, а постійною необхідністю, що дає можливість розглядати даний процес з точки зору алгоритму – постійно повторюваного процесу [3, с.268].

Едом Мейх'ю зазначає, що основними аспектами змін є системне мислення, діагностика змін, оцінка можливого опору, планування змін,

управління змінами та впровадження змін. Науковець розглядає процес планування змін у послідовності дій: обґрунтування причини змін; оцінювання готовності до змін; погодження та спроможність реалізації процесу змін; визначення близької і далекої перспективи змін; здійснення змін; впевненість у підтримці і прийнятті змін [4]. Узагальнюючи вище наведену процесуальну теорію змін з врахуванням класифікації та визначень управління змінами розробимо алгоритм реалізації змін в закладах загальної середньої освіти. Процес управління змінами можна розділити на чотири стадії: підготовча, організаційна, виконавча, закріплення результатів.

Підготовча стадія визначається: гострою необхідністю впровадження змін; моніторингом поточного стану розвитку закладу освіти з діагностикою проблем школи із залученням власних та сторонніх фахівців; локалізацією змін; діагностування готовності, здатності, прихильності до змін; пошуком педагогів які будуть включені в апробацію управління змінами; ухваленням остаточного рішення про необхідність змін з визначенням рівня їх необхідності. Якщо зміни є вимушеними, стихійними, а їхня реалізація є нагальною потребою, тоді обґрунтування на даній стадії їх здійснення не є обов'язковим. Вразі проведення планових, ініційованих змін необхідно чітко визначити причину змін, адже загальне усвідомлення необхідності вдосконалення освітнього процесу серед педагогічного колективу існує, а його конкретизація у вигляді плану змін відсутня.

Організаційна стадія охоплює: створення команди управління змінами або створення ініціативної групи; постановка завдань; формування нового бачення, цілей і розробці альтернативних варіантів здійснення змін; створення програми змін та інвестування в неї; вибір оптимальної моделі змін; налагодження двосторонніх інформаційних каналів; пошук додаткових ресурсів для матеріального стимулювання педагогів; оцінювання можливого опору змінам; визначення типу, масштабу і характеру змін; пошук зацікавлених у змінах педагогів; створення умов для реалізації процесу змін шляхом зміни структури та обов'язків; заохочення творчого підходу до роботи та бажання

ризикувати зі сторони працівників. На даному етапі мотивування змін є важливим аспектом створення позитивного мікроклімату в організації, що реалізується шляхом удосконалення корпоративної культури (цінності, традиції тощо), організування різноманітних вечорів та святкових подій, визнання заслуг як груп, так і окремих працівників.

Стадія впровадження змін здійснюється в такій послідовності: формування ініціативної групи, яка залучатиме через неформальні зв'язки нових прихильників змін; навчання співробітників, що відкриває шлях до реалізації змін; популяризація нового бачення в закладі освіти; експериментальне впровадження змін та підтримка змін; планування та досягнення перших результатів; виявлення основних проблем і труднощів, пов'язаних з практичним здійсненням перетворень; усунення виявлених недоліків здійснюється за допомогою координації змін на основі використання зворотного зв'язку; повномасштабне впровадження запланованих змін з урахуванням проблем, виявлених на етапі «пілотування змін».

Етап закріплення результатів визначається такими кроками, як: закріплення досягнень та розширення організаційних перетворень; інституціоналізація нових підходів. Завершальне впровадження змін передбачає здійснення запланованих змін у повному обсязі; продовження збирання та аналізування інформації з метою коригування процесу управління змінами; обговорення поточного стану процесу впровадження змін на всіх рівнях та його документування; закріплення нових методів виконання завдань та інструментів впровадження змін.

Успішна реалізація алгоритму управління змінами залежить від умов, за яких в учасників освітнього процесу виникає бажання втілювати зміни у повсякденну діяльність, навчатись та поширювати свій педагогічний досвід з врахування чинників оточуючого середовища, запитами суспільства, конкуренції, соціальних та економічних потреб.

Список використаних джерел

1. Єльнікова Г. В., Борова Т.А., Полякова Г.А. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи: [колектив. Моногр.]. Чернівці : Технодрук, 2009. 570 с.

2. Кириченко М.О., Сергєєвої Л.М. Відкрита освіта: інноваційні технології та менеджмент: КОП Монографія Київ: Вид-во Ін-ту обдарованої дитини НАПН України, 2018. 440с.

3. Найпак Д. В. Формування алгоритму управління організаційними змінами в забезпеченні розвитку підприємства на основі процесного підходу. Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. Харків: Вид. ХарРІНАДУ «Магістр», 2011. Випуск № 2 (33). С. 267–277.

4. Meyhew E. Organizational Change Processes / E. Meyhew // The NTL handbook of organization development and change: principles, practices, and perspectives / B. B. Jones, M. Brazzel //NTL Institute for Applied Behavioral Science John Wiley and Sons – San Francisco : Pfeiffer, 2006 – P. 104–120.

З. А.Дмитрук

аспірант кафедри педагогіки, адміністрування та соціальної роботи ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», головний спеціаліст Департаменту освіти і науки Одеської обласної державної адміністрації.

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-4279-2838>

Науковий керівник:

Т. А. Махиня

к.пед.н., доцент кафедри педагогіки, адміністрування та соціальної роботи ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

**СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ДЕРЖАВНО-ГРОМАДСЬКОГО
УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПОЗИЦІОНУВАННЯ ЗАКЛАДУ
ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РИНКУ
ОСВІТНІХ ПОСЛУГ**

Одним з основних напрямів діяльності держави сьогодні – це удосконалення сфери освіти, відповідно до демократичних цінностей, науково-технічних досягнень та ринкових економічних засад.

«Необхідно створити гнучку, цілеспрямовану, ефективну систему державно-громадського управління освітою, що забезпечуватиме інтенсивний розвиток та якість освіти, спрямованість її на задоволення потреб держави, запитів особистості» - зазначено в Указі Президента України від 25 червня 2013 року № 344/213 «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» [5].

Також, в Законі України «Про освіту» від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII проголошуються засади державної політики у сфері освіти та принципи освітньої діяльності, серед яких визначено державно-громадське управління та державно-громадське партнерство [1, с.7].

Відповідно до зазначеного вище, одним з ключових завдань закладу загальної середньої освіти як відкритої соціально-педагогічної системи, є своєчасне сприйняття сучасних цивілізаційних процесів та узгодження власних напрямів діяльності з об'єктивними умовами та потребами суспільства.

На думку доктора педагогічних наук Л.М.Калініної, сучасний заклад освіти як відкрита соціально-педагогічна система є міні-суспільством із своїми територією і населенням, цілями та духовними й матеріальними цінностями, фінансами й економікою, ієрархією й комунікацією. ... та потребує, як і держава не задекларованих, а реальних змін у всіх процесуальних складниках і формі управління [4].

Зарубіжні вчені Д. Дьюї, Д. Кедді, К. Вергес, Е. Макінтош та інші науковці вивчали роль та вплив громадських інституцій на управління й реформаційні процеси в сфері освіти.

Також, проблему державно-громадського управління у сфері освіти досліджували такі науковці як Н. Бібік, Ю. Древаль, Г. Єльнікова, В. Кремень, Л. Калініна, Л. Карамушка, А. Кудряченко, В. Олійник, О. Онаць, І. Осадчий, Л.

Паращенко, О. Савченко, Т. Сорочан, О. Сухомлинська, Р. Шиян та ін.

Вітчизняними вченими запропоновано моделі державно-громадського управління, які створюють можливості щодо модернізації управлінських процесів у сфері освіти, зокрема в управлінні закладом загальної середньої освіти. У зв'язку з цим, важливо зазначити про моделі державно-громадського управління загальною середньою освітою, які обгрунтовано Г. Єльніковою, а саме:

- модель структурно-громадського супроводу, яка передбачає на кожному управлінському щаблі відповідну громадську структуру, основним завданням якої є незалежна експертиза стану справ освітньої галузі та ведення діалогу з владними структурами для збалансування інтересів громадськості та органів управління загальною середньою освітою;

- модель інформаційно-громадського супроводу, яка передбачає організацію зустрічних потоків інформації. Згори донизу надходить нормативно-правова інформація, а знизу догори - претензійна, реакція виконавців, громадськості на нормативно-правову та суспільно-ціннісну інформацію;

- модель субординаційно-проміжного партнерства, яка передбачає запровадження на всій вертикалі динамічних субординаційних стосунків. До виконання завдань залучається громадськість, і відносини тимчасово перетворюються на партнерські [3, с.10].

Пропонуємо розглянути управління процесом позиціонування закладу загальної середньої освіти, з урахуванням моделі субординаційного-проміжного партнерства (Г.Єльнікова) та зазначаючи про тенденцію (автор Л.М.Калініна) переходу від авторитаризму до демократії, ... від соціалістичних до загальнолюдських та національних цінностей, від лінійних до нелінійних управлінських процесів в сфері освіти, від поодиноких до більшої консолідації зусиль представників державних інституцій й активної частини громади [3, с.10; 4, с. 244].

Під позиціонуванням закладу освіти розуміємо певні дії та зусилля щодо

формування в свідомості цільових споживачів сильної, діючої, унікальної позиції закладу освіти, яка явно виділяє його від конкурентів та складає для споживачів високу цінність.

Слід зазначити, що один з типів позиціонування закладу загальної середньої освіти, які пропонує І.Зіміна, базується на емоційних цінностях [2, с.8]. В основу нашої моделі управління процесом позиціонування ЗЗСО покладено сильну діючу унікальну позицію, яка формується на емоційних (національних) цінностях та дозволить освітній організації диференціюватись від конкурентів. Графічно відображено на рисунку 1.

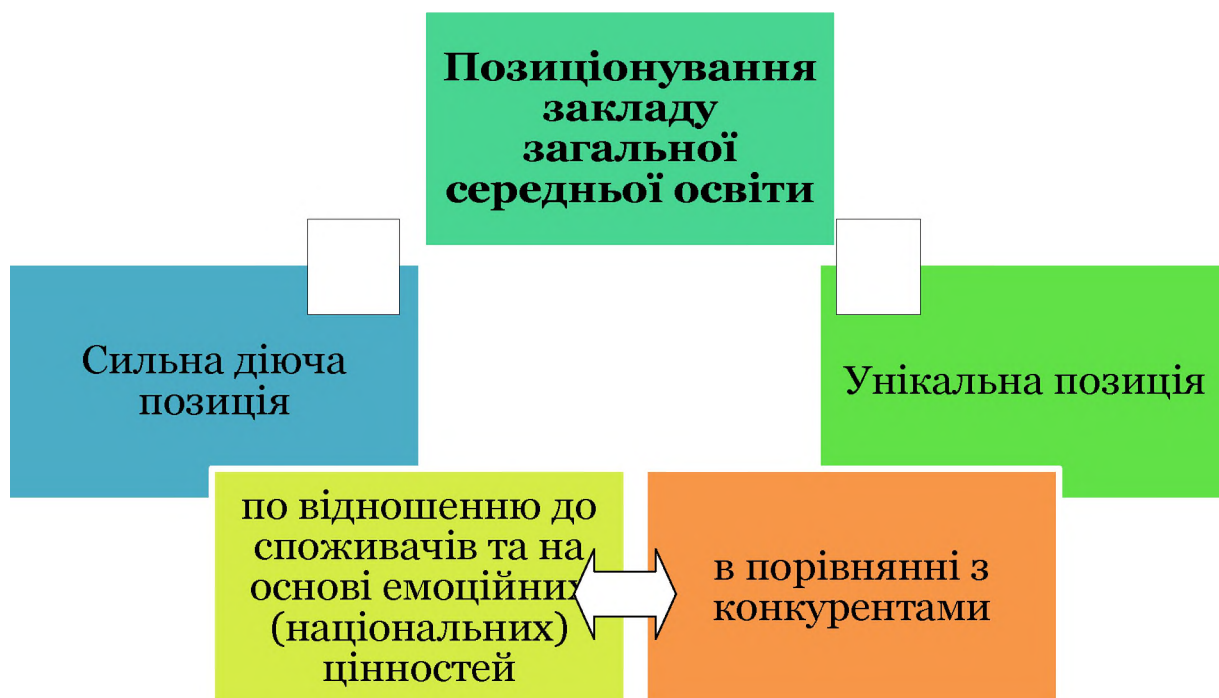


Рис. 1 Позиціонування закладу загальної середньої освіти на основі емоційних (національних) цінностей.

З метою дослідження стану позиціонування закладів загальної середньої освіти на регіональному ринку освітніх послуг нами було проведення опитування, в якому взяли участь 196 респондентів з Одеської області та інших регіонів України. З них: 77,9% - педагогічні працівники, 9,1% - керівники

закладів освіти, інші (батьки, учні, представники громадськості) – 11%.

За визначенням 77,6 % опитуваних позиціонування закладів загальної середньої освіти на регіональному ринку освітніх послуг є важливою управлінською проблемою. 92,9% респондентів вважають, що сучасний заклад загальної середньої освіти має мати "своє обличчя", а саме, відрізнитись від інших освітніх організацій, формуючи свою специфічність та унікальність на перевагах і сильних діючих позиціях.

Важливо зазначити, що 96,9 % респондентів стверджено відповіли на питання: «Чи погоджуєтесь Ви з думкою, що сучасний заклад освіти - це соціально-педагогічна відкрита система і активна співпраця адміністрації та колективу закладу з громадськістю сприяє розвитку зазначеної освітньої установи?».

За результатами дослідження з'ясовано, 92,3% опитуваних вважають, що робота\навчання у позитивно відомому закладі освіти, з гарною репутацією позитивним іміджем сприятиме підвищенню мотивації до роботи та навчання.

Необхідно звернути увагу на той факт, що 43% респондентів, учасників освітнього процесу, зазначають, що позиціонування закладу освіти, де вони навчаються/працюють, знаходиться на недостатньому та неефективному рівні.

Таким чином, за результатами дослідження актуалізовано певні проблеми та висновки, про деякі з них зазначимо:

- створення моделі управління процесом позиціонування закладу загальної середньої освіти на регіональному ринку освітніх послуг є викликом сучасності та актуальною проблемою;

- позиціонування закладів загальної середньої освіти в ринкових умовах функціонування є обов'язковим елементом освітнього менеджменту;

- процес позиціонування закладу загальної середньої освіти на регіональному ринку освітніх послуг можна вважати необхідним напрямом дій щодо його інноваційного розвитку;

- державно-громадське управління закладом загальної середньої освіти, зокрема процесом позиціонування, є важливою складовою управлінської теорії

та вимогою часу задля переходу до демократичних засад розвитку суспільства та модернізації сфери освіти.

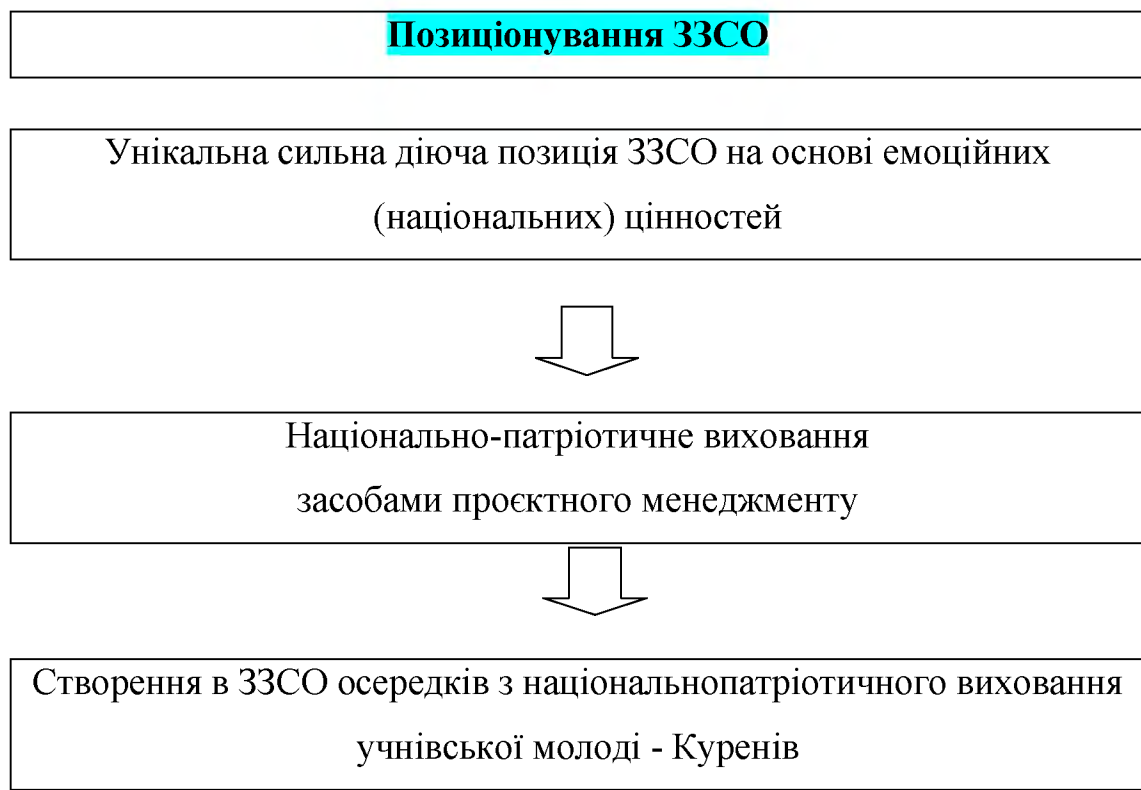


Рис. 2

Враховуючи зазначене вище, визначаємо однією з сильних діючих позицій закладу загальної середньої освіти - національно-патріотичне виховання, формування особистості учня як патріота України (рис. 2).

Проєктний менеджмент - це професійна діяльність, в основі якої - поєднання найсучасніших наукових знань і технологій з практичними навичками. Він орієнтований на отримання найбільш ефективного результату в ході реалізації проєкту. Управління проєктами - не суха наука, а жива методологія організації, планування і координації використання людських і фінансових ресурсів протягом всього життєвого циклу проєкту.

З.Рябова зазначає, що «проєктний менеджмент – це відповідь на виклики сьогодення. В умовах глобалізації та загострення конкуренції він допомагає забезпечити якість виконання замовлень споживача послуг, що надає

організація» [6].

Узагальнюючи зазначене вище, зробимо висновок, що принцип державно-громадського управління, національно-патріотичне виховання в закладах загальної середньої освіти та проєктний менеджмент – це елементи моделі управління процесом позиціонування закладу загальної середньої освіти на регіональному ринку освітніх послуг. А представлені результати досліджень є певною ланкою у розробленні зазначеної моделі, яка потребує подальшого доопрацювання.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про освіту» від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII/
режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
2. Зимина И. В. Руководство для учебных заведений по разработке плана стратегического маркетинга в области подготовки управленческих кадров [Электронный ресурс] / И. В. Зимина. – Режим доступа : <https://studfile.net/preview/1099596/>
3. Єльнікова Г. В. Теоретичні підходи до моделювання державно-громадського управління / Г. В. Єльнікова // Директор школи. – 2003. – № 40. – с. 10-11.
4. Калініна Л.М. Фактори та проблеми державно-громадського управління загальноосвітнім навчальним закладом у змісті підручника для керівника школи/ режим доступу: <https://lib.iitta.gov.ua/7750/1/28.pdf>
5. Указ Президента України від 25 червня 2013 року № 344/213 «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року»/
режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>
6. Рябова З.В., Єрмоленко А.Б., Махиня Т.А. та ін.; Проєктний менеджмент для інноваційного розвитку освітніх організацій України: навч. посіб. для підготовки магістрів за спеціалізаціями «Управління навчальним закладом» та «Управління проєктами», підвищення кваліфікації слухачів,

керівників навчальних закладів/З. В. Рябова, А. Б. Єрмоленко, Т. А. Махиня та ін.; за заг. ред. академіка В. В. Олійника, маг. Ф. Фреха; НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти»; КультурКонтакт Австрія.— К., 2017.— 118 с.

Л.М. Бобова,

аспірантка ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

СУЧАСНІ СВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ В СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ НА ПРИКЛАДІ ВИШІВ США

Одним із наслідків глобалізації світу стало розширення системи вищої освіти. Спочатку це відбулося в розвинутих країнах Європи та Північної Америки, а потім країн Азії і Латинської Америки. За останні роки вища освіта з елітарного перетворилося в масовий інститут.

До Другої світової війни навіть у Німеччині, Франції та Великій Британії (трьох найбільш розвинених країнах, населення яких в сукупності становило 150 мільйонів чоловік) число студентів університетів не перевищувало 150 тисяч, або 0,1% всіх мешканців. Ситуація змінилася в 1960-70-і роки. США першими зіткнулися з попитом на масове навчання в коледжах і стали активно створювати нові вузи, щоб відкрити можливості для здобуття вищої професійної освіти поколінню Бебібуму. До 1980-х років кількість студентів в індустріально-розвинутих країнах становила 2,5-3% населення. Близько 20% молоді віком від 20 до 24 років отримували професійну освіту. З 1960 по 1980 рік в розвинених країнах Європи кількість студентів у середньому зросла в 3-4 рази, в ФРН, Ірландії та Греції - в 4-5 разів, в Фінляндії, Ісландії, Швеції та Італії - в 5-7 разів, а в Іспанії і Норвегії - в 7-9 разів.

На Заході масовізація вищої професійної освіти багато в чому була обумовлена стрімким зростанням кількості робочих місць, які вимагали складнішої і тривалішої підготовки, ніж початкова й середня професійна освіта. Розвитку цього процесу сприяло і збільшення наукоємних секторів економіки.

За даними порталу Європейського співтовариства EUROPA, наразі одна третина працівників в європейських країнах зайнята в наукомістких секторах, на які припадає близько половини нових робочих місць.

В останні десятиліття сфера вищої освіти продовжує інтенсивно перебудовуватися під вплив зазначених вище тенденцій, які тільки посилюються і захоплюють все нові країни і сфери наукової і культурної діяльності.

Одним з головних агентів на ринку освіти і наукових досліджень в світі є Сполучені Штати Америки. Володіючи розвиненою інфраструктурою для занять наукою і навчанням, і маючи давні і стійкі традиції в сфері організації академічного життя, США залучають студентів і дослідників з усього світу, які прагнуть опинитися якомога ближче до центру ділової та наукової активності. Тому американські університети одними з перших реагують на мінливі тенденції глобального виробництва знань.

До сьогодні у США продовжувалося зростання кількості студентів і докторантів. Кількість студентів, які закінчили вищий навчальний заклад і отримали ступінь бакалавра за період 2009 по 2019 рік збільшилася на 32%. Кількість присуджених докторських ступенів за цей же період збільшилася на 38%. Зросла також і кількість власників дипломів магістра (на 46%) і першого професійною ступеня (на 16%).

За даними статистики, з майже 1,6 мільйона ступенів бакалавра, отриманих в США у 2019 році понад 50% були зосереджені в п'яти галузях: бізнес (21%), соціальні науки і історія (11%), охорона здоров'я і пов'язані з нею клінічні науки (7%), освіти (7%), і психологія (6%). Ще 20% бакалаврів спеціалізувалися в таких сферах як візуальне і виконавське мистецтво (6%), машинобудування і інженерні технології (5%), зв'язки та комунікаційні технології (5%), а також біологічні та біомедичні науки (5%).

Понад 57% всіх ступенів бакалавра були отримані жінками. У п'яти найбільш поширених напрямках підготовки бакалаврів, жінки отримали від 49 до 85% ступенів, що присуджуються в цих галузях. Традиційно жінки менше

чоловіків презентовані в таких галузях як інженерна справа і інженерні технології (17% з цих ступенів присуджені жінкам), комп'ютерні та інформаційні технології (18% жінок), а також фізичні науки і технології (41% жінок).

В цілому, за 10 років кількість ступенів магістрів, які присуджуються американськими університетами щорічно зросла на 45% (або в абсолютних цифрах на 194 900). За цей період, два найбільш численних напрямки магістерських програм - освіта і бізнес - збільшили кількість випускників на 55 і 53% відповідно.

З 625 000 студентів, які отримали ступінь магістра, більше 50% були отримані в двох галузях: освіта (28%) і бізнес (25%). Ще 9% всіх ступенів магістра були отримані за медичними спеціальностями і пов'язаним з ними клінічними дисциплінами. Найінтенсивніший ріст кількості магістрів показали такі напрямки як безпека і пов'язані з нею послуги і мульти- і міждисциплінарні дослідження.

Фізичні науки і технології показали найменший відсоток збільшення числа магістерських ступенів за цей період (з 5300 до 5900 магістрів, тобто 11-відсоткове збільшення).

Майже 61 % всіх магістерських ступенів у 2019 році були присуджені жінкам. В галузі освіти і бізнесу - двох найбільш поширених напрямках підготовки, жінки склали 77 і 45% магістрів. Крім того, жінки склали 81 % з усіх магістрів в галузі охорони здоров'я та пов'язаних з ним клінічних науках. Традиційно, жінки менше презентовані, в таких сферах як інженерна справа і інженерні технології (23% магістрів-жінок), комп'ютерні науки та інформаційні технології (27% жінок). У 2019 році з 63700 докторських ступенів більше 50% були отримані в чотирьох галузях: охорона здоров'я і пов'язані з нею клінічні науки (16%), освіта (13%), машинобудування і інженерні технології (13%), а також біологічні та біомедичні науки (11%).

Згідно з останніми статистичними даними, з 2009 по 2019 роки кількість докторських ступенів збільшилася на 38%. У цей період найбільше докторських

ступенів було присуджено в галузі медичних наук, і за десятиліття число ступенів, що присуджуються в цій області збільшилася в чотири рази.

У 2019 році з 91 300 випускників, які отримали перший професійний ступінь, 48% становили юристи. Ще 17% ступенів були отримані в сфері медицини, а 12% - в сфері фармації. В цілому за десятиліття відбулося 16-відсоткове збільшення кількості власників першого професійного ступеня. Причому, фармацевтика виявилася тією сферою, де зазначено найбільше відсоткове збільшення кількості отриманих ступенів (199%).

Тенденції, пов'язані з глобалізацією і перетворенням вищої освіти в масовий інститут, надали вагомий вплив на систему підготовки дослідників і фахівців вищої кваліфікації не лише в США, а й в інших промислово розвинені країни. Розширення сфери наукомісткого виробництва, зростання запитів з боку економіки на інноваційні продукти і технології привели до того, що університети в країнах - членах Організації економічного співробітництва і розвитку, яка об'єднує найрозвинутіші економіки світу, також продемонстрували зростання показників, що відображають інтерес студентів до навчання в магістерських та докторських програмах.

Список використаних джерел

1. Макбурни Г. Глобализация как политическая парадигма высшего образования // Высшее образование сегодня. 2001. - .N1. - С.46-55.
2. Шенэ Ж.-К. Население США после 1945 года. Информационный бюллетень «Население и общество» Центра демографии и экологии человека института народнохозяйственного прогнозирования РАН, 1998. - №29. URL: <http://demoscope.nl/acrobat/ps29.pdf>
3. BlightD. International Education: Australia's Potential Demand and Supply Canberra: IDP Education, 1995.
4. Condition of Education. Washington: Government Printing Office, 2019

5. The Global Knowledge Economy: and its Implications for Business, Management Insight are publications of David Skyrme Associates №21 URL: http://www.skyrme.com/insights/21_gke.htm

О.В. Білоножко,

аспірант, 011 «Освітні, педагогічні науки»,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Т.М. Сорочан

д. пед. н., проф., професор кафедри філософії і освіти дорослих
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ВЧИТЕЛІВ У СИСТЕМІ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ

За умов практичної реалізації завдань Державної національної програми «Освіта (Україна ХХІ століття)» нагальним є завдання адаптувати педагогів до освітніх вимог. Тому, сьогодення потребує кардинальних змін в освіті, її змісту та організації системи в цілому, передбачаючи розвиток педагогічної культури, як складової професійної культури педагога та потребує пошуку нових способів структурування методичної системи.

В. Андрущенко справедливо стверджує, що «новий учитель має відмовитись від усього, що призводить до насильства над особистістю. Він має бути порадником, а не наглядцем; наставником, а не контролером ... здатним до толерантного діалогу з учнем (і з його батьками) незалежно від їх позиції чи настрою» [1, с. 11].

Система методичної роботи вчителя, серед різних видів професійної діяльності педагога, займає важливе місце. Вона передбачає пошук, аналіз, планування, конструювання, вибір та використання засобів навчання, які потребують постійного оновлення та вдосконалення.

У дослідженні І. Княжевої знаходимо сучасне розуміння поняття «методики»: опис зразків діяльності; послідовність дій для досягнення необхідного результату; система методів, прийомів виконання певної дії; конкретизація та алгоритмізація методу; межа між теоретичним знанням і практичним досвідом; рефлексія та наукове обґрунтування предметної діяльності; знання про методи викладання науки [2, с.84].

Варто зазначити, що розвиток педагогічної культури вчителів – розвиток професійної культури шляхом залучення до методичної роботи у процесі їх педагогічної діяльності.

Зокрема, І. Жерносек, в рамках нашого дослідження, визначає методичну роботу як таку, що спрямована на збагачення й оновлення наявної системи їх знань і умінь, удосконалення професійних якостей педагогів, розвиток їх особистісних якостей, самореалізацію у процесі професійної діяльності в поєднанні з гуманізмом (педагогіка партнерства), активністю та комунікабельністю, творчою уявою, моральністю, самокритичністю, високою загальною культурою тощо [3, с.6].

Вважаємо, що основними силами розвитку педагогічної культури вчителів у системі методичної роботи є розвиток позитивних професійно-орієнтованих мотивів, цінностей, інтересу в досягненні успіху, бажання самоповаги та загального визнання.

Отже, аналізуючи професійну методичну роботу педагога, ми розуміємо педагогічну культуру як системну характеристику сутнісних властивостей особистості педагога, спрямованих на самовизначення в професійній діяльності з подальшим розвитком і самовдосконаленням. В інтегральному розумінні даного явища особистість і діяльність не просто розвиваються одночасно, а оволодіння навичками та досвідом професійної методичної діяльності становить основний зміст розвитку педагогічної культури вчителя в системі методичної роботи.

Особистісна складова націлює на врахування у процесі розвитку педагогічної культури вчителів у системі методичної роботи їхніх ціннісних

орієнтацій, мотивів, індивідуальної траєкторії розвитку тощо. В той же час, діяльнісна – передбачає можливість свідомого вибору мети, конструювання програми її реалізації завдяки використанню включених у культурний простір і здатних відтворюватися методичних продуктів.

Іншою рушійною силою для розвитку педагогічної культури вчителів в системі методичної роботи також вважаємо професійний інтерес кожного вчителя, який виявляється на основі особистого професійного запиту. Професійний інтерес можемо розглядати як внутрішню спонуку, особисту потребу, індивідуальний, умотивований та свідомий вибір учителем напряму професійного розвитку та вдосконалення власної педагогічної діяльності.

Аналізуючи практику методичної роботи важливо врахувати, що в сучасних умовах в освітньому закладі можуть створитися такі об'єктивні ситуації:

1. вчителі мають різні професійні інтереси та різні професійні запити;
2. професійні інтереси групи вчителів можуть бути спорідненими (можна створювати цільові динамічні групи вчителів на основі інтеграції предметів);
3. професійний інтерес учителя – категорія не стала, а динамічна, тож постійно змінюється, розвивається, оновлюється, уточнюється.

Слід зазначити, на результат розвитку педагогічної культури вчителя, як професійної складової, в системі методичної роботи суттєво впливають професійно значущі якості особистості.

Зокрема, О. Цюняк до професійно значущих якостей культури педагогів відносить: креативне мислення (самостійність, критичність мислення, креативність); організаційні якості (відповідальність, вимогливість); комунікативні якості (контактність, комунікабельність, толерантність); особистісно-педагогічну саморегуляцію (самодисципліну тощо) [4, с.109-110].

Нам необхідно звернути увагу на Концепцію «Нова українська школа», яка чітко визначає вектори професійної діяльності педагога, розвиток нового вчителя в суспільстві знань, яке навчається.

Отже, у контексті нашого дослідження, професійно значущі якості вчителя розглядаємо як сукупність особистісних якостей, закладених природою, набутих під час навчання та виховання, сформованих у процесі діяльності, що необхідні для ефективного здійснення професійно-педагогічної діяльності в системі методичної роботи. Педагогічна культура в системі методичної роботи вчителя представлена професійно значущими якостями й методичною креативністю, що надає професійно-методичній діяльності вчителя яскраво-вираженого особистісного характеру. Розвиток педагогічної культури, як професійної складової, може забезпечити вчителю досягнення вершин професійної майстерності в системі методичної роботи і максимальну самореалізацію як педагога в суспільстві знань, яке навчається.

Список використаних джерел

1. Андрущенко В. Вчитель XXI століття: нова стратегія національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Вища освіта України. 2016. № 4. С. 5–14.
2. Княжева І. Теоретико-методологічні засади розвитку методичної культури майбутніх викладачів педагогічних дисциплін в умовах магістратури. Одеса: ФОП Бондаренко М.О. 2014. с. 84.
3. Жерносек І. Організація науково-методичної роботи в школі (2-ге вид.). Харків: Основа; Тріада. 2007. с. 6.
4. Цюняк О. Формування професійної культури майбутніх магістрів початкової освіти у вищих навчальних закладах. (Дис. канд. пед. наук). Національна академія педагогічних наук України, Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих, Київ. 2015. С. 109-110.

А.А. Єфімова

аспірант першого курсу, 053 «Психологія»,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

І.О. Бондаревська,

к. психол. н., доц., доцент кафедри психології управління
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ГЕНДЕРНА ІДЕНТИЧНІСТЬ ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ

Актуальність дослідження. Сучасні тенденції розвитку суспільства в Україні зумовлюють перехід соціальних відносин до реальної рівноправності, яка не залежить від біологічних або гендерних особливостей особистості. З огляду на сучасний соціальний контекст, актуальною проблемою є формування гендерної ідентичності людини, яка належить до базових характеристик особистості (Бендас [1,с.252]). В умовах суспільної трансформації формується більш вимогливіше ставлення до особистості, нове розуміння соціального та психологічного благополуччя, самореалізації, становлення особистості.

Під поняттям «професійна самореалізація» розуміємо соціалізований шлях гармонійного розвитку особистості, поєднаний із здобуттям професійно-практичного та духовного досвіду в процесі отримання кваліфікації спеціаліста в період первинного професійного становлення (навчання у вищій школі) та вдосконалення фахового зростання в процесі виконання професійних ролей і обов'язків, що є невід'ємним атрибутом розкриття і здійснення особистісного професійного потенціалу (Н.М. Пилипенко).

С іншого боку, процес професійної самореалізації є активним і многогранним. На нього впливають соціальні та біологічні фактори. Суспільство пропонує гендерні норми і стереотипи успішності та псевдореалізації, обмежуючи проявлення індивідуальності і творчості. Інакше кажучи, виникає суперечність між вираженою потребою реалізації себе в житті і необхідністю соціальної адаптації. Шляхи подолання останнього укладені в розвитку адекватної гендерної ідентичності через руйнування стереотипів і

усвідомлення особливостей. Отже, актуальною постає проблема професійної самореалізації психологів в контексті гендерної ідентичності.

Стан розробленості проблеми. У роботах С. Бем, Ш. Берн, Є.П. Ільїна, І.С. Кльоциної, Т.В. Говорун О.Д., Кікінеджі, І.С. Кона, І.О. Бондаревською та ін. висвітлено історико-культурні аспекти становлення гендерної ідентичності та проаналізовано механізми та чинники прийняття особистістю гендерної ролі (Бендас [1,с.9-55]). На думку Н.О.Копилової [2] гендерна ідентичність, процес її формування та функціонування в культурі стають предметом аналізу не лише гендерних досліджень, а також психології, педагогіки, соціології та культурології. Дослідниками визначено специфіку особливостей набуття гендерної ідентичності особистості в онтогенезі, описана детермінуюча роль стереотипів маскулінності/фемінності, міжособистісних сімейних та професійних взаємин. Так І.О. Бондаревською проаналізовано сутність гендерної ідентичної як одного з видів соціальної ідентичності. Розкрито зміст і структуру гендерної ідентичності жінок-менеджерів[2,с.17-25]. Але теоретичне обґрунтування зв'язку гендерної ідентичності та професійної самореалізації в літературі майже відсутнє.

Мета дослідження: теоретично дослідити і проаналізувати особливості зв'язку гендерної ідентичності з професійною самореалізацією.

Виклад основного матеріалу. Ми провели теоретичний аналіз проблеми гендерної ідентичності як чинника професійної самореалізації. Ідентичність – це складна інтегративна психологічна властивість особистості, яка формується у процесі її уподібнення, ототожнення або самокатегоризації та є процесом організації життєвого досвіду в індивідуальне Я (Р.Бернс, Кікінеджі,). Ідентичність дає нам розуміння того, хто ми по відношенню до інших та до світу, у якому живемо. Соціальна ідентичність пов'язана із членством у групах разом із емоційною значущістю такого членства (К.В. Коростелина). Особистісна ідентичність характеризується сукупністю індивідуальних характеристик, відмінністю особистості від інших (Е. Еріксон). Однією з найістотніших рольових ідентичностей особистості, базових її характеристик є

гендерна ідентичність (Т. Бендас, Ш. Берн, Е. Здравомислова, І. Кльоцина, І. Кон, В. Лабунська, Л. Ожигова, Л. Попова, Е. Ярська-Смірнова).

Гендерна ідентичність як базова характеристика формується у результаті психологічної інтеріоризації чоловічих або жіночих рис у процесі взаємодії Я та інших, у процесі соціалізації (Л. Ожигова). За Є.Р. Ярською-Смирною, гендерна ідентичність, – це особливий вид соціальної ідентичності, продукт соціального конструювання, який співіснує в свідомості людини в єдності з уявленнями про професійний, сімейний, етнічний, освітній та ін. статуси.

Д. Майерс пропонує розглядати гендер, як одну з базових характеристик особистості, «що обумовлює психологічний і соціальний розвиток людини, який визначається біологічною статтю, гендерними стереотипами, гендерними нормами і гендерною ідентичністю».

Концепція гендеру включає два взаємопов'язані компоненти: індивідуальний компонент (гендерну ідентичність) і структурний компонент (гендерні стосунки) (Р. Дж. Елі).

Гендерна ідентичність - це різновид соціальної ідентичності поряд з іншими соціальними ідентичностями: професійною, родинною, релігійною тощо. З точки зору Р. Дженкінс, гендерна ідентичність є, насамперед, соціальною. Гендерна ідентичність одночасно включає біологічні, психологічні і соціальні характеристики. В її основі лежить відчуття приналежності до чоловічої або жіночої статі (Т.Бендас, І.Кльоцина). Маскулінність і фемінінність розглядаються як компоненти гендерної ідентичності, що визначають її типи. В окремих дослідженнях маскулінність та фемінінність розглядається з одного боку як феномени, що проявляються в уявленнях, установках, стереотипах, які в процесі соціалізації формують саму гендерну ідентичність, а з іншого боку реалізуються у формі індивідуальної гендерної ідентичності – маскулінної, фемінінної, андрогінної . Так, Е.Е. Маккобі та С.Н. Жаклін [16] наголошують на тому, що саме соціальні експектації суспільства на основі соціальнокультурної матриці відіграють провідну роль у формуванні психічної статі та гендерних ролей. Дослідники визначають усталені форми

розуміння особистісних якостей, що визначають поведінку чоловіків та жінок через гендерні або статоворольові стереотипи, в основу яких покладають уявлення про маскуліність та фемініність.

Гендерна ідентичність схильна до змін унаслідок процесу дослідження і вибору у сферах, що становлять основу запланованої діяльності. Модель гендерної ідентичності за І.О. Бондаревскою включає в себе смисловий зміст і стиль міжособистісної взаємодії, в якій вона проявляється. Смисловий зміст гендерної ідентичності складається з системи цінностей і аттitudів. При цьому цінності знаходяться в центрі і найменше схильні до змін; аттitudи складають шар, наступний за цінностями, і більш схильні до змін, ніж цінності. Третій шар, стиль міжособистісної взаємодії, ще більш схильний до змін, ніж два попередніх. І, нарешті, зовнішній шар, поведінку в конкретній ситуації взаємодії, найбільш схильний до змін, наприклад, за допомогою тренінгів формування навичок.

В основі феномену самореалізації особистості лежать проблеми росту, розвитку, самовдосконалення людини. Поняття «самореалізація» часто вживають як синонім терміну «самоактуалізація», «реалізація своїх можливостей». Вони описують дуже близькі явища, що позначають стійкі позитивні зміни в особистості, реалізацію її природного потенціалу: повну реалізацію справжніх можливостей (К. Хорні); внутрішню активну тенденцію до саморозвитку на зразок істинного самовираження (Ф. Перлз); прагнення людини до найбільш повного виявлення і розвитку можливостей і здібностей (К. Роджерс); прагнення людини стати тим, ким вона може стати (А. Маслоу). В. Журавчик вважає, що професійна самореалізація особистості має, перш за все, індивідуальний характер. Особливості особистості (цінності, установки, інтереси і т. п.) безпосередньо впливають на продуктивність процесу самореалізації [4, с. 68].

Висновки. Згідно результатів теоретичного аналізу даної проблеми ми зробили висновки про те, що гендерна ідентичність є важливим чинником професійної самореалізації взагалі і тому може бути не останнім чинником

професійної самореалізації практичних психологів. Отже, актуальність проблеми, її багатоаспектність та недостатність вивчення потребує проведення емпіричного дослідження. Практикуючому психологу буде доцільно для професійного відбору розробляти та використовувати методики, що дозволяють оцінити рівень гендерної складової професійної самореалізації практичних психологів.

Список використаних джерел

1. Бендас Т.В. Гендерная психология. – СПб.: «Питер», 2008. – 431 с. – (Серия «Учебное пособие»)
- 2.Н.А. Копилова. Гендерная идентичность в социокультурном контексте современности: трансформация восприятия «мужского» и «женского» в культуре[Электронный ресурс] // Science and Education a New Dimension. Humanities and Social Sciences, V(20), I.: 120, 2017 www.seanewdim.com
3. І.О. Бондаревська . Смысловой зміст гендерної ідентичності жінок-менеджерів і студенток факультету управління // Теоретичні і практичні проблеми психології. –2006. –№ 3. –С 17-25.
4. Журавчик В. Н. Формирование готовности студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования к профессиональной самореализации // Педагогическое образование и наука. – 2008. –№ 4. – С. 68
5. Массобу Е. Е. Psychology of sex differences / Е. Е. Массобу, С. N. Jacklin. – London : Stanford University Press/Oxford University Press, 1975. – 634р.

Анастасія Мельникова

МУЗИЧНА ОСВІТА ЯК ЗНАЧУЩА СКЛАДОВА ДУХОВНО-МОРАЛЬНОГО ВИХОВАННЯ

Освіта являє собою єдиний процес навчання і виховання. Завданням

сучасної педагогіки є не тільки набуття студентом знань, умінь і навичок, а й формування його особистісних якостей, що включають такі поняття як духовність, моральність, національна гідність, патріотизм.

У творчому процесі виховання цих якостей у молодій людині бере участь і педагог, і студент. Позиція педагога полягає в тонкому, мудрому, індивідуальному підході до вихованця з урахуванням його інтелектуальних здібностей і можливостей, мотивів, цілей діяльності, системи життєвих цінностей і планів.

Соціально-економічне становлення країни неможливе без духовно-морального сходження молодого покоління, що включає культурно-історичні традиції свого народу, відповідальність за долю Вітчизни, активності життєвої позиції. «Духовність – власність людини, яка дозволяє на культурно-цивілізованому, екологічно-моральному рівнях сприймати світ і ставитися до нього на основі «морально-естетичної оцінки» [33, с. 21].

Завданням, що стоїть перед педагогами, є не тільки формування професійної компетенції, а й створення сприятливих умов для досягнення духовних цінностей, засвоєння моральних норм поведінки і взаємин між людьми, вироблення ціннісно-сміслових орієнтирів, виховання почуття громадянськості і патріотизму [18, с. 56].

У структурі особистості вчені виділяють три групи якостей, що відносяться безпосередньо до педагога: соціальні і загально особистісні (ідейність, громадянськість, моральність, педагогічна спрямованість та естетична культура); професійно-педагогічні (теоретична і методична готовність за спеціальністю, психолого-педагогічна готовність до професійної діяльності (теоретична), розвиненість практичних педагогічних умінь і здібностей); індивідуальні особливості пізнавальних процесів і їх педагогічна спрямованість (педагогічна спостережливість, мислення, пам'ять і так далі); емоційна чуйність; вольові якості; особливості темпераменту; стан здоров'я.

Теоретичний аналіз навчальних планів і програм педагогічного навчального закладу за напрямом «Педагогіка і методика середньої освіти.

Музичне виховання» свідчить, що у змісті переважної більшості навчальних дисциплін є потенційні можливості для підготовки майбутніх учителів музики до виховання у молодших школярів морально-естетичних почуттів засобами народної музичної творчості. Але вони мають розрізнений, формальний і несистемний характер, і тому в навчальному процесі залишаються недостатньо реалізованими. Такий стан, пов'язаний з незначною кількістю годин у деяких навчальних дисциплінах, або недостатньою кількістю адаптованих до розвитку морального та естетичного виховання розвиваючих вправ, тренінгів, пошукових завдань тощо.

Спільна основа для взаємодії фахових дисциплін з домінантою музичного мистецтва у практиці педагогічних навчальних закладів не розроблена. Тому ефективним шляхом удосконалення підготовки майбутніх учителів до виховання у молодших школярів морально-естетичних почуттів засобами народної музичної творчості вважаємо доцільність впровадження у навчальний процес спеціальних курсів [28, с. 12].

Створення комплексних курсів, на думку Т. Й. Рейзенкінд, доцільне в таких випадках: наявність загального об'єкта навчання; формування у студентів комплексних навичок, знань, умінь на основі цілісного підходу; використання однакового матеріалу в умовах різного цілевизначення [41, с. 31]

У нашому дослідженні народна музична творчість виступає основою інтеграції знань, умінь і навичок з різних циклів навчальних дисциплін.

Інтеграція психолого-педагогічних та музично-естетичних знань забезпечується на засадах цілевизначення, взаємодії узагальнених ознак, що поєднуються за допомогою використання різноманітних педагогічних ситуацій, пов'язаних із специфікою кожного предмета [55, с. 72].

Вона виступає як форма і результат більш глибокої спеціалізації, тобто підготовки майбутніх учителів музики до виховання у молодших школярів морально-естетичних почуттів засобами народної музичної творчості. А її інтеграційно-змістовим компонентом виступає музичний фольклор.

Вчитель музики повинен володіти своєрідним мистецтвом пропагування

музичного фольклору, знаходити такі слова, які б запалювали дитячий розум, заохочували б молодших школярів до спілкування з кращими надбаннями української народної музичної творчості.

З цього приводу В. О. Сухомлинський зазначав, що «слово має настроїти чутливі струни серця, щоб осягнути мову почуттів» [56, с. 127].

Тому для вчителя надзвичайно важливо вміти віднайти в українській народній пісні виховні її можливості і «закріпити у сприйнятливій дитячій душі цю дорогоцінну здатність співпереживати, співчувати і радіти, без якої людина – не людина» (К. І. Чуковський [60, с. 265]).

Добре відомо, що неможливо дитину заставити полюбити музику. Можна тільки заставити нею займатися. Вчитель повинен вміти створити умови для виникнення у школярів бажання займатися музикою. Хоча викликати бажання – це ще не означає виховати потребу.

Потребу можна розуміти як щире усвідомлення дитиною необхідності досягнення чогось нового. Саме за наявності потреби можна сподіватися на творчий розвиток, творчий пошук. А вони, в свою чергу, передбачають вміння відчувати, пізнавати, думати, створювати.

У процесі проведення нашого дослідження розроблені критерії, показники та рівні готовності майбутніх учителів музики до виховання у молодших школярів духовно-моральних почуттів засобами народної музичної творчості. Представлений у дослідженні комплекс методичних матеріалів може мати широке застосування у практиці роботи освітніх закладів з метою морально-естетичного виховання.

Виконана робота, певна річ, не вичерпує всіх аспектів проблеми підготовки майбутніх учителів музики до виховання у молодших школярів духовно-моральних почуттів засобами народної музичної творчості. Заслужує на увагу вирішення таких завдань:

– дослідження проблеми узгодження смислового навантаження народної музичної творчості і конкретної виховної мети педагога;

- врахування індивідуального музично-слухового досвіду школяра у виборі вчителем музики оптимальних форм і методів виховної роботи засобами народної музичної творчості, в тому числі й регіонального її компоненту;
- порівняльний аналіз досвіду підготовки майбутніх учителів музики до виховання у школярів духовно-моральних почуттів у інших країнах.

Список використаних джерел

1. Олексюк О. М. Педагогіка духовного потенціалу особистості: сфера музичного мистецтва: Навчальний посібник / О. М. Олексюк, М. М. Ткач. – К.: Знання України, 2004. – 263 с.
2. Зязюн І. А. Виховання естетичної культури школярів: Навчальний посібник / І. А. Зязюн, Н. Є. Миропольська, Л. О. Хлебнікова. – К.: ІЗМН, 1998. – 156 с.
3. Лебедев В. К. Використання народних музичних інструментів у загальноосвітній школі / В. К. Лебедев. – Вінниця: НОВА КНИГА, 2004. – 112 с.
4. Рейзенкінд Т. Й. Категорія інтеграції у професійній підготовці вчителя музики / Т. Й. Рейзенкінд // Рідна школа. – 2001. – № 2. – С. 29–31.
5. Стратан Т. Б. Формування педагогічної майстерності майбутніх учителів музики засобами мистецтва: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Т. Б. Стратан. – К., 1996. – 178 с.
6. Сухомлинський В. О. Проблеми виховання всебічно розвиненої особистості / В. О. Сухомлинський // Сухомлинський В. О. Вибрані твори в п'яти томах. – К.: Рад. школа, 1976. – Т.1. – С. 55–206.
7. Чуковский К. И. Сочинения в двух томах. Том. 1. /К. И. Чуковский. – М.: Правда, 1990. – 654 с.

О. В. Віролайнен,

заступник директора з навчально-виховної роботи

комунального закладу освіти «Середня загальноосвітня школа № 58»
Дніпровської міської ради, Дніпро, Україна;
аспірантка кафедри педагогіки, адміністрування та соціальної роботи
ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Науковий керівник:

І. М. Андрощук,
доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки,
адміністрування та соціальної роботи ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ ТА ЗА КОРДОНОМ

Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, створення відкритих електронних освітніх ресурсів, збільшення потреби суспільства у персоналізованому й адаптивному навчанні сприяють необхідності впровадження інноваційних технологій в освіту. Про використання інформаційно-комунікаційних технологій як засобу навчання, середовища спілкування та спільної діяльності наголошується у Проекті Нової української школи, який є орієнтиром для реформування середньої освіти в Україні.

Активне впровадження та розвиток дистанційної освіти чи не найпершими почали Сполучені Штати Америки. Як інноваційні технології дистанційне навчання, базуються на інформаційних комунікаціях та зумовлені Інтернет-технологіями. Цінним для дослідження є аналіз курсів дистанційного навчання, виконаний Національним центром статистики навчальних закладів США[6], які мають приблизно однакову будову. Університет Бредлі, приймаючи участь у національній науковій програмі, розробив систему дистанційного навчання, яка базується на індивідуально зорієнтованому підході навчання, використанні мультимедійних комп'ютерних технологій, багаторазовій

модульно-блочній системі навчання та рівноцінності змісту традиційного та дистанційного навчання. Дистанційне навчання у США спрямоване, в першу чергу, на особистість здобувача освіти.

Важливі нотатки для дослідження зробив у дослідженні особливостей дистанційного навчання в США Ковальчук В. [3], щодо створення віртуальних курсів. Педагогами враховується в першу чергу індивідуальність здобувача освіти, адже не всі вони мають однаковий інтелектуальний, фізичний, емоційний та соціальний рівень розвитку. Оскільки здобувачі аналізують отриману інформацію самостійно за допомогою власних думок і почуттів та сприйняття, першочерговою та пріоритетною стає їх особиста мотивація та творчість, зацікавленість та впевненість. Не менш важливим при цьому залишаються здобутий досвід та особисті переконання, які впливають на підходи до навчання та на погляди здобувачів. Не нехтують педагоги США фактом, що учні намагаються обрати найбільш вагомому для них інформацію, у незалежності від її якості та кількості.

Цінним для дослідження є досвід Комплексних шкіл (Італія), які впровадили дві моделі дистанційного навчання у закладах загальної середньої освіти. Горизонтальна модель дистанційної школи — перша модель освітньої системи школи «Сасселло», що спрямована на подолання труднощів адаптації та соціалізації в початковій школі. Навчання здійснювалось з використанням дощок LIM та з фундаментальною і суттєвою допомогою репетитора, з функцією підтримки зв'язку з іншими учнями класу. Друга - вертикальна модель обміну досвідом та уроками в Інтернеті між віддаленим класом, що складається з учнів, які проживають віддалено та класами міста. [7].

В умовах модернізації професійної освіти виявлено цілеспрямоване навчання, об'єктивний аналіз та поступове впровадження позитивного досвіду організації системи педагогічного супроводу дистанційного навчання здобувачів освіти Великої Британії, який вивчала О. Беседіна[4].

Група вчених С. К. Аyo, Jonathan A. Odukoaya і Ambrose Azeta Covenant University[5] розглядали питання відкритої та дистанційної освіти і людського

розвитку в Нігерії. За результатами цього дослідження, підтверджено наявність проблем, що існують відповідно викликам поточної практики дистанційної освіти Нігерії. Зроблено висновки щодо необхідності розвитку справжньої відкритої дистанційної освіти, яка могла б задовольнити всі категорії людей у будь-який час, у всіх місцях, не маючи довгих дистанцій для лекцій та іспитів.

Є. Гриневич вивчав питання щодо впровадження дистанційного навчання в Білорусі та вбачає його лише частиною освітнього процесу, при якому здійснюється розподільне індивідуальне вивчення тих чи інших знань, в залежності від інтересів здобувачів. Цінним для дослідження є визначення цілі дистанційного навчання, як підвищення власної компетентності та ерудиції, які окреслюються як непередбачений та неконтрольований вчителем результат[2]. Професор підкреслює, що в сучасних умовах дистанційна форма навчання є важливим аспектом самоосвіти, завдяки яким будь-хто може побачити та почути будь-яку лекцію провідних вчених з усього світу. Проекти edx, coursera та ін. реалізують можливість у самостійному або колективному вивченні наукової або практичної проблематики за індивідуальним планом та інтересом.

Українські дослідники В. Ковальчук та І. Воротникова [1] пропонують три моделі використання елементів дистанційного навчання в школі. Запропановані моделі частково або повністю відповідають вимогам освітніх потреб, здійснюють взаємодію та співпрацю учасників освітнього процесу. Першу модель побудовано на використанні відкритих хмарних сервісів та Web 2.0, спрямовано на реалізацію певних навчальних та управлінських задач школи. Другу модель зумовлено створенням контенту її основою є використання системи підтримки управління навчанням. Створення другої моделі можливо за умов розвитку ІТ-інфраструктури школи, підготовки вчителів до використання технологій дистанційного навчання, створення електронних освітніх ресурсів. Поєднання можливості використання технологій Web 2.0 та систем управління навчанням і контентом створює третю модель.

Дослідивши позитивний досвід організації дистанційної освіти в закладах загальної середньої освіти в Україні та за кордоном можна дійти висновку, що

моделі використання елементів дистанційного навчання в закладі освіти залежать від наявності ІТ-політики самого закладу освіти, яка визначає стратегію і тактику запровадження інформаційно-комунікаційних технологій в освітньому процесі. Такий підхід сприяє створенню інформаційно-освітнього середовища закладу освіти, реалізує підвищення кваліфікації вчителів та здобувачів освіти для формування ІКТ компетентності, роботі з батьками та громадою щодо розбудови ІТ-інфраструктури закладу освіти, розробці нормативно-правового і методичного забезпечення, створенню електронних освітніх ресурсів та їх експертизи, запровадженню моніторингу якості дистанційного навчання.

Список використаних джерел

1. Воротникова І.П., Якубов С.В. Упровадження дистанційних технологій у навчально-виховний процес загальноосвітніх навчальних закладів.: навч. посіб. Київ: ун-т ім. Б. Грінченка, 2017. 428 с.
2. Гриневич Е. к вопросу о роли дистанционного обучения в структуре системы образования : практ. конф., 18–19 ноября 2011. Минск: БГУ – С. 421–424
3. Ковальчук В., Левчук Л. Особливості дистанційного навчання в США. Молодий вчений. 2017. №5(45), с. 392-395. [Електронний ресурс]. Доступно <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/5/89.pdf>
4. Научная библиотека диссертаций и авторефератов disser Cat <http://www.dissercat.com/content/razvitie-sistemy-pedagogicheskogo-soprovozhdeniya-distantsionnogo-obucheniya-studentov-v-uni#ixzz5fDfeI2Xy>
5. *Azeta Ambrose, Azeta Victor, Olaniyan Oluwaseun, Azeta Angela & Ayeni .A. Gabriel. Implementing an E-Democracy System in Nigeria : Journal of Resources Development and Management. Vol. 4, 2014. 86 p.*
6. U. S. Department of Education; National Center for Education Statistics. Distance Education at Degree-Granting Postsecondary Institutions: 2006-

7. Loescher Editore Sede operativa: Torino, Via Vittorio Amedeo II, 18,
режим доступу <http://www.laricerca.loescher.it/istruzione/1935-la-scuola-a-distanza.html>

Ю.В. Калугіна,

аспірантка кафедри менеджменту освіти та права ЦПО
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

В.Г. Базелюк,

кандидат педагогічних наук, доцент,
Національний університет біоресурсів і природокористування України

ГРОМАДЯНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ СТАРШОКЛАСНИКІВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

Глобалізація як провідна тенденція сучасного розвитку докорінно змінює зовнішнє середовище діяльності закладів загальної середньої освіти, яким притаманна певна невизначеність, загальна взаємна зв'язність і невелика конкуренція. Розгляд викликів та тенденцій глобалізації є одним з головних завдань сучасних наукових досліджень. Адже система освіти визнана сьогодні найважливішою сферою існування суспільства знань і має постійно відповідати на вимоги мінливого світу та реагувати на будь-які трансформації економіки та суспільства.

До тенденцій розвитку освіти у глобалізованому світі І. С. Каленюк, наприклад, відносить такі [2, с. 6]:

- зростання значення освіти як фактора соціального розвитку в якості провідника знань та інформації;
- диференціацію джерел фінансування, перехід до широкого спектру джерел фінансування та отримання прибутку, підвищення ефективності використання коштів;

- інтернаціоналізацію освіти, уніфікацію, що необхідна для стандартизації та визнання дипломів;
- зміну вимог до змісту, методів та форм навчального процесу;
- зміну організаційних форм освітньої діяльності;
- глобалізацію ринку освітніх послуг.

Водночас в умовах глобалізації різко посилюється конкуренція у сфері освітніх послуг. У країнах починаються пошуки більш ефективної освітньої політики, здійснюється перехід до гнучких високотехнологічних освітніх систем на основі застосування сучасних освітніх технологій.

Головний виклик глобалізації – загроза втрати національної ідентичності країн на «користь» космополітизму, вестернізації, стандартизації, уніфікації традиційних культур в умовах інформаційної нерівності. Тому, у процесі національного відродження України особливо гостро постає проблема формування громадянської компетентності особистості, адже історія розвитку людства доводить, що майбутнє кожної держави залежить від того, наскільки вона зможе забезпечити виховання духовно зрілих, соціально-активних громадян.

У державній Концепції громадянського виховання сказано, що визначальною рисою українця має бути громадянськість. Громадянськість — це готовність людини реалізувати свої права та обов'язки, поважати права і свободи інших громадян, розуміти відповідальність перед суспільством і державою за свої вчинки [3, с. 16].

У пункті 5 статті 5 Закону України «Про освіту», зазначено: «Держава створює умови для здобуття громадянської освіти, спрямованої на формування компетентностей, пов'язаних з реалізацією особою своїх прав і обов'язків як члена суспільства, усвідомленням цінностей громадянського (вільного демократичного) суспільства, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина».

У Вступі до Державного стандарту найпершою серед компетентностей названо громадянську: «Громадянська компетентність - здатність учня

активно, відповідально та ефективно реалізувати права та обов'язки з метою розвитку демократичного суспільства» [1]

Очевидно, що таке розуміння громадянської освіти дає підстави визначити її як одну з найважливіших складових характеристики особистості, як ключову компетентність сучасної молоді людини. Тому на уроках циклу суспільно-політичних дисциплін вчителі української школи багато уваги приділяють формуванню та розвитку громадянської компетентності учнів, особливо старшокласників.

Зазначимо, проблема громадянської компетентності була вже предметом вивчення багатьох українських і зарубіжних дослідників. Загальний аналіз сутності цього поняття, характеристику громадянської компетентності в українській освіті та в освітніх системах зарубіжних країн досліджували такі відомі українські вчені, як: І. Єрмаков, Г. Коберник, А. Ковальська, О. Локшина, Т. Нестеренко, О. Овчарук, О. Пометун, О. Савченко та багато інших.

На думку О. Пометун, одним із найважливіших завдань сучасного виховання є формування людини-громадянина, для якої демократичне громадянське суспільство стане осередком реалізації творчих можливостей, задоволення особистих та соціальних інтересів [5, с. 18].

Ми підтримуємо позицію Т. Апалькової, С. Малахової та Н. Фокіної [3] про те, що громадянська компетентність стосується відносин особистості-громадянина з державою, інститутами влади та іншими громадянами, тобто це компетентність щодо політичної сфери життя громадянського суспільства. Старшокласник – носій громадянської компетентності усвідомлює свою належність до громади, причетність до її демократичної культури через права та обов'язки, відчуває свою спроможність впливати на те, що відбувається у державі, з повагою ставиться до демократично обраної влади та виявляє готовність співпрацювати з органами державної влади та місцевого самоврядування для розв'язання суспільно значущих проблем. Відповідальний, законослухняний й водночас готовий у демократичний спосіб захищати свої права і свободи шляхом активної дії в суспільстві, відповідно до вікових

особливостей набуває досвід участі в громадянських процесах.

Таким чином, актуальність теми статті означена у «Рекомендаціях Європейського Парламенту та Ради Європи», «Про основні компетенції для навчання протягом усього життя» у Концепції «Нова українська школа» (2016), шкільних навчальних програмах. Зокрема, наголошується на необхідності встановлення та визначення основних компетенцій, необхідних для особистої реалізації, активного громадянського життя, соціальної єдності та можливості працевлаштування для суспільства, що будується на знаннях.

Ефективний розвиток громадянської компетентності старшокласників потребує створення та запровадження в освітній процес методичного інструментарію, що забезпечує активне залучення учнівської молоді до проблемного навчання, експериментування, розвитку критичного мислення, самостійності суджень, творчого потенціалу. Успішний розвиток громадянської компетентності відбувається шляхом засвоєння знань, розвиток розуміння і ставлень, а також шляхом використання в освітньому процесі практичного досвіду.

Підсумовуючи, зазначимо, що громадянська компетентність старшокласників в умовах глобалізації є важливим чинником розвитку українського суспільства, становлення його як громадянського, тому її розвиток потребує цілеспрямованих зусиль як сучасної української школи, так і влади та широких кіл громадськості.

Список використаних джерел

1. Державний стандарт базової та повної загальної середньої освіти. – 2011. – [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1392-2011-п>
2. Каленюк І.С. Університети в координатах глобального розвитку / І. С. Каленюк // Вища школа. – 2009. – № 9. – С. 5–11.

3. Концепція громадянського виховання // Інформаційний збірник Міністерства освіти України. – 2000. – № 22. – С. 7–20.
4. Малахова, С. Розвиток соціальної та Громадянської компетентностей старшокласників засоби телекомунікаційних проектів / Світлана Малахова, Тетяна Апалькова, Наталія Фокіна // Рідна школа. – 2013. – № 12, грудень. - С. 61 – 65.
5. Пометун О. І. Формування громадянської компетентності: погляд з позиції сучасної педагогічної науки / О. І. Пометун // Вісник програм шкільних обмінів. – 2005. – № 23. – С. 18.

О. К.Кравцова,

аспірант ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

О. І. Бондарчук,

доктор психологічних наук, професор кафедри психології управління
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА ПОСТРАЖДАЛОМУ НАСЕЛЕННЮ В ЗОНІ ЗБРОЙНОГО КОНФЛІКТУ

Питання допомоги постраждалому населенню в зоні збройного конфлікту не втрачає своєї актуальності з 2014 року. Велика потреба в психологах, особливо кризових, зумовила попит на відповідну освіту у вітчизняних вищих закладах та за кордоном. Народився рух волонтерів та гуманітарних працівників, які в екстремальних умовах задовольняли термінову необхідність допомоги постраждалому населенню та продовжують задовольняти.

Проблемні питання емоційного перенапруження та стресостійкості в екстремальних умовах вивчаються багатьма сучасними науковцями: Богданов С. О., Бондарчук О. І., Карамушка Л. М., Крайнюк В. М., Тарабріна В. Н., Тимченко О. В., Титаренко Т. М., Чернобровкіна В. А. та

багато інших. Їх наукові праці у поєднанні з попереднім закордонним досвідом фахівців гуманітарних організацій втілюються в практику психологами, волонтерами та працівниками гуманітарних організацій, що допомагає покращити життя та благополуччя постраждалим від збройного конфлікту. Об'єднання їх зусиль допомагає задовольнити потреби населення з психосоціальної підтримки та послуг з психічного здоров'я на всіх 4 рівнях піраміди інтервенцій (Базові послуги і безпека. Підтримка громади і сім'ї. Цільова неспеціалізована підтримка. Спеціалізовані послуги.), розробленої Міжвідомчим постійним комітетом (МПК)[1]. Залежно від потреби кожної людини або родини повинна реалізовуватись допомога на кожному рівні, вони усі однаково важливі.

Міжвідомча постійна комісія (IASC) з питань психічного здоров'я та психосоціальної підтримки в надзвичайних ситуаціях розробила документ, який містить вказівки щодо здійснення програм психосоціальної підтримки та покращення психічного здоров'я (MHPSS)[2].

В основу роботи психологів гуманітарного реагування покладено глобальну ідею зменшення страждань та покращення психічного здоров'я та психосоціального благополуччя. Всесвітня організації охорони здоров'я (ВООЗ) пов'язує психічне здоров'я з психічним і психологічним благополуччям. Робота ВООЗ щодо поліпшення психічного здоров'я людей і суспільства в цілому включає сприяння психічному благополуччю, профілактику психічних розладів, захист прав людини і догляд за людьми, порушеними психічними розладами [2].

ВООЗ розподіляє наступні аспекти «Благополуччя»: соціальний (культурний), фізичний (біологічний, матеріальний), духовний, ментальний (когнітивний), емоційний. Кожен аспект має велике значення, але в умовах надзвичайних обставин, небезпечної ситуації довготривалого збройного конфлікту, більшість проблем психічного здоров'я можна уникнути засобом «психологічної першої допомоги» (тобто вислухати, виразити почуття співпереживання, оцінити можливості по забезпеченню задоволення основних

фізичних потреб, не заставляти розмовляти, забезпечити або організувати оточення, бажано з числа членів сім'ї або інших близьких людей, поощряти, не нав'язуючи соціальну підтримку, утримуючи від додаткової шкоди) [3]. Першу психологічну допомогу слід вживати для запобігання або полегшення людських страждань, що виникли внаслідок збройного конфлікту, як перший крок до мети - покращити психічне здоров'я та психосоціальне самопочуття людей [2].

Показники психічного благополуччя:

1. Функціонування (наприклад, здатність здійснювати важливі заходи для повсякденного життя, які будуть відрізнятися залежно від таких факторів, як культура, стать, вік).

2. Суб'єктивне благополуччя (аспекти суб'єктивного благополуччя, які можна виміряти, включають почуття спокою, безпечності, надії, здатності, спокою, зацікавленості, щастя, не відчуваючи себе безпорадним, депресивним, тривожним чи злим).

3. Ступінь тривалого тиску дистресу та / або наявність психічного, неврологічного розладу (або його симптомів).

4. Здатність людей впоратися з проблемами (наприклад, через навички спілкування, управління стресом, вирішення проблем, управління конфліктами чи професійні навички).

5. Соціальна поведінка (наприклад, допомога іншим, агресивна поведінка, застосування насильства, дискримінаційні дії).

6. Соціальна пов'язаність - це якість та кількість зв'язків, які індивід має (або сприймає) з іншими людьми у своїх соціальних колах родини, друзів та знайомих. Соціальні зв'язки також можуть виходити за рамки безпосереднього соціального кола та поширюватися, наприклад, на інші громади» [2].

Таким чином, виконуючи один з головних принципів психологічної допомоги стосовно фізичного, соціального, емоційного, психічного та духовного благополуччя «Не нашкодь» [2] психологи на місцях по-перше, підтримують населення, яке постраждало в наслідок військового конфлікту, з

метою зменшення страждань та по-друге, прагнуть покращити поступово кожний показник благополуччя кожної людини, як в індивідуальних зустрічах, так й в груповій роботі.

Список використаних джерел

1. Керівництво МПК з психічного здоров'я та психосоціальної підтримки в умовах надзвичайної ситуації. – Київ : Унів. вид-во ПУЛЬСАРИ, 2017. – 216 с.
2. A Common Monitoring and Evaluation Framework for Mental Health and Psychosocial Support in Emergency Settings. Inter-Agency Standing Committee (IASC) Reference Group for Mental Health and Psychosocial Support in Emergency Settings, 2017. – 42 p. (режим он-лайн доступу: https://www.who.int/mental_health/emergencies/IASC_MHPSS_M_E_30.03.2017.pdf?ua=1)
3. ВООЗ. Психическое здоровье в чрезвычайных ситуациях. 2005 г. – 8 с. (режим он-лайн доступу: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67866/WHO_MSD_MER_03.01_rus.pdf;jsessionid=95F8CAACC2FBC633C612BC1CFBE858D5?sequence=17)

Ліщенко А. В.,

аспірант Міжрегіональної Академії управління персоналом,
e-mail: Lishchenko@i.ua, <https://orcid.org/0000-0002-8713-3054>.

ОЦІНКА РІВНЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ МОЛОКОПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ

Економічна безпека – стан захищеності від загроз, ризиків та небезпек, на сьогоднішній день розглядається, як специфічна сфера організаційної діяльності, що направлена на попередження таких загроз на ранній стадії

виникнення. Для здійснення відповідної діяльності, мають бути визначені шляхи реалізації попереджувальних заходів в умовах непередбачуваності складних економічних, політичних та еволюційних процесів.

Тому, для задоволення потреб захисту підприємств, керівники мають бути достатньо інформованими про стан внутрішніх та зовнішніх небезпек, що сьогодні й спонукає до наукових досліджень методології аналізу рівня економічної безпеки.

Молокопереробна галузь в Україні уже тривалий час знаходиться в зоні непередбачуваних ризиків, оскільки фермери та підприємці стали заручниками політичних та економічних обставин. Про це говорить сумна статистика Держкомстату щодо закупівель молока підприємствами (рис. 1).

Причинами спаду виробництва молока в Україні можна вважати багато факторів, проте, найбільш відомими та публічними є такі:

- демографічна криза [1];
- скорочення поголів'я [2];
- відсутність ринків збуту;
- виробники скаржаться на низьку ціну за здану продукцію;
- споживачі стали частіше відмовлятися від молочних продуктів;
- відсутність належної допомоги виробникам молока від держави;
- відтік населення із сільської місцевості;
- вихід на ринок замінників молока;
- заборона реалізовувати молоко гатунку 2-го гатунку, яка почала діяти в

Україні з 2020 р.

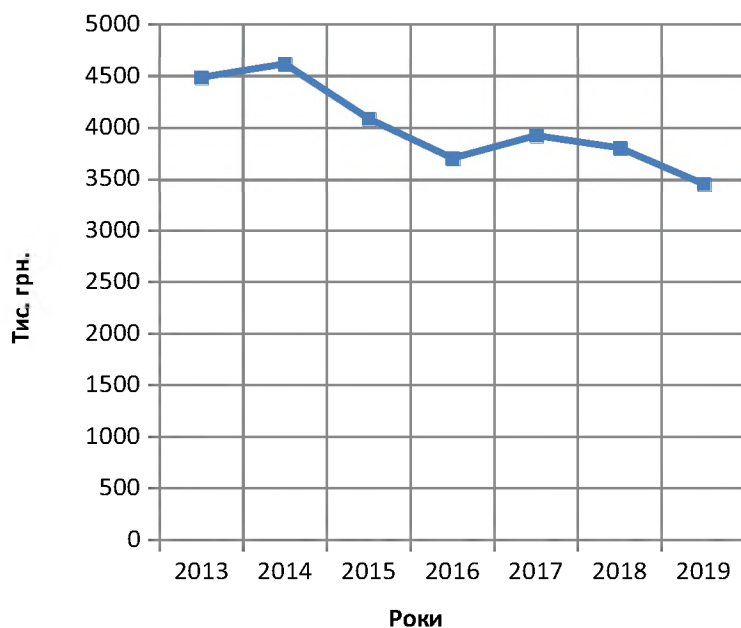


Рис. 1 Загальні обсяги надходження молока та молочних продуктів, [3]

Крім цього існує іще ряд об'єктивних причин, чому зменшується виробництво натурального молока.

Якщо, мова йде про економічну безпеку, як стану захищеності від загроз та ризиків економічного характеру, то загалом, можна знівелювати рядом негативних факторів, що пов'язані із скороченням видобутку природнього молока, замінивши їх на позитивні характеристики розвитку рослинного, наприклад, або штучного молока [4].

Але, коли мова йде про продовольчу безпеку України, як складову національної безпеки, необхідно відзначити той факт, що не сам продукт харчування характеризує рівень задоволення потреб населення у їжі, а поживні речовини, які там знаходяться [5]. І тому, розвиток економічного потенціалу України слід вважати похідною економічної безпеки підприємств, які працюють на її території.

Добробут населення, також слід вважати похідною економічної безпеки країни, оскільки саме громадяни є, з одного боку, споживачами товарів на внутрішньому ринку, а з іншого, вони приймають участь у формування валового продукту.

Отже, рівень забезпеченості населення належним та якісним харчуванням безпосередньо корелює із рівнем економічної безпеки держави та підприємств. Разом з тим, на сьогоднішній день відсутні системні підходи, щодо математичного моделювання показника рівня економічної безпеки, який би враховував зазначені потреби населення та описував відповідну кореляцію.

Звернувшись до фундаментальних праць американського економіста Б. Баумоля, можна визначити основний критерій економічної безпеки країни – це рівень зайнятості населення [6]. Тому формування системи показників, має містити в собі не лише інтегральний підхід, як наприклад це запропоновано у методології розрахунку рівня економічної безпеки України, що була створена міністерством економіки та розвитку в 2013 р. [7], а й встановлення ваги, точності, прогнозованості та визначеності таких показників.

Висновок:

1. Стан економічної безпеки молокопереробних підприємств, залежить не лише від зовнішніх та внутрішніх економічних та політичних процесів. Її рівень залежить від багатьох факторів, головним із яких виступає добробут селян, їх державна підтримка та створення умов для реалізації виготовлених ними товарів.

2. Теперішній стан виробників молочних продуктів можна вважати критичним, враховуючи зазначені у роботі причини та наслідки падіння виробництва молока.

3. Першим кроком для виходу з такого становища, має бути належно сформована система показників економічної безпеки виробників молочних продуктів з урахуванням зазначених критеріїв та факторів впливу на їх розвиток.

Список використаних джерел

1. . І.В. Антонова, Розвиток молочної промисловості в Україні [Електронний ресурс] / І.В. Антонова // Ефективна економіка № 12, 2010 – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=428>.
2. . Вікторія Кожевнікова. Стікають молочні річки... [Електронний ресурс] / Вікторія Кожевнікова // Приватна газета "Подільнич". – 2020. – Режим доступу: <http://podolyanin.com.ua/suspilstvo/15809/>.
3. . Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. . Динаміка виробництва, споживання, продажу та імпорту молочних продуктів 2005–2017 років. URL: <https://agropolit.com/infographics/view/63>.
5. . В.І. Смоляр. Сучасне обґрунтування нормативів харчування / В.І. Смоляр. // Національний університет харчових технологій. – 2020. – С. http://medved.kiev.ua/arh_nutr/art_2006/n06_3_4
6. . Бернард Баумоль. Секреты экономических показателей. - БДО Баланс-Аудит, 2009.
7. . Методичні рекомендації щодо розрахунку рівня економічної безпеки України [Електронний ресурс] // Наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України № 1277 від 29.10.2013 р.. – 2013. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ME131588.html.

СЕКЦІЯ 6. СПЕЦІАЛЬНА ОСВІТА, ІНКЛЮЗИВНЕ НАВЧАННЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

УДК,378

Н. М.Грицай

здобувач вищої освіти, група СО-18-Г1, ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Н. О.Приходькіна

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки,
адміністрування та соціальної роботи ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ФОРМУВАННЯ ТОЛЕРАНТНОСТІ У ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ В УМОВАХ ІНКЛЮЗИВНОГО СЕРЕДОВИЩА

Актуальність дослідження визначається необхідністю розбудови сучасної моделі інклюзивного суспільства в Україні, яка відповідала би принципам гуманізму і толерантності та гарантувала права, рівність та гідність як усіх людей, так і зокрема дітей з вадами здоров'я, тим паче коли активно відбувається формування їх світогляду – дошкільного віку.

Наявною проблемою у даному прагненні є несформована толерантність у значної частини українського суспільства через наявні стереотипи та упередження по відношенню до дітей з вадами здоров'я, у тому числі і з боку однолітків, зокрема і в закладах дошкільної освіти.

Усе разом актуалізує значимість професії педагога, що є причасними до формування толерантності у дітей в найбільш сензитивному для цього віці, при вихованні їх в закладах дошкільної освіти, - та є визначальним фактором у необхідності дослідження даної теми з точки зору системного підходу.

Вперше цей термін, сензитивний вік, застосував італійський педагог Марія Монтессорі, та визначила його, як найсприятливіший вік для розвитку тих чи інших психічних функцій (сприймання, мовлення, пам'яті тощо), що визначають психічний розвиток дитини і мають вирішальне значення для її навчання та виховання.

На сьогоднішній день дослідженням структури і механізмів формування толерантності у дітей дошкільного віку і її проявів в соціальних і психологічних сферах займалися: А. Г. Асмолов, Г. Л. Бардпер, С. К. Бондирева, Є. А. Ільїнська, Д. В. Колесов, В. А. Лекторского, М. С. Мацковсин, Е. А. Музенітова, О. А. Овсянікова, О. Н. Поднвилова, А. А. Погодіной, Г. У. Солдатова, В. В. Савельєвой, В. С. Степіна, В. А. Тішкова, М. Б. Хомякова, Л. А. Шайгеровой, О. Д. Широной та інші.

Важливість виховання терплячого відношення до людей що знаходяться навколо відображені в роботах Ш. О. Амонашвілі, В.О. Сухомлінського, Л. М. Толстого, К. Д. Ушінського та інші.

Проблема формування толерантної свідомості знайшли у працях: І. Б. Гріншпун, М. М. Губогло, О. П. Садохіна та інших вчених.

У сучасних умовах нетерпимості та проявів агресії, - актуальність проблеми формування толерантності підкреслили: Е. А. Аджиєва, Н. О. Асташова, С. В. Астраханцева, Т. В. Бурковская, Г. С. Вітковская, О. В. Гуленко, О. Д. Комарова, Н. Ф. Маслова, С. І. Панаріна, В. О. Сітарова, П. В. Степанова та інші.

Педагогічний інструментарій який застосовується при формуванні толерантності відображений у працях Г. Х. Ахбаровою, О. А. Грива, Р. Г. Гавриловою, О. М. Дворніковою, Л. Ю. Лупоядовою, А. М. Прядехо, М. В. Ретівих, В. Д. Симоненко, І. Г. Якімович та інші.

Мета дослідження: Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та визначенні змісту, форм і основних методів формування толерантності у дітей дошкільного віку в умовах інклюзивного середовища.

У зв'язку з тим, що від результативності роботи педагога залежить

формування толерантності у дітей дошкільного віку в умовах інклюзивної середовища, нами вивчені фактори від яких може залежати результативність професійної діяльності педагога і такими визначено:

- особистісно психологічні - мотиви саморозвитку і спілкування; здатність до взаємодопомоги, доброзичливість, уважність, лідерські дані, прагнення до незалежності, здатність брати на себе відповідальність; навички саморегуляції; психологічно корекційні вміння, представлені єдністю аналітичних, проектувальних, організаторських, комунікативних, рефлексивних та прогностичних умінь;

- організаційні - організація інклюзивної розвиваючого середовища; відповідність змісту професійної діяльності педагога онтогенетичським особливостям формування толерантності у дітей дошкільного віку;

- професійні - знання спеціального характеру придбаних в процесі здобуття фахової освіти в закладах вищої освіти;

- участь батьків у інклюзивну психічному розвитку дітей.

У проведених дослідженнях ми розглядаємо професійну діяльність педагога, як процес у часі в вигляді трьох взаємопов'язаних кроків (які можуть мати циклічну структуру - при отриманні недостатнього результату) які сприяють формуванню толерантності у дітей дошкільного віку в умовах інклюзивної середовища:

1. *Проектування педагогічної діяльності*: аналіз проблеми; визначення цілей, завдань і принципів діяльності; планування та деталізація діяльності; систематизація, підбір і розробка необхідних коштів діяльності; створення без бар'єрного простору, доступного для дітей з проблемами зі здоров'ям.

2. *Педагогічна діяльність спрямована на формування толерантності*:

- проведення первинної діагностики рівня розвитку вищих психічних функцій і рівня сформованості толерантності у дітей дошкільного віку; організація інклюзивного розвиваючого середовища для дітей дошкільного віку що нормально розвиваються та дітей з проблемами зі здоров'ям,

- формування когнітивного компонента толерантності, - відкритість

новому, гнучкість мислення, адекватність самооцінки, знання про особливості дітей з проблемами зі здоров'ям, знання про способи спілкування з ними; знання про способи прояву співчуття, підтримки і надання допомоги;

- формування емоційно-вольової компонента толерантності - вміння розпізнавати емоційні стани; здатність до емпатії; прийняття дітей з проблемами зі здоров'ям такими, якими вони є; самоконтроль і саморегуляція дітей з нормальним розвитком по відношенню до дітей з проблемами зі здоров'ям;

- формування мотиваційного компонента толерантності - потреба дітей з проблемами зі здоров'ям до взаємодії, співпраці, визнання і поваги з боку однолітків; готовність до взаємодопомоги і співчуття з боку дітей що нормально розвиваються; прибирання стереотипів і забобонів по відношенню до дітей з проблемами зі здоров'ям;

- формування поведінкового компонента толерантності - легка адаптація в інклюзивній розвиваючій групі, соціальна активність, впевненість в собі, вміння конструктивно вирішувати проблемні ситуації.

Хочемо відзначити, що з огляду на онтогенетичні особливості дітей дошкільного віку, мотиваційний компонент є наскрізним, тобто проходить через всі етапи формування толерантності, а динаміка його формування, - запускається з моменту зустрічі дітей що нормально розвиваються з дітьми що мають проблемами зі здоров'ям на першому інклюзивному розвиваючому занятті та триває на етапах формування когнітивного, емоційно-вольової та поведінкового компонентів.

3. *Діяльність по обробці та удосконаленню результатів педагогічної роботи:* проведення підсумкової діагностики рівня сформованості толерантності у дітей дошкільного віку по відношенню до дітей з проблемами зі здоров'ям; аналіз і оцінка результативності діяльності; коригування діяльності з моделюванням значущих умов досягнення цілей діяльності; програмування подальших дій або завершення роботи.

На останньому кроці, при підведенні підсумків педагогічних заходів і при

розумінні того, що результат педагогічної діяльності по встановленню толерантності не досягнуть, потрібно запропонувати заходи, з коригуванням над помилками і модернізації педагогічної методики, - і повторюються до досягнення мети - толерантності у дітей дошкільного віку в умовах інклюзивної середовища.

При застосуванні даної методики слід брати до уваги відповідні онтогенетичні особливості формування толерантності у дітей дошкільного віку. Формування толерантності має проводитися одночасно з розвитком вищих психічних функцій.

Запропоновані результати досліджень можуть бути використані у професійній діяльності педагогами при формуванні роботи з дітьми дошкільного віку, просвітницької та консультаційної роботи з батьками, наукової роботи для вирішення дослідницьких завдань.

Список використаних джерел

1. Бондар В. Історія олігофренопедагогіки : підручник / В. І. Бондар, В. В. Золотоверх. – К. : Знання, 2007. – 376 с.
2. Дегтяренко Т. Корекційно-реабілітаційна робота в спеціальних дошкільних закладах для дітей з особливими потребами : навч. посібник для студ. ВНЗ / Т. М. Дегтяренко, Л. С. Вавіна ; МОН України; Сумський держ. пед. ун-т ім. А.С.Макаренка. – Суми : Університет. кн., 2008. – 304 с. : табл.
3. Психологічна модель раннього втручання для дітей з аутизмом : [посібник] / НАПН України, Ін-т спец. педагогіки ; І. Сухіна, І. Риндер, Т. Скрипник ; за ред. І. В. Сухіної. – Київ ; Чернівці : Букрек, 2017. – 192 с.
4. Шевців З. Основи інклюзивної педагогіки : підручник / З. М. Шевців. – Київ : ЦУЛ, 2017. – 248 с.

В.М. Воронова

здобувач вищої освіти, кафедра педагогіки, адміністрування і соціальної

роботи ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

В.А.Гладуш

доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, адміністрування
і соціальної роботи ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ВОЛОНТЕРСТВО ТА ІНКЛЮЗИВНЕ НАВЧАННЯ – УСПІШНИЙ ОСВІТНІЙ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ПРОЕКТ

Питання інклюзії для нашого освітянського простору є достатньо новим, тому існують проблеми щодо вдалої організації процесу перебування та навчання осіб, які мають певні психофізичні порушення. Світовий досвід перетворення закладів освіти на інклюзивні вказує на доцільність залучення до даного процесу волонтерського сегменту суспільства. Оскільки, за останні роки цій темі було присвячено чимало наукових робіт, дослідницьких проектів, тому ми вбачаємо актуальність у висвітленні лише окремих моментів організації інклюзивного навчання за участі волонтерів.

Нормативно-правовою базою для здійснення волонтерської діяльності в освітніх установах є Загальна декларація волонтерів (1990 р.), Закон України «Про волонтерську діяльність» (2011 р.), Закон України «Про освіту» (2017 р.) та інші нормативні документи, які регламентують обидві сфери суспільної діяльності.

У студентські роки під час навчання на спеціальностях спеціальної освіти для молоді особливо актуальною буде залученість до різноманітних волонтерських груп, організацій, проектів, які мають на меті надання допомоги дітям з особливими освітніми потребами та педагогам, які з ними займаються. Прикладом такого проекту є Центр соціальних ініціатив і волонтерства, який успішно діє вже багато років при Дніпровському національному університеті. Як зазначає його куратор З.П. Бондаренко [2], одним із напрямків його діяльності була підготовка студентів до майбутньої професійної діяльності.

Зауважуючи важливість даної діяльності для обох суб'єктів, В.А. Гладуш [3], наголошує, що «... студенти надавали якісну кваліфіковану допомогу з виконання домашніх завдань під час групи продовженого дня учнями, які мають психофізичні порушення, а також використовували різноманітні прийоми та методи впливу на особистість учня з метою формування у них життєво важливих якостей та позитивних рис характеру...».

Використовуючи типологію волонтерства за Н.О Говорухою [5], то вищезгадане визначатиметься як волонтерство на основі умінь та навичок, головним завданням якого є підвищення процесу успішності та ефективності запровадження інклюзивного навчання в школах. Для нас важливим є також описаний нею тип волонтерства, а саме волонтерство у закладах освіти. Оскільки, у всьому світі освітні установи завжди орієнтуються на державні асигнування, або ж меценатів, добровільних помічників, волонтерів, то і в них є широке поле для реалізації волонтерського потенціалу. Проте в деяких країнах оголюються питання щодо вимог до волонтерів, які повинні ставити освітні установи, бо в переважній їх більшості вони відсутні. Волонтерами можуть бути як учні, студенти, представники Корпусу Миру, так і батьки. У випадку, коли волонтерами виступають батьки, вони повинні зрозуміти і прийняти важливу умову надання своїх послуг – підтримка та надання допомоги усім, хто цього потребує в класі.

Таким чином, плідна та раціональна співпраця волонтерів та педагогів української школи може виробити нові види педагогічної діяльності, яка базуватиметься на спільному використанні відомих методик та прийомів роботи з дітьми, які мають психофізичні порушення, а також у творчому пошук може бути напрацьована інноваційна система організації навчання в інклюзивному класі. Участь школярів у волонтерській діяльності, яка є добродійною та безкорисливою, задовольняє їхні моральні та соціальні потреби, серед яких у підлітковому віці визначальними є потреба у спілкуванні, у дружбі, відчувати гордощі, емоційне задоволення від визнання серед однолітків та життєво важливих осіб для дитини.

Прикладом такого волонтерства є участь здобувачів освіти НВК №26 м. Кропивницький в діяльності учнівсько-волонтерського об'єднання «Милосердя». Діяльність даного загону ґрунтується на безкорисливій допомозі усім тим, то її потребує. Дане об'єднання протягом навчального року займається на добровільних засадах із дітьми, які навчаються у спеціальних класах закладу. Члени об'єднання організують для них майстер-класи до свят, під час проведення святково-розважальних заходів волонтери працюють аніматорами, а також допомагають педагогам у проведенні екскурсій до бібліотек та музеїв міста.

Волонтерська діяльність учнівського волонтерського об'єднання «Милосердя», яке функціонує у НВК №26 м. Кропивницький у 2019 році презентувало свої напрацювання на XXIV Всеукраїнському фестивалі до Дня Землі. Темою минулорічного фестивалю була «Рівні рівності», котра пропагувала повноцінну участь у різноманітних заходах і людей з особливими освітніми потребами. Учні-волонтери працювали під час фестивалю у номінації «Громадська думка», де виклали свої думки та поділились досвідом з однолітками та членами журі. Підсумком даної презентації напрацювань стало здобуття 3 місця у даній номінації. Для учнів це був гарний досвід щодо актуалізації власних знань, презентація досвіду, поява нових горизонтів у налагодженні співпраці з однодумцями. Таким чином, головним успіхом діяльності даного об'єднання є допомога дітям з особливими освітніми потребами адаптуватися у загальноосвітньому просторі, залучитись до спільних загальношкільних заходів, екскурсій, гурткової роботи. Про користь цієї діяльності для самих учнів-волонтерів ми вже зазначали вище. Отже, залучення волонтерського сектору в налагодження ефективності інклюзивної освіти є доцільним та формує позитивне ставлення усього суспільства до дітей з особливими освітніми потребами.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про освіту»/ Електронний ресурс/ [Режим доступу]: http://rcrio.ipro.kubg.edu.ua/?page_id=63
2. Бондаренко З.П. Інновації у сфері волонтерства: зарубіжний та вітчизняний досвід// Вісник ЗНУ. Серія Педагогічні науки. - №2 (15). – с.18-26.
3. Гладуш В.А. Інклюзивне навчання за участю волонтерів: досвід та перспективи / В.А.Гладуш // Матеріали Міжнародної наук.-практ. конф. «Наука: теорія і практика» (07-15.08.2014). – Przemyski, 2014. – с. 64-68.
4. Гладуш В.А. Інклюзивний освітній процес і волонтерство: досвід співпраці // Електронний ресурс. Режим доступу: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=2581
5. Говоруха Н.О. Типи волонтерської діяльності./ Журн Інновац. педагогіка, №8, Одеса, 2018. С. 24- 27 URL 1: <http://www.innovpedagogy.od.ua/8-ukr>
6. Сірик І. Процес соціалізації особистості, яка виховувалась у неповній сім'ї // Електронний ресурс. Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/opac/search.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Nvmdups%5F2015%5F1%5F11%2Erdf

Ю.М. Коваленко

здобувач вищої освіти, 016 «Освіта/ Спеціальна освіта», група СО-18-Г2,
ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

А.М. Висоцька,

кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, доцент
кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ПЕДАГОГІЧНА ВЗАЄМОДІЯ З БАТЬКАМИ ДІТЕЙ З ООП В

УМОВАХ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ

Упровадження інклюзивної освіти є наразі важливим чинником розвитку суспільства, адже воно передбачає навчання всіх без винятку дітей у загальноосвітніх навчальних закладах, створення умов пристосування освітнього процесу до особливих потреб дитини. Безперечно, це нововведення ставить перед навчальним закладом, педагогічними працівниками, а також батьками, багато складних питань і нових завдань, вирішувати які потрібно як на теоретичному, так і на практичному рівнях. Очевидно, що значних успіхів у соціалізації дитини з особливими освітніми потребами може бути досягнуто лише за активної участі в цьому процесі сім'ї, і в першу чергу батьків. Відтак, однією з важливих і складних проблем сучасної педагогічної теорії і практики є співпраця фахівців та батьків дитини з особливими освітніми потребами в умовах формування інклюзивного середовища.

Стратегія пошуку ефективних заходів та програм співпраці фахівців і батьків дитини з особливими освітніми потребами в умовах формування інклюзивного середовища знайшла своє відображення в роботах багатьох педагогів та просвітителів минулого. Так, теоретичні основи формування педагогічної культури батьків представлено в працях О.Нагорної, Н.Назарової, О.Савченко, Л.Савчук, М.Сварник, А.Колупаєва, С.Єфімова, Л. Григоряна, Л.Ковінько, Л.Міщик, А.Макаренка, Т.Скрипник, В.Сухомлинського та ін.; організаційно-методичні питання проведення педагогічної просвіти та самоосвіти батьків висвітлено Т.Воліковою, М.Демидовим, А.Висоцькою, Т.Загороднюк, В.Бондарем, Н.Мазуровим, Л.Вавіною, Р. Капраловою, А.Кондратюком, С.Альохіною, М.Алексєєвою, В.Просецьким, О.Тихоновим.

Сучасний стан проблеми співпраці фахівців та батьків дитини з особливими освітніми потребами в умовах формування інклюзивного середовища розкрито в дослідженнях таких українських і російських

науковців, як: Т. Алексєєнко, Ю.Левков, О.Насєдкіна, Ю.Петров, М.Попов, В. Титаренко та ін. Указану проблематику також висвітлено й у працях західних дослідників: А. Адлера, Т. Гордона, В. Сатир, Ю. Хамеляйнена. Учені дійшли справедливого висновку, що співпраця фахівців та батьків дитини з особливими освітніми потребами в умовах формування інклюзивного середовища є основою ефективності сімейного виховання.

Метою даної публікації є з'ясування актуальності проблеми педагогічної взаємодії фахівців з батьками дітей з особливими освітніми потребами в умовах інклюзивного навчання

На сучасному етапі розвитку освіти в Україні та зарубіжжі видається чимало спеціальної літератури для батьків. Однак їм дуже складно оволодіти спеціальними знаннями та навичками без підтримки і допомоги фахівців. Така співпраця із фахівцями потрібна не тільки для отримання конкретних вмінь і навичок, а й для особистісного зростання батьків, які в загальноосвітньому закладі стають повноправними партнерами педагогів, а іноді можуть і перевершити їх [3]. Відтак необхідність розроблення проблеми співпраці педагогів загальноосвітнього закладу з батьками дітей з особливими освітніми потребами зумовлена основними напрямками державної соціальної політики щодо покращення умов навчання і виховання дітей з особливими освітніми потребами.

Ключовою фігурою в умовах запровадження ідей інклюзивної освіти звичайно є вчитель закладу загальної середньої освіти. Ефективність навчального процесу значною мірою буде залежати від його здатності адаптуватися до нових вимог навчання та виховання, від змоги та бажання зробити свій внесок у здійснення психолого-педагогічного супроводу дітей з особливими освітніми потребами та організації соціально-педагогічної роботи з батьками, спрямованої на підвищення рівня їх адаптації до життєвих умов, ускладнених проблемами дитини. Особливу роль у готовності педагога до

інклюзивної освіти відіграють його професійні та психологічні якості [4].

Готовність до співпраці фахівців полягає не лише в наявності нового методичного матеріалу, матеріальної бази, а й у моральній, психологічній готовності педагогів до роботи з дітьми з особливими освітніми потребами та їх рідними .

Таким чином, за певний період часу усім суб'єктам навчально-виховного процесу вдається створити модель освіти для всіх батьків та дітей із особливими освітніми потребами завдяки основним принципам: індивідуалізованому підходу до навчання та виховання дітей, активному залученню сімей і громадськості до освітнього реабілітаційного процесу. На жаль, не всі батьки розуміють важливість такої спільної роботи, а також своєї ролі у вихованні особливої дитини. Тому головним завданням спеціалістів закладу освіти під час взаємодії з батьками дитини з особливими освітніми потребами є не тільки надання рекомендацій щодо виховання, корекції розвитку, лікування дитини, а й створення таких умов, які б максимально стимулювали родину до вирішення проблем. Форми та зміст роботи з батьками визначають диференційовано – залежно від ступеня готовності батьків до співпраці.

Теоретичний аналіз психолого-педагогічної літератури дозволив нам зробити висновок про те, що питання соціально-педагогічної роботи з батьками дітей з особливими освітніми потребами є мало розробленим, хоча у зв'язку з постійним зростанням чисельності сімей, які виховують дитину з особливими освітніми потребами, існує потреба вивчення, ґрунтовної розробки та узагальнення практики соціально-педагогічної роботи з даною категорією населення. Аналізуючи різні підходи, ми дійшли висновку, що розвивальне середовище повинно відповідати наступним вимогам: бути системним, що відповідає меті розвитку; ініціювати діяльність дитини; враховувати специфіку розвитку дитини; забезпечувати умови для взаємодії дітей, створювати умови

для більш повної комунікації; сприяти адаптації дитини до реального життя, готувати до життя в соціумі. З огляду на зазначене, відповідальність вчителя в умовах навчання в інклюзивному середовищі залежить від характеру сформованості його професійної особистісної позиції, яка виявляється у взаємозв'язку професійних і індивідуальних рис особистості педагога та його професіоналізму. Тому проблема навчання та виховання дитини з особливими освітніми потребами в загальноосвітньому закладі має вирішуватися тільки у педагогічній взаємодії з батьками дітей з ООП. Сім'я є першим і головним вихователем дитини, тому неможливо надати їй адекватну допомогу, створити розвивальне середовище, якщо батьки не співпрацюють з педагогами у вирішенні цих питань.

Список використаних джерел

1. Висоцька А.М., Гладченко І.В., Супрун М.О., Соціалізація дитини з обмеженими розумовими можливостями в сучасному освітньому вимірі/ Навчально-методичний посібник / А.М.Висоцька, І.В.Гладченко, М.О.Супрун - К.: Інститут спеціальної педагогіки, 2014.-214с.

2. Майструк Н. О. Проблеми сімей, що виховують дітей з обмеженими фізичними можливостями в сучасній Україні в контексті соціальної роботи / Н. О. Майструк, А. Р. Лучаківська// Вісник НТУУ “КПІ”. Політологія. Соціологія. Право. 3 номер – К. : Нац. техн. ун-т “КПІ”, 2010.

3. Максимова Н.Ю. Як порозумітися зі своїми дітьми (Конфліктологія для батьків): Методичні розробки / Н.Ю. Максимова, К.Л. Мілютіна. – К., 2004. – 220 с.

4. Ночовка, В. Організація інклюзивного навчання в школі / В. Ночовка, В.Головко, О. Тимошук. – Київ : Шкільний світ, 2014. – 128 с.

Т.С. Шумнова,

здобувач вищої освіти, 016 «Спеціальна освіта», група СО-18-Г2,
ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

А.М.Висоцька,

кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, доцент
кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ФІЗИЧНІ НАВАНТАЖЕННЯ ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ НА ФІЗИЧНИЙ РОЗВИТОК ДІТЕЙ З РАС

Щороку в Україні збільшується кількість дітей із розладами аутистичного спектру (РАС). За словами медиків, аутизм – це постійний стан, психічне порушення із проявами аномальної поведінки і труднощами в соціальній взаємодії.

Поширеність розладів спектра аутизму у Світі коливається в межах 4-8 випадків на 10 тис. дітей, тобто приблизно 0,04-0,08% дитячої популяції, а поєднання аутизму з розумовою відсталістю – до 20 на 10000. Показник поширення цієї патології в нашій країні, за офіційними статистичними даними, становить 2 на 10 тис. осіб (0,2). Для порівняння, у Великій Британії аутизм діагностували 700 тис. разів (включно із повнолітніми), а у Сполучених Штатах Америки розлад аутистичного спектру має одна дитина із 68. Це 1,5% усіх дітей в Сполучених Штатах віком до 8 років. Слід зазначити, що наведені цифри відбивають лише випадки так званого типового аутизму, відомого як синдром Каннера.

Однак, незважаючи на значну кількість проведених спеціальних досліджень, на сьогоднішній день причини більшості мутацій генів, що підвищують ризик виникнення аутизму, поки що є невідомими [5].

Проблема аутизму висвітлювалася та вивчалася і в науковій, і в медичній,

і в психологічній та педагогічній літературі протягом багатьох століть. В основному це були зарубіжні дослідження (Н. Asperger, L. Bender, M. Bristol, S. Harris, В. Hermelin, L. Kanner etc.). Наукове розроблення проблеми аутизму в пострадянському просторі, пов'язане з іменами видатних російських психіатрів, педагогів-дефектологів, психологів (Е. Блейлер, Д.Гіляровський, К. Лебединська, О. Нікольська, Н. Озерецький). В останнє десятиріччя в Україні також спостерігається зацікавленість цією проблемою як науковцями, так і практиками (Т.Ілляшенко, С.Конопляста, К. Островська, М. Рождественська, М. Химко, Д. Шульженко та ін.).

Водночас зазначимо, що на сьогодні недостатньо вивчено питання психомоторного розвитку дітей з аутичним спектром порушень та здійснення відповідного корекційного впливу за допомогою фізичних вправ. Науковці досліджують можливість навчання дітей з аутизмом загально-розвивальним вправам, ходьбі, стрибкам, бігові; наголошують на необхідності розвитку загальної і дрібної моторики; відзначають можливість корекції легких форм аутизму засобами фізичного виховання [2]. Однак і досі не затверджуються та не використовують офіційно практично ефективні методики занять дітей з РАС.

Метою даної публікації є визначення основних факторів впливу на фізичний розвиток дітей з аутизмом при використанні методики реабілітаційної роботи в умовах проекту Kids Autism Games.

Наше дослідження проводилось у рамках благодійного спортивного проекту, який допомагає батькам з дітьми з РАС долати свої «особливі перешкоди». Адже через спортивні заняття-тренування, рухову активність, соціалізацію, залучення до публічних проектів, можна досягти значних зрушень, позитивної динаміки з дітьми, які мають синдром аутизму. Такий незвичний для нашої країни підхід до боротьби з негативними супутниками цієї «особливої» проблеми успішно застосовують в рамках проекту «KidsAutismGames», який реалізовує Фонд «Спорт заради Миру» (SPORT for PEACE).

Оскільки дитячий аутизм веде до аномального розвитку усіх сфер

психіки, тому нормальний розвиток дитини порушується і затримується. Це проявляється в тому, що спонтанна мимовільна рухова активність дитини розвинута краще, ніж довільна, коли їй доводиться діяти за інструкцією і свідомо контролювати свої рухи [4].

При проведенні занять-тренувань ми враховували специфіку розвитку рухової сфери аутичної дитини, яка виявляється в досить частих порушеннях м'язового тону. Відомо, що гіпертонус спостерігається у деяких випадках уже на першому році життя, переважно на фоні затримки терміну ходьби. Дуже часто такі діти схильні до ходьби на пальцях. Іноді така ходьба може виникати після сформованої нормальної ходьби [3]. Нерідко можна спостерігати порушення у різних позах при ходьбі: з притиснутими руками до грудей, з підняти плечима і опущеною до грудей головою. Тому тренування, які проводились нами, були спрямовані саме на корекцію та стабілізацію рухової сфери.

Нами було визначено, що основною метою тренувань є розвиток моторних функцій, розвиток та формування здатності дитини до довільної організації рухів свого тіла. Відповідно, заняття мали не тільки розвитковий але і адаптивний характер. Відомо, що діти з РАС не виконують інструкцій, ігнорують їх, втікають та роблять все навпаки, тому командою тренерів випрацьовувалася певна стратегія з урахуванням цих факторів. Таким чином основними цілями проекту стали: удосконалення, підтримування, розвиток та поліпшення фізичного стану дитини з РАС засобами рухової активності з використанням фізичних навантажень для подолання моторних стереотипів поведінки (інстинктивно повторювані рухи); стабілізація психо-емоційної сфери дитини; створення найбільш сприятливих умов для соціалізації та комунікації дітей; розширення кругозору та розвиток життєво необхідних соціально-побутових навичок.

У ході тренувань використовувалася індивідуальна, а пізніше групова методика роботи з дітьми. На перших етапах відпрацьовувалася найважливіша реакція пожвавлення і спостереження, формувався зорово-моторний комплекс.

У подальшому процесі використовувалися маніпуляції зі спортивними предметами, які розвивають тактильне, зорово-тактильне, кінестетичне, м'язове сприйняття. Потім проводилася робота з набуття навичок самостійної роботи, роботи у парах.

Протягом усього дослідження нами було здійснено низку спостережень, які допомогли визначити певні зрушення у фізичному розвитку дітей. В результаті тренувань спостерігалися певні зрушення у розвитку уміння дитини співвідносити словесну інструкцію і власні дії. Значно покращився процес формування уявлення про власне тіло та взаємозв'язок між діями, рухами. У результаті тривалих та постійних тренувань активізувалися активні прояви у виконанні вправ на перерозподіл м'язової напруги, діти поступово почали опановувати різні способи зняття напруги, гармонізувалася тонічна регуляція в цілому. Таким чином, можемо зробити висновок про те, що розроблені методики дають практичний результат.

Тому наступним етапом наших досліджень буде вивчення нових методик та розроблення практичного плану роботи з метою втілення цих методик у процесі корекційних занять з дітьми.

Список використаних джерел

1. Баенская, О.Р.//Особливості раннього афективного розвитку аутичного дитини у віці від 0 до 1,5 років // Є.Р. Баенская //Альманах ІКП РАО.// 2001.// №3.// С. 38 - 56.
2. Воробей О. Місце дитини-аутиста в сучасному Українському суспільстві / О. Воробей, Р. Бобир // Етнічна історія народів Європи. Вип. № 37, 2012. – С. 79-82
3. Кісельова Н. В. Особливості корекційної-педагогічної допомоги дітям з раннім дитячим аутизмом / Н. В. Кісельова // Таврійський вісник освіти № 4 (44), 2013. – 149-153.
4. Марценковский И. А. Возможности профилактики, особенности

диагностики и лечения расстройств из спектра аутизма / И. А. Марценковский // Здоров'я України. – 2012. – № 1 (20). – С. 66-67.

5. Розлади спектра аутизму у дорослих: сучасний стан проблеми / І. Я. Пінчук, В. Я. Пішель [та ін.] // НейроNews. – 2014. – № 2 (57). – С. 9-11.

А.С. Рокочук

здобувач вищої освіти, 016-Освіта/ Спеціальна освіта, група СО-18-Г2,
ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

А.М.Висоцька,

кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник,
кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

РОЛЬ ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИХ ЦЕНТРІВ У ЗАПРОВАДЖЕННІ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ

Сучасні реформаційні процеси в освітній галузі визначають актуальність питання організації інклюзивного навчання та надання комплексної підтримки дітям з особливими освітніми потребами і сім'ям, які їх виховують. На сьогодні надання такої підтримки забезпечує потужна мережа інклюзивно-ресурсних центрів (ІРЦ), діяльність яких спрямована на забезпечення права дитини на освіту, надання освітніх послуг дітям з особливими освітніми потребами. Діяльність ІРЦ базується на засадах забезпечення рівних можливостей та доступу до якісної освіти, що дасть змогу дітям отримати професію та жити надалі повноцінним суспільним життям.

Питання інклюзії досить широко вивчали закордонні науковці, педогоги та практики, такі як – Джоан Деспелер, Шеріл Діксон, Тім Лорман, Джуді Лупарт, Чарльз Веббер на досвід та літературу яких і ми зараз можемо опиратися, тому що сфера інклюзії досить нова для нашої країни. Серед

вітчизняних науковців у сфері інклюзії можемо відзначити таких, як Н.З. Софій, А.А.Колупаєва, О.М.Таранченко, С.В.Литовченко та ін., які внесли значний внесок у розвиток інклюзивної освіти в нашій державі.

Метою даної публікації є висвітлення ролі інклюзивно-ресурсних центрів у формуванні та розвитку системи інклюзивного навчання.

Інклюзивно-ресурсний центр є установою, створеною з метою забезпечення права дітей з особливими освітніми потребами віком від 2 до 18 років на здобуття освіти, шляхом проведення психолого-педагогічної оцінки розвитку дитини, надання психолого-педагогічних корекційно-розвиткових послуг та забезпечення кваліфікованого та системного супроводу, методичної допомоги команді психолого-педагогічного супроводу, консультування батьків чи опікунів. Інклюзивно – ресурсний центр здійснює свою діяльність з урахуванням принципів поваги та сприйняття індивідуальних особливостей дітей, недопущення дискримінації та порушення прав дитини, конфіденційності, доступності освітніх послуг з раннього віку.

На фахівців ІРЦ сьогодні покладено важливі функції не лише щодо вивчення особливостей розвитку дитини, а й надання рекомендацій та підтримки батькам у визначенні та отриманні доступу до існуючих послуг для забезпечення емоційних та освітніх потреб своїх дітей; відстоювання прав дітей з особливими освітніми потребами та отримання рівного доступу до якісної освіти; надання методичних рекомендацій педагогічним працівникам; надання інформаційних ресурсів щодо забезпечення додаткової підтримки дітей з особливими освітніми потребами.

З огляду на визначені функції працівники ІРЦ здійснюють комплексну психолого-педагогічну оцінку за такими напрямками: оцінка фізичного і мовленнєвого розвитку дитини, оцінка когнітивної та емоційно-вольової сфери а також оцінка освітньої діяльності дитини, яка проводиться за зверненням батьків чи опікунів. Важливим є своєчасне звернення батьків до фахівців центру. Якщо особливості розвитку дитини будуть виявлені на ранніх етапах, вона буде мати набагато більше шансів на кращий розвиток, а отже і бути

більш адаптованою у суспільстві. Оскільки послуги мають надаватися від моменту виявлення особливих потреб дитини, потрібно починати з раннього втручання. Фахівці підготують дитину до вступу у заклад дошкільної освіти і будуть надавати кваліфіковану допомогу дитині та її сім'ї, а також педагогічним працівникам упродовж усього навчання у закладах освіти до повноліття такої дитини. Зазначимо, що батьки можуть звернутися до ІРЦ як тільки відчули перші занепокоєння щодо розвитку своєї дитини, адже така оцінка не може проводитися примусово.

Особливістю діяльності фахівців ІРЦ є надання рекомендацій педагогам та батькам щодо особливостей розвитку дитини, напряму та обсягу психолого-педагогічних корекційно-розвиткових послуг, які надаються дітям з особливими освітніми потребами. Батьків інформують про зміст, форми та методи навчання дитини відповідно до її потенційних можливостей, про створення належних умов для навчання залежно від порушення розвитку кожної конкретної дитини (доступність приміщень, особливості облаштування робочого місця, використання технічних засобів тощо). Після того, як фахівці центру отримають всю необхідну інформацію, та проведуть комплексну оцінку, батьки отримають висновок, який містить рекомендаційний характер, також важливим є те, що результати про комплексну оцінку є конфіденційною інформацією. У разі встановлення фахівцями інклюзивно-ресурсного центру наявності у дитини особливих освітніх потреб, висновок про комплексну оцінку є підставою для складення для неї індивідуальної програми розвитку та надання їй психолого-педагогічних та корекційно-розвиткових послуг.

Запровадження інклюзивної освіти потребує організації належного психолого-педагогічного супроводу усіх учасників освітнього процесу. У розв'язанні певних завдань у системі інклюзивного навчання вирішальну роль відіграє, насамперед, команда психолого-педагогічного супроводу закладу освіти. Така команда функціонує відповідно до наказу МОН «Про затвердження Примірного положення про команду психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами в закладі загальної

середньої та дошкільної освіти» від 08.06.2018 року №609. Заклад освіти на підставі цього документа розробляє власне положення про команду психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами. Персональний склад команди супроводу затверджується наказом керівника закладу, в якому здобувають освіту діти з особливими освітніми потребами. Склад команди психолого – педагогічного супроводу визначається відповідно до освітніх потреб дитини.

Основними принципами діяльності команди супроводу є: повага до індивідуальних особливостей дитини з особливими освітніми потребами, дотримання інтересів дитини, недопущення дискримінації та порушення її прав, командний підхід, активна співпраця з батьками дитини та залучення їх до освітнього процесу а також розробки ІПР, конфіденційність та дотримання етичних принципів, міжвідомча співпраця.

Завдання команди супроводу полягає у:

- розробленні індивідуальної програми розвитку (ІПР) для кожної дитини з ООП та моніторинг її виконання з метою коригування та визначення динаміки розвитку;
- визначенні напрямів психолого-педагогічних та корекційно-розвиткових послуг, що можуть бути надані в межах закладу освіти на підставі висновку ІРЦ, та забезпечення надання цих послуг;
- наданні методичної підтримки педагогічним працівникам закладу освіти з організації інклюзивного навчання;
- інформаційно-просвітницькій діяльності серед педагогічних працівників, батьків і дітей з метою недопущення дискримінації та порушення прав дитини;
- формуванні дружнього та неупередженого ставлення до дітей з особливими освітніми потребами;
- створенні належних умов для інтеграції дітей з ООП в освітнє середовище;

– проведенні консультативної роботи з батьками дітей з ООП щодо особливостей їх розвитку, навчання та виховання.

Відповідно до особливостей розвитку дитини з ООП команда супроводу розробляє індивідуальний навчальний план та індивідуальну навчальну програму в закладі загальної середньої освіти та індивідуальний освітній план в закладі дошкільної освіти, визначає способи адаптації (у разі необхідності – модифікації) освітнього середовища і навчальних матеріалів відповідно до потенційних можливостей та з урахуванням індивідуальних особливостей розвитку дитини з ООП.

Таким чином, можна зробити висновок, що робота інклюзивно - ресурсних центрів вносить чималий вклад у розвиток інклюзії в цілому. Результатом діяльності ІРЦ є створення бази даних про існуючі ресурси у сфері освіти дітей з особливими освітніми потребами, міжвідомча співпраця, просвітницька діяльність. Але головним результатом і перспективою надалі є те, що велика кількість дітей залучаються у заклади освіти, а їхні сім'ї отримують необхідну їм інформацію та консультативну підтримку.

Список використаних джерел

1. Порошенко М.А. «Інклюзивна освіта: навчальний посібник» - Київ : «Агенство «Україна», 2019 – 300с.
2. Інклюзивна ОСВІТА. «Підтримка відмінності на уроці : практичний посібник» Тім Лорман; Джоан Деппелер; Девід Харві.
3. Побудова взаємин співпраці заради виконання потреб інклюзії ДЖЕРЕЛО:КарпаDeltaPiRes 44 №4 Літо 2008.
4. Шерил Діксон Інклюзія, а не сегрегація або інтеграція – ось що потрібно учневі з особливими потребами (*Журнал освітньої думки*) Vol. 39, No. 1, 2005, 33-53

5 Депплер, Дж., Лорман, Т. та Шарма, У. (2005) Переосмислюючи допоміжні послуги спеціалістів в інклюзивних класах, Австралійський журнал спеціальної освіти, 29(2), 117-127.

В. В. Пустова

здобувач вищої освіти, 016-Освіта/ Спеціальна освіта, група СО-18-Г2,
ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ФОРМУВАННЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ДОШКІЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ ОСВІТИ

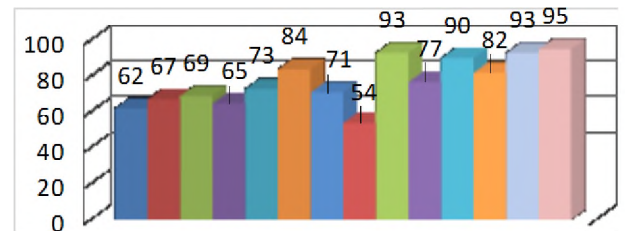
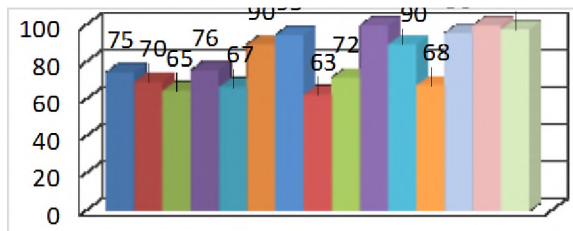
На сучасному етапі розвитку суспільства в Україні освітні пріоритети набувають все більше гуманістичної спрямованості. Останнім часом зростає кількість досліджень, у яких дошкільний вік розглядається в контексті проблеми реформування системи дошкільної освіти в умовах інклюзії. Найпершим суспільним середовищем для дитини стає заклад дошкільної освіти (ЗДО). Саме тому це середовище має бути позитивно – емоційним, комфортним, дружнім до дітей з особливими освітніми потребами. Незважаючи на пропагування інклюзії, сучасне суспільство ще не готове до її широкого впровадження, не достатньо сформованою є інклюзивна культура.

Мета дослідження: вивчити передумови формування інклюзивної культури в закладі дошкільної освіти.

Щоб впевнитись в тому, що інклюзивна культура є важливим елементом в організації освітнього процесу, ми спробували вивчити перші інклюзивні кроки в дошкільній установі. Дослідження проводилось в закладі дошкільної освіти яслах – садку комбінованого типу № 31м. Умані, Черкаської області. Заклад налічує 286 дітей, 13 груп, з них 2 логопедичні. З вересня 2019 року розпочала свою роботу інклюзивна група.

Зупинимось на підготовчому етапі (вивчення ситуації з реалізацією інклюзивних підходів у діяльності ЗДО. До опитування залучались усі

учасники освітнього процесу: керівник, педагоги, батьки, адже тільки разом можна підібрати ефективні технології у роботі з дітьми. [2]. В анкетуванні прийняли участь 214 осіб. Метою нашого дослідження було виявити стан сформованості інклюзивної культури в ЗДО на початковому етапі роботи, обґрунтувати результати та розробити рекомендації для педагогів. В результаті анкетування (питання до анкетування були використані з посібника [1]) було виявлено, що керівник закладу вважає стан сформованості інклюзивної культури в ЗДО на 73 %. На запитання щодо панування доброзичливої атмосфери в закладі педагоги визначили 75%, батьки–62%; 70% педагогів



Результати анкетування педагогів

Результати анкетування батьків

Вважають, що всі раді один одному, батьки–67%, щодо взаємодопомоги дітей, педагоги зазначили 65%, батьки–58%; 76 % педагогів вважає, що в закладі існує взаємоповага, співпраця–76% та 58% від батьків. Не бояться приймати думку інших 90% педагогів; 95% прагне допомагати дітям; 100відсотково вважають розвиток дружніх відносин в колективі важливим; Завжди задумуються над своїми словами – 68%; 93% педагогів допомагають разом з іншими дітьми адаптуватись новим; 100% педагогів вважають, що немає меж для удосконалення особистості; 98% хотіли б отримати консультації по даному питанню.84% батьків вважають, що подіям їхніх дітей приділяється належна увага; 71% - що дітям надається допомога; 54% -створені умови для дружніх відносин між батьками; 93% згодні, що колектив сприяє соціалізації дітей; 90% - що знання були корисними; 82% батьків змінили свою думку щодо

впровадження інклюзивного навчання; 93% помічають допомогу новоприбулим дітям; 95% вірять у кращі зміни суспільства; 90 % вважають, що потрібно ще працювати над собою. Внаслідок проведеного дослідження нами були окреслені наступні рекомендації для педагогів, що сприятиме ефективності формування інклюзивної культури.

Поради й рекомендації вихователю, у групі якого навчається дитина і особливими потребами:

1. Навчитися толерантно ставитися до особливих дітей, але в ніякому разі не акцентувати увагу на дитині.

2. Сприяти тому, щоб кожна дитина відчула себе прийнятною.

3. Сприяти створенню у дитячому колективі атмосфери доброзичливості, справедливості й терпимості.

4. При потребі надавати підтримку дітям, колегам , батькам.

5. Співпрацювати з іншими педагогами (логопедом, психологом, дефектологом) та батьками в одній мультидисциплінарній команді.

6. Надалі сприяти формуванню деонтологічної свідомості.

Отже, інклюзивна культура - унікальний мікроклімат довіри, який сприяє розвитку відносин дітей, сім'ї та закладу дошкільної освіти, що дозволяють уникнути конфліктних ситуацій. Після проведеного анкетування та окреслення рекомендацій всі учасники освітнього процесу вірять у зміни на краще, розуміють важливість самовдосконалення. А це необхідна умова для подальшого розвитку, для формування інклюзивної культури в закладі, в усьому суспільстві.

Список використаних джерел

1. Індекс інклюзії: дошкільний навчальний заклад: Навчально-методичний посібник / Кол. упорядників: Патрикеева О. О., Дятленко Н. М., Софій Н. З., Найда Ю. М. Під заг. ред. Шинкаренко В. І. — К.: ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2013. — 100 с.

2. Луценко І.В. Організаційні та нормативно – правові аспекти діяльності різнопрофільних фахівців в інклюзивному навчальному закладі / І.В. Луценко // Особлива дитина: навчання і виховання. -2015.-№2. – 35-43.

3. Порошенко М.А. Інклюзивна освіта: начальний посібник.-К: ТОВ «Агенство «Україна», 2019.-300с.

Л.Г. Сопрович

здобувач вищої освіти, 016-Освіта/ Спеціальна освіта, група СО-18-Г2,
ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

А.М.Висоцька,

кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник,
доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ВИХОВАННЯ СВІДОМОЇ ПОВЕДІНКИ УЧНІВ З ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМИ ПОРУШЕННЯМИ

Трудова адаптація та соціальна інтеграція учнів з інтелектуальними порушеннями визначаються рівнем соціального розвитку та характеризуються якісними змінами ціннісних орієнтацій. Збільшення впливу особистісного чинника розвитку суспільства передбачає створення умов для формування повноцінної особистості, що відповідає всім вимогам сучасного суспільства.

Вивченню проблем навчання дітей з інтелектуальними порушеннями приділяли увагу такі відомі учені як В.Бондар, Л.Вавіна, І.Єременко, С.Миронова, Г.Мерсіянова, Б.Пінський, В.Синьов, О.П.Хохліна та ін. Особливості навчання і виховання дітей з інтелектуальними порушеннями були висвітлені у працях О.Вержиховської, А.Висоцької, О.Гаврилова, І.Гладченко, О.Чеботарьової та ін. У психолого-педагогічних дослідженнях описані особливості психофізичного розвитку дітей з інтелектуальними порушеннями

легкого та помірного ступеня, окреслені напрями організації корекційної роботи, визначені психолого-педагогічні умови формування соціальної поведінки тощо. Водночас зазначається, що підвищення ефективності навчально-виховної та корекційно-розвивальної роботи з дітьми, які мають порушення розумового розвитку, можливе лише за умови організації індивідуального підходу до кожного вихованця, урахування особливостей психофізичних порушень [3].

Учні з інтелектуальними порушеннями вирізняються не лише рівнем пізнавального розвитку. У кожного учня є стійкі індивідуальні особливості, які не можна ігнорувати, такі як тип нервової системи, темперамент тощо. Крім того, деякі з них постійно перебувають під опікою держави: заклад дошкільної освіти, інтернат; інші проводять більшу частину часу в сім'ях, стосунки в яких не ґрунтуються на турботі, повазі, співчутті, мудрості, доброті, дипломатії, терпінні, вмінні прийти до єдиного рішення, до гармонії. Це позитивно чи негативно впливає на дитину, проявляючись насамперед у його поведінці, зокрема у стосунках із оточуючими дорослими та однолітками. Особливо страждають вразливі підлітки, схильні до імпульсивності, самоствердження, незалежності, або, навпаки, невпевнені у собі.

Емпатія у дітей цієї категорії є досить нестійкою, а співчуття не стає постійною рисою характеру. Вибираючи людину, вони орієнтуються в основному на зовнішні прояви емоцій, а не на внутрішні якості особистості. Характерне для них зниження потреби у взаємодії з дорослими та однолітками призводить до порушення особистого контакту. Тим часом у підлітковому віці починає формуватися стійке коло інтересів, що є ментальною базою ціннісних орієнтацій. Існує інтерес до питань релігії, моралі, етики, до власних психічних та чужих занепокоєнь, і коло стосунків з однолітками розширюється.

Виховання дітей з обмеженими можливостями базується на основних моделях виховання дітей з типовим розвитком. Однак воно має свою специфіку, оскільки корекційна педагогіка виходить із розуміння освіти як процесу компенсації та корекції незвичного розвитку особистості.

Педагог у своїй діяльності повинен керуватися необхідністю забезпечення цілеспрямованого корекційного та виховного впливу на особистість учнів з метою формування у них необхідних особистісних якостей; здійснення індивідуального та диференційованого підходу у навчанні; організації повсякденного життя та діяльності школярів.

Серед багатьох освітніх факторів, які впливають на виховання свідомої поведінки учнів, виділяють дві основні групи: об'єктивні (генетична спадковість; соціальна та культурна ідентичність сім'ї; біографія; культурні традиції; професійний та соціальний статус; особливості країни та історичної епохи) та суб'єктивні (психічні характеристики; світогляд; ціннісні орієнтації; внутрішні потреби та інтереси як вихователя, так і вихованця; система відносин із суспільством; організовані виховні впливи на людину з боку індивідів, груп, асоціацій та всієї громади).

Водночас слід зазначити, що навколишнє середовище, дитячі та молодіжні організації, щоденна та професійна діяльність, література та мистецтво, Інтернет, радіо та телебачення, кіно та театр мають серйозний вплив на формування свідомої поведінки учнів, на розвиток їхніх почуттів[1]. Така багатофакторність процесу виховання дозволяє розширити сферу освітніх впливів, використовувати різні можливості для формування особистості. У той же час це суттєво ускладнює освітній процес, адже, враховуючи велику кількість різних впливів, учні накопичують не лише позитивний досвід. Таким чином, успіх у вихованні залежить від впливу багатьох життєвих факторів та умов, які потрібно вивчити та врахувати.

Теорія та практика навчання показують, що позитивні результати у вихованні свідомої поведінки учнів з інтелектуальними порушеннями досягаються, якщо учні стають активними учасниками формування соціальних відносин у колективі, коли основою життя дитячого колективу є не просте виконання завдань, визначених вихователем. Важливо, щоб активність та творча роль кожної людини зростали, щоб позакласна робота створювала більше можливостей для самовираження цієї діяльності [2]. Освітній процес

результативний лише в тому випадку, якщо цілеспрямований педагогічний вплив на індивіда поєднується з організацією життя та діяльності вихованців.

Особливістю процесу виховання є також той факт, що організаційна робота з дитячим колективом займає в ньому значне місце. Його ефективність багато в чому залежить від координації навчальних зусиль усіх учасників освітнього процесу, від створення гармонійних стосунків у учнівському колективі, від характеру спілкування учнів з дорослими та їх однолітками, від залучення батьків та громадськості до виховання дітей. Виховання у спеціальних закладах освіти ґрунтується на організації різноманітних та здійснених заходів для учнів. У цьому випадку організаційна робота є дуже важливою і невід'ємною частиною освітнього процесу.

Слід пам'ятати, що за сприятливих для дитини умов можна досягти значних позитивних результатів: у процесі навчання та виховання розвивається психіка та особистість дитини, здатність працювати і жити в колективі.

Найбільший ефект має виховний вплив, спрямований на подолання відхилень, з урахуванням причин, що їх спричинили, а також умов попереднього розвитку дитини. Ідеальним результатом виховання є такий моральний розвиток особистості, який збігається з рівнями розвитку моральної свідомості та моральної поведінки, коли дії, поведінка учнів збігаються з їхніми поглядами [5]. Однак досягти єдності свідомості та поведінки досить складно навіть у процесі навчання. Це ще складніше, якщо мова йде про дітей з обмеженими можливостями, оскільки розрив між свідомістю та моральною поведінкою дуже значний.

Отже, для виховання свідомої поведінки учнів з інтелектуальними порушеннями необхідно докладати чималих коригуючих зусиль у напрямі подолання дисоціації у розвитку свідомості, поведінки, характеру та почуттів учнів. Особливу увагу слід приділити подоланню «розриву між словом і ділом; намірами, бажаннями та фактичними діями; між розумом і емоційними проявами»[4].

Список використаних джерел

1. Бобренко І.В. Особливості здоров'я збереження дошкільників з інтелектуальними порушеннями в процесі фізичного виховання. Актуальні проблеми психолого-педагогічного супроводу та розвитку суб'єктів спортивної діяльності: Матеріали I Всеукраїнської наукової конференції (м. Київ, 19 жовтня 2018 р.). Київ, 2018. С. 77-79.
2. Висоцька А.М. Поведінка школяра як об'єкт процесу виховання в допоміжній школі. Дидактичні та соціально-психологічні аспекти корекційної роботи у спеціальній школі: Наук.-метод. зб.: Вип.10. Київ: Наук. світ, 2008. С.33-40.
3. Гаврилов О.В. Особливі діти в закладі і соціальному середовищі: Навчальний посібник.//Гаврилов О.В. - Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2009.- 308с.
4. Єременко І. Г. Олигофренопедагогіка. Київ, 1985.
5. Єременко І. Г. Пропедевтична основа формування готовності до навчання учнів допоміжної школи: методичні рекомендації. Київ: ІЗИН, 1997. 72 с.

О. Ю. Криворчук,

здобувачка вищої освіти, 016 «Спеціальна освіта», група СО-18-Г2,
ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Н. О. Приходькіна,

к. пед. н., доц., доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної
роботи ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

**СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «ІНКЛЮЗИВНА ОСВІТА» В КОНТЕКСТІ
ЗАРУБІЖНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

Проголошення Саламанкською декларацією принципів інклюзивної освіти як інноваційної парадигми реформування світової освітньої системи зумовили не тільки пильну увагу міжнародної педагогічної спільноти до цього питання, але і стрімкий розвиток «інклюзивних шкіл» як «шкіл для всіх» у більшості країн за кордоном. Терміни «інклюзія», «інклюзивна освіта» стрімко увійшли в світове педагогічне термінологічне поле. Однак, проведений в ході дослідження аналіз показав, що в сучасній науково-педагогічній літературі немає єдиного узгодженого визначення даних понять, а також поглядів учених щодо того, хто першим ввів цей термін, кардинально протилежні.

Відтак низка зарубіжних дослідників вважає, що вперше дане поняття було сформульовано екс-асистенткою держсекретаря Відділу спеціальної освіти і служб реабілітації при Департаменті освіти США М. Уїлл (M. Will). У своєму щорічному звіті вона піддала жорсткій критиці систему «pull-out» (допоміжних) програм, що реалізуються в спеціальних класах, як неефективну систему з точки зору задоволення індивідуальних потреб дітей з особливими освітніми потребами. М. Уїлл заявила, що навчання і виховання таких дітей у спеціальній школі або класі підсилюють їх дискримінацію у суспільстві, зумовлюють масові політичні конфлікти, і виступила з ініціативою про злиття систем спеціальної та загальної освіти й розробки альтернативних моделей педагогічного супроводу дітей та їх сімей в закладі загальної середньої освіти – «Regular Education Initiative» [5].

Інші автори вважають, що даний термін з'явився у Бельгії, Німеччині, Данії, Італії, Норвегії, Швеції, обґрунтовуючи цю точку зору можливістю реалізації інтеграційних процесів в освіті дітей з особливими освітніми потребами вже в 40-і рр., а також широким розповсюдженням в них концепції «нормалізація» [4].

Цікавою є точка зору канадського дослідника А. Трехерне (A. Treherne), який вважає, що ідея інклюзивної освіти дітей з особливими освітніми потребами в Канаді належить лідеру Канадської асоціації дітей з труднощами в навчанні Дж. Біргер (J. Birger). Зокрема, у 1977 р. Дж. Біргер виступив із

заявою про необхідність пильної уваги педагогів до відмінностей, що існують між дітьми, та організації педагогічного процесу відповідно до індивідуальних потреб усіх дітей [1, с. 33]. Поділяючи думку про роль громадських організацій у процесі запровадження та активного вживання дефініції «інклюзивна освіта», інші дослідники вважають, що ідеї інклюзивної освіти були представлені у низці міжнародних законодавчих актів, зокрема, у Конвенції про права дитини (1989 р.) і Стандартних правилах організації об'єднаних націй (1993 р.), закріплених і прийнятих Саламанкською декларацією (1994 р.).

Професор університету імені Е. Кован у Західній Австралії Р. Джексон (R. Jackson), який є одним з провідних учених-педагогів у галузі спеціальної освіти, вважає, що інклюзія є фізичним включенням дитини з особливими освітніми потребами в загальноосвітній клас, в якому процес навчання здійснюється за єдиною освітньою програмою, в межах встановленого програмою часу, а також у повній відповідності до шкільних правил, незважаючи на те, що це потребує більшої уваги вчителя до окремих учнів класу та додаткового часу [2].

Американські вчені Л. Сен-Лоран (Laurent L.), Дж. Діоне (Dionne J.) та Дж. Гіассон (Giasson J.) визначили сутність даного поняття з позиції системного підходу. На їхню думку, основу даного поняття складає сукупність наступних компонентів: 1) діти з особливими освітніми потребами знаходяться в природних умовах закладу загальної середньої освіти; 2) діти з особливими освітніми потребами і здорові діти навчаються разом за єдиною освітньою програмою; 3) необхідна допомога і підтримка надається дітям з особливими освітніми потребами безпосередньо в загальноосвітніх класах; 4) всі діти класу є унікальними і сприймаються один одним; 5) команда педагогів планує і реалізує освітні стратегії, спрямовані на успішне включення дітей з особливими освітніми потребами в освітній процес [3]. У представленій системі інклюзивної освіти три перших компоненти автори вважають домінуючими.

Професор Стенфордського університету Г. Левін (H. Levin) стверджує, що інклюзія має розглядатися як невід'ємний компонент сучасної освітньої

парадигми, що має свою місію, філософію, цінності, методи та заходи. На його думку, не тільки помилковим, але і згубним для реалізації концепції інклюзивної освіти є інтерпретація інклюзії як додаткового елемента загальної середньої освіти, адже повноцінна інклюзія має бути чітко включена в організацію закладу загальної середньої освіти, його цілі, систему установок тощо [1, с. 48].

Отже, за результати аналізу зарубіжних досліджень можна зробити висновок, що інклюзивна освіта є офіційно визнаною новою парадигмою освіти, ґрунтується на продуктивному включенні і участі в освітньому процесі дітей з особливими освітніми потребами. Також в системі всіх освітніх установ і в суспільстві в цілому повинні бути створені оптимальні і рівноправні умови для всіх соціальних меншин відповідно до їхніх індивідуальних потреб.

Список використаних джерел

1. Ервін Е., Кугельмас Д. Підготовка вчителів і вихователів до роботи в інклюзивних класах та групах. Київ : Всеукраїнський фонд «Крок за кроком», 2000. 203 с.
2. Jackson R. Inclusion or Segregation for Children with an Intellectual Impairment: What does the Research Say? URL: <http://www.include.com.au/wp-content/uploads/2011/11/>.
3. Saint-Laurent L., Dionne J., Giasson J. Academic achievements effects of an in-class service model on student with or without disabilities. URL : <https://www.questia.com/library/journal/1G1-20200060/academic-achievement-effects-of-an-in-class-service>.
4. Salisbury C., McGregor G. The administrative climate and context of inclusive elementary schools. URL : <https://www.questia.com/library/journal/1G1-83027701/the-administrative-climate-and-context-of-inclusive>
5. Will M. C. Educating children with learning problems: A shared responsibility. URL : <https://mn.gov/mnddc/parallels2/pdf/80s/86/86-ECP-MCW.pdf>.

СІМ'Я ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ВПРОВАДЖЕННЯ ІНКЛЮЗІЇ В ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

В Україні спостерігається стійка тенденція до збільшення кількості дітей з особливими освітніми потребами. Визнання прав дитини з особливими освітніми потребами, її інтересів, потреб, надання допомоги у процесі навчально – виховної діяльності є дуже важливим на сучасному етапі розвитку освіти. Тому важливого значення набуває інклюзивне навчання, що передбачає спільне перебування дітей із особливими освітніми потребами з їх здоровими однолітками.

Одним із пріоритетних завдань державної політики є створення умов для їх повноцінної освіти, адекватно їх стану здоров'я. Саме дошкільна освіта є першим етапом інклюзивної освіти. При відсутності співпраці батьків, педагогів, суспільства процес включення дитини в життя громади, дошкільну спільноту та навчання стає неможливим.

Важлива роль у процесі включення дитини з особливими освітніми потребами в освітній процес відводиться сім'ї, яка є одним із основних чинників забезпечення її залучення до системи суспільних відносин. Особливості сім'ї, її активність у процесі розвитку й освіти дитини визначає її психофізичний і соціокультурний статус в майбутньому, міру готовності до інклюзивного навчання в загальноосвітньому навчальному закладі.

Вивчення ставлення сім'ї до впровадження інклюзії в закладі дошкільної освіти, допоможе досягти значних успіхів у впровадженні інклюзії в закладах дошкільної освіти. Саме тому, тему нашої наукової роботи, ми обрали наступну: «Сім'я як важливий чинник впровадження інклюзії в закладі дошкільної освіти».

Навчально-виховний процес закладу дошкільної освіти передбачає як

догляд та турботу про дітей, так і процеси їх виховання та навчання, розвиток особистісних якостей та здібностей дошкільників, корекцію їх дефіцитів у розвитку.

Впровадження інклюзії в закладі дошкільної освіти ґрунтується на принципах активної участі, коли сім'ї та дитячі садки працюють разом і будують свої стосунки на засадах партнерства. У цьому процесі беруть участь сім'ї, педагоги та інші представники дошкільної спільноти; вони спільно намагаються створювати оптимальні умови для навчання дітей і забезпечувати їхнє благополуччя.

Для успішної реалізації інклюзивних програм надзвичайно важлива ефективна співпраця педагогів і родин дітей з особливими освітніми потребами. Значущою є роль батьків, коли дитина з особливими освітніми потребами перебуває в інклюзивному середовищі, оскільки саме батьки є партнерами та активними учасниками навчально-виховного процесу, саме вони на перших етапах обирають подальший життєвий шлях своєї дитини та забезпечують її перші успіхи.

Батьки – важливі учасники навчальних команд своїх дітей. Вони найкраще знають їхні сильні та слабкі сторони, здібності, нахили й особливості розвитку, і саме тому можуть підтримувати їх найефективніше. Їхня постійна участь у дошкільному житті може значно покращити успіхи дитини. Важливо, аби батьки брали участь у прийнятті рішень щодо освіти своєї дитини. Саме вони можуть надавати важливу інформацію для планування, впровадження й адаптації програми для найкращого задоволення постійно змінних потреб своєї дитини.

Особливо відповідальною є роль батьків при виконанні індивідуального навчального плану. Батьки дітей з особливими освітніми потребами мають працювати в тісному контакті з педагогами та іншими фахівцями під час розробки та реалізації навчальних планів, їх адаптації, організації навчального середовища.

Завдання батьків – мати інформацію та бути відповідальним членом

навчальної команди дитини. Батьки беруть участь в освіті своїх дітей, коли переконані, що можуть бути залученими до цієї важливої роботи; коли відчувають, що можуть бути корисними для своєї дитини; коли усвідомлюють, що учасники навчальної команди спонукають їх до залучення. Саме ці фактори найважливіші в усвідомленні батьками своєї ролі та власної ефективності.

Завдання, які виникають перед батьками – це:

- брати участь у прийнятті рішень, які впливають на освіту дитини;
- надавати письмовий свідомий дозвіл на проведення будь-якого спеціального оцінювання;
- мати повну інформацію про освітні програми, що існують у дитячому садку;
- надавати важливу інформацію, яка може вплинути на навчання та поведінку дитини;
- отримувати від педагогів та інших спеціалістів інформацію про навчання й успішність дитини;
- отримувати консультації перед залученням дитини до інклюзивного навчання;
- регулярно отримувати звіти про успіхи дитини впродовж навчального року;
- надавати письмовий дозвіл на будь-які додаткові послуги, яких може потребувати дитина;
- отримувати консультації й надавати свідомий письмовий дозвіл на затвердження індивідуального плану розвитку для дитини;
- оскаржувати рішення, які не найкращим чином задовольнятимуть навчальні потреби дитини й працювати з командою над пошуком кращих рішень.

Таким чином, можна зробити висновки, що якісна освіта та соціалізація дитини з особливими освітніми потребами, в першу чергу, залежить від готовності її батьків включити дитину в освітній процес, бути поруч у важливі та важкі моменти, направляти дитину у вірне русло, заохочувати її до навчання

і здобуття найважливіших соціальних навичок; а також, результативність і якість процесу адаптації дитини з особливими освітніми потребами в освітньому просторі залежить не тільки від держави та педагогів, але й від готовності батьків дитини стати повноцінними партнерами у тандемі дитина – освітній заклад - сім'я.

Олена Землянська,

здобувач вищої освіти, спеціальності 016 «Спеціальна освіта (за нозологіями)», група СО-18-Г1 ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Віктор Гладуш,

доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ В ДІЯЛЬНОСТІ ІРЦ

Характерною особливістю сьогодення є реконструювання системи спеціальної освіти на демократичних, гуманістичних засадах, створення в країні альтернативних умов психолого-педагогічної підтримки, механізмів для вільного вибору форм навчання дітей, рівня і діапазону освітніх потреб.

На часі перетворень освітній заклад з новим статусом, що має покращити умови отримання освіти для дітей з особливими освітніми потребами від двох до вісімнадцяти років – інклюзивно-ресурсний центр, що організований для здійснення психолого-педагогічної комплексної оцінки розвитку дітей з ООП, забезпечення комплексної підтримки батьків дітей з особливими освітніми потребами та педагогів, які працюють із цими дітьми.

Головною відповідальною особою, від якої залежить успіх перетворень, був і залишається керівник освітньої установи. Стиль його поведінки, наполегливість, порядність, інтелігентність та інші людські чесноти впливають

на форми діяльності всього педагогічного колективу, створюють позитивний імідж установи і саме через систему психолого-педагогічних послуг, яка базується на принципі забезпечення основного права дітей на освіту.

Діяльність ІРЦ спрямована не тільки на підготовку дітей з ООП до життя в суспільстві, надання їм підтримки, а й на здійснення відповідних змін у самому суспільстві, у ставленні членів суспільства до таких дітей, тобто надання підтримки закладу освіти, родині, громаді – у цілому суспільству.

Враховуючи специфіку управління освітньою установою ІРЦ зверталися до робіт В. Гладуша, А. Висоцької, І. Малишевської, Н. Софій щодо науково-теоретичних та організаційно-методичних основ роботи ІРЦ.

На часі набувають поширення тенденції адаптації ефективних технологій управління закладом освіти до управління ІРЦ, поширення менеджменту в інклюзивній освіті. Новизна щодо функцій управління ІРЦ обумовлюється новими видами діяльності, які виконує директор із тенденцією входження керівників ІРЦ до загального складу менеджерів.

У цілому, як свідчить науково-педагогічний аналіз теорії менеджменту значна увага науковців і практиків зосереджена на технологіях управління усіх типів і видів закладів освіти, крім ІРЦ.

Більшість керівників ІРЦ – практичні психологи, учителі-логопеди, учителі-дефектологи – прийшли на посаду управлінця із ПМПК, де проводили корекційні заняття з дітьми., у складі комісії брали участь у прийнятті рішення (за 15-20 хвилин) про рівень розвитку дитини і подальше здобуття нею освіти. Досвіду роботи щодо управління професійним ресурсом освітньої установи не мають.

І тому діяльність керівників ІРЦ не завжди здійснюється на системній основі, вони не мають відповідних знань щодо управлінських технологій. Діяльність очолюваних ними закладів відбувається переважно на інтуїтивній основі. Тому вирішення завдань, що постають сьогодні перед ІРЦ, залежить від упровадження в практичну діяльність нових досягнень у сфері управління. Серед таких нововведень – управління ІРЦ.

Для успішного управління керівнику ІРЦ необхідно навчитися застосовувати управлінські технології і створити освітнє середовище, що забезпечить ефективний розвиток професійної компетентності кожного фахівця і працівника.

Вважаємо, що педагогічне управління діяльністю ІРЦ має не лише управлінські аспекти, а й певну дидактичну спрямованість.

Керівника ІРЦ, бачимо як професіонала, який крім професійно-педагогічної спрямованості, має необхідну професійно-управлінську спрямованість, крім педагогічних здібностей — управлінські здібності, крім педагогічної компетентності, — управлінську компетентність.

Перш за все у роботі центру потрібно створити умови для здійснення основних завдань центру, визначених Постановою Кабінету Міністрів України від 12.07.2017 р. № 545 «Про затвердження Положення про інклюзивно-ресурсний центр».

«Управлінська діяльність керівника ІРЦ – це діяльність, що сформована тільки на основі професіоналізму особистості керівника, що знає зовнішнє оточення у якому здійснюється процес управління, своєчасно і правильно реагує на всі його прояви, має уявлення про стан зовнішнього оточення та вміє виокремлювати усі його значимі характеристики, від яких значною мірою залежатиме життєспроможність, нормальне функціонування та успіх установи»

Структура управління діяльністю ІРЦ має зовнішнє оточення .

Зміст поняття зовнішнього оточення стосовно ІРЦ. Якщо зображувати графічно, то це велике і мале коло одне в одному з центром – ІРЦ – віддалене та приближене.

Межі великого кола можна визначити лише приблизно у співвідношенні: населення – влада, політичний устрій – ідеологія, переваги державного розвитку – освіта, стан економіки – фінансова система, чинне законодавство – правове регулювання. Усе є важливим і впливовим для установи.

Менше коло – місцевий соціум ближче до ІРЦ. Найбільш впливовими для установи бачимо: родини дітей з ООП, місцеві держадміністрації, департамент

освіти, організації, установи, заклади, служби, підприємства, з якими доводиться співпрацювати, громадськість, спонсори й меценати.

Основою формування професіоналізму особистості та діяльності керівника ІРЦ є уявлення про результати управлінської діяльності — умови, необхідні для реалізації мети установи такого типу.

На сучасному етапі проблема управління ІРЦ є однією із актуальних у сфері управління та потребує пошуку ефективних форм і методів організації управління ІРЦ .

Список використаних джерел

1. Аверченкова О. Планування як вид управлінської діяльності методичних служб у системі підвищення кваліфікації педагогічних кадрів//Методичний вісник. – Маріуполь: Вид. «Рената» - 2002. - №2 . С.33-38.
2. Гладуш В. А. Педагогіка вищої школи: теорія, практика, історія. Навч. Посіб. / В. А. Гладуш, Г. І. Лисенко – Д., 2014. – 416 с.
3. Гладуш В.А. Кроки запровадження інклюзивної освіти в Україні / В.А. Гладуш, А. Козлінська // Актуальні проблеми педагогіки: зб. Наук. Праць / ДНУ ер. Олеся Гончара, редкол.: В.А. Гладуш та ер. – Д., 2017. – Вип. 4. – с. 39–46.
4. Гладуш В.А. Інклюзивна освіта та здоров'я дітей з психофізичними порушеннями: проблеми сьогодення / В.А. Гладуш // Матеріали Всеукр. Наук.-практ. Конф. «Спеціальна освіта: стан та перспективи» Харків, 17-18 травня 2017 року) / за ерс. О.І.Проскурняк, Харківська гуманітарно-педагогічна академія – Харків, 2017. – С. 185–189.
5. Рожнова Т. Є. Науково-методичні рекомендації щодо впровадження моделі управління ПТНЗ на засадах інноваційних технологій / Тетяна Євгенівна Рожнова // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. Наук. ер. – Запоріжжя, 2011. – Вип. 16 (69). – С. 234 – 242.

Олена Землянська,

здобувач вищої освіти, спеціальності 016 «Спеціальна освіта (за нозологіями)», група СО-18-Г1 ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Алла Ковальова

здобувач вищої освіти, спеціальності 016 «Спеціальна освіта (за нозологіями)», група СО-18-Г1 ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Віктор Гладуш,

доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ДО ПИТАННЯ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ ДІТЕЙ З ПОРУШЕННЯМИ ЗОРУ

Сучасне суспільство висуває високі вимоги до рівня освіченості дитини, що спонукає науковців до пошуку нових шляхів навчання та виховання дітей, які потребують спеціального педагогічного супроводу та психологічної підтримки. Інклюзія дитини з порушеннями розвитку в освітній простір із здоровими однолітками, пошуки шляхів її впровадження є однією з найактуальніших і пріоритетних проблем сучасної освіти. Серед дітей, що вимагають особливого підходу значну кількість складають діти з порушеннями зору.

Проблеми особливостей розвитку дітей з порушеннями зору, їх психологічного супроводу й тифлопедагогічної допомоги досліджувалися багатьма науковцями (Т. Головіна, Л. Григор'єва, М. Земцова, В. Литягін, І. Новічкова, І. Садова, Є. Синьова, Л. Солнцева, Е. Петухова, Л. Плаксина, І. Фіцик, Б. Шеремет та ін.).

Звітні дані Іклюзивно-ресурсного центру Центрального району міста Маріуполя свідчать про наявність деяких відхилень у розвитку дітей з порушеннями зору: 42 відсотки дітей мають низький рівень засвоєння сенсорних еталонів; у 37 % – проблеми засвоєння моральних і етичних правил і норм; 58 відсотків дітей мають проблеми розвитку комунікативної сфери.

У закладі освіти, де є діти з порушеннями зору, впроваджується психолого-педагогічний супровід за трьома модулями: медичний, педагогічний, психологічний, які забезпечують не тільки можливість засвоєння дітьми визначеної у висновку комплексної оцінки освітньої програми, але й розвиток та охорону функцій зору, корекцію і компенсацію вторинних відхилень у розвитку.

Для здійснення ефективного супроводу дітей з порушенням зору, здійснення диференційованого та індивідуального підходів у наданні психолого-педагогічних послуг педагога повинні знати особливості розвитку таких дітей, а саме які порушення у діяльності зорового аналізатора викликають у дитини труднощі у пізнавальній діяльності, обмежують її можливості. Дитина отримує меншу інформацію про довкілля (як в кількісному, так і в якісному відношенні), ніж діти з нормальним зором. Неповноцінність зорового сприйняття (зниження гостроти зору, звуження поля зору, порушення кольору та розрізнення кольорів) негативно впливає на розвиток дітей з порушеннями зору [3].

Зрозуміло, що діти з порушенням зору потребують особливих умов для повноцінного всебічного розвитку.

Встановлено, що у таких дітей є труднощі при упізнаванні предметів на малюнках, спостерігається сповільненість і неточність огляду, пропускання деталей зображення, що призводить до утруднення осмислювання змісту малюнка. Цілісний характер сприйняття замінюється послідовним дізнанням.

За часткової атрофії зорових нервів, дегенерації жовтої плями, афакії, вторинної катаракти, глаукоми відслідковується суттєве зниження швидкості зорового сприйняття геометричних фігур, цифр, буквосполучень [1].

Негативний вплив зниження зору впливає на формування графічних навичок письма: нерозрізнення ліній в зошитах; перекручування елементів букв, їх неправильне розташування у словах, рядках, заміна букв, пропуски інших небуквенних елементів.

Темп формування уявлень при зоровому сприйнятті зображень уповільнений. Сформовані уявлення неповні, недостатньо чіткі, нестійкі, інколи помилкові.

У дошкільників з порушенням зору спостерігається затримка розвитку дій із предметами: тримання олівця, шнурування черевиків, користування ложкою тощо.

При порушенні зорових функцій уповільнено утворюються тимчасові зв'язки, знижена продуктивність запам'ятовування. Матеріал, що має смислові зв'язки, запам'ятовується успішніше. У довгостроковій пам'яті спостерігається високий рівень збереження засвоєного матеріалу.

Через розрив між поняттям і його змістом виникають труднощі у розумових операціях: аналізі, синтезі, порівнянні, зіставленні, класифікації тощо.

У дітей з порушенням зору спостерігається уповільнення працездатності, у них виникають труднощі при зміні видів діяльності, при переносі завдань у нову ситуацію.

Особливості емоційного стану дітей з порушенням зору характеризуються зміною характеру, видозміною емоційності переживань. Для таких дітей несприятливою для розвитку стане як опіка з боку навколишніх, так і відсутність уваги, бо може вплинути на формування егоїзму, нерішучості, впертості, замкнутості, прагнення зануритися у свій внутрішній світ; відсутності почуття обов'язку, товаришування, самостійності. Особливу небезпеку становить усвідомлення дитини себе інвалідом, що формує в неї над вимоги до оточуючих.

За умови створення належних умов і правильної організації освітнього процесу, залучення вихованця до цілеспрямованої пізнавальної, освітньої і

практичної діяльності, він стане практично незалежним від стану зорового аналізатора.

Ефективність освітньої роботи з розвитку зорового сприймання у дітей з порушеннями зору в умовах інклюзивного навчання визначається знаннями психолого-педагогічних основ управління процесом зорового сприймання. Урахування психологічних основ зорового сприймання дає можливість виділити певні напрями корекційної роботи.

Уся корекційна освітня робота з дітьми з порушенням зору передбачає передусім формування цілісного та повного зорового сприймання, розвиток пізнавальних інтересів та розумових здібностей дитини у всіх видах діяльності.

Організація саме освітнього процесу має велике значення, де психолого-педагогічну корекцію дітей з порушеннями зору здійснюють учителі (вихователі). Педагоги стежать за своєчасною зміною статичної напруги під час уроку (заняття): проводять фізкультхвилинки, вправи для очей, музичні паузи; забезпечують зміну різних видів діяльності; доцільно використовують наочність, ІКТ, з урахуванням санітарно-гігієнічних вимог; створюють позитивний емоційний мікроклімат в класі (групі).

Психолого-педагогічна корекційна робота спрямовується на подолання у дітей негативних особистісних рис, викликаних порушенням зору; розвиток пізнавальних інтересів, самостійності, вмінь працювати в колективі. Це сприяє їх включенню в загальний освітній процес, в життя суспільства як активної творчої соціально повноправної особистості.

Педагогами і психологом проводиться корекційно-розвиткова робота щодо подолання відхилень у розвитку особистості: пробудження впевненості, подолання негативізму, розвитку емоційної чуйності; формування здатності до вольових зусиль, самостійності.

Поетапно на заняттях з розвитку зорового сприймання діти вчать фіксації зору на предметі; виконують вправи щодо формування сенсорних функцій розрізнення за розміром, кольором, формою; вправи на розвиток зорово-рухових умінь.

На закріплення результатів апаратного лікування (плеоптичного, ортоптичного, стереоскопічного), яке здійснюють медики, проводяться відповідні ігри і вправи на визначення кольору, розміру, обведення контурів; на накладання зображень, викладання варіаційних рядів; підбір кольорового зображення до контурного тощо.

Отже, спеціальна корекційна робота у тісному зв'язку з лікувально-відновлювальною, систематична спільна робота всіх учасників освітнього процесу сприятиме розвитку і корекції зорових функцій та способів зорового сприйняття, сприятиме попередженню неповноцінним уявленням дітей.

Список використаних джерел

1. Ермаков В.П., Якунин Г.А. Развитие, обучение и воспитание детей с нарушениями зрения: Справ.-метод.пособие для учителя. – М.: Просвещение, 1990. – 223с.
2. Синьова Є.П. Тифлопсихологія: Підручник. / Є.П.Синьова – К.: Знання, 2008. – С. 252.
3. Фіцик І. О. Теоретичні аспекти корекційно-педагогічної роботи з розвитку зорового сприймання у дітей дошкільного віку з порушеннями зору / І. О. Фіцик // Актуальні питання корекційної освіти. - 2017. - Вип. 10. - С. 379-390.

С. Сопіт,
здобувач вищої освіти, 016 «Спеціальна освіта (за нозологіями)», група
СО-18-Г2, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

С. О. Дубовський,
к. пед. н., доцент, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

РОЗВИТОК ЛОГІЧНОГО МИСЛЕННЯ В УЧНІВ СПЕЦІАЛЬНОЇ ШКОЛИ НА УРОКАХ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ

Мислення є найважливішою функцією мозку людини та лежить в основі успішного засвоєння нових знань, умінь та навичок. Саме тому так важливо формувати та розвивати логічне мислення учнів в процесі навчання. Логічне мислення формується на основі наочно-образного і є вищою стадією розвитку мислення взагалі. Процес досягнення цієї стадії доволі тривалий і складний.

Логічне мислення – це мислення за законами логіки (законом тотожності, законом суперечності, законом виключення третього, законом достатньої підстави), завдяки чому відбувається опосередковане пізнання предметів і явищ об'єктивної дійсності в їх істотних властивостях, зв'язках і відношеннях [2]. Це мислення, що характеризується перевагою понятійного змісту, воно включає такі операції, як порівняння, аналіз, синтез, абстрагування та узагальнення.

До педагогічних умов розвитку логічного мислення учнів основної школи в процесі вивчення української мови належать: організація навчально-пізнавальної діяльності учнів як особистісно-орієнтованого навчання; розроблення і впровадження спеціального комплексу завдань, спрямованого на оволодіння учнями логічними навичками мислення та логічними вміннями.

У випадку спеціального закладу загальної середньої освіти, то на розвиток логічного мислення у дітей з особливими освітніми потребами під час вивчення української мови впливають збагачення словникового запасу й удосконалення граматичного ладу усного і писемного мовлення школярів, вироблення умінь зв'язно висловлюватись, розвиток етики мовленевого спілкування; навчання учнів контролювати правильність і доцільність своїх висловлювань, розвиток важливих мислительних умінь: спостережень явищ і фактів, виділення їхніх ознак (істотні і неістотні), порівняння (знаходити схоже і відмінне), абстрагування, класифікація, узагальнення, встановлення причинно-наслідкових зв'язків, вміння формулювати висновки самостійно; сприяння розвитку комунікативних умінь та навичок учнів.

Стихійний розвиток логічного мислення учнів є недостатньо надійним, раціональним та ефективним. Про це свідчать вказані в методичній літературі і педагогічних дослідженнях логічні помилки учнів у висновках і доведеннях, серйозні недоліки у аргументації міркувань. У дослідженнях психологів стверджується, що формувати такі уміння необхідно якомога раніше, бо саме початкові знання і вміння найбільш стійкі і є фундаментом, на якому будуються наступні складніші теоретичні конструкції. Від правильності і точності початкових уявлень значною мірою залежить успіх подальшого навчання математики та інших предметів шкільного курсу.

Розглянемо педагогічні умови, необхідні для ефективного розвитку логічного мислення у дітей:

- використання інтерактивних методів навчання [1], які спонукають дітей до самостійного вивчення матеріалу і його презентації перед класом;
- регулярне позаурочне спілкування вчителя з учнями, яке сприяє розширенню кругозору дітей, формуванню вміння спостерігати і роздумувати;
- включення в освітній процес великої кількості інтелектуальних ігор, головоломок, завдань з підвищеним рівнем складності, завдань, що мають кілька варіантів рішення і інших цікавих видів роботи;
- створення потужної мотиваційної бази у виконанні навчальних завдань;
- поступове збільшення самостійності у виконанні вправ на основі розумових операцій;
- посиленість запропонованих завдань, чергування важких вправ на розвиток логічного мислення з більш легкими для попередження перевтоми учнів.

Спроба перекласти розв'язання проблеми розвитку логічного мислення на спеціальні навчальні курси є невиправданою. Нерідко більш ефективним є опосередкований шлях. Майже всі підручники з української мови містять проблемні, пошукові завдання, мета яких – розвиток логічних прийомів розумових дій (порівняння, аналіз, синтез, класифікацію тощо). Проте ці

завдання часто сприймаються вчителем як додаткові і необов'язкові і адресуються здебільшого сильнішим учням. Як показує аналіз, таких завдань у підручниках недостатньо, методика роботи з ними відсутня. Це є наслідком того, що в змісті програм і у вимогах до підготовки з української мови немає ніяких вказівок на ознайомлення школярів з основними логічними поняттями, на формування у них логічної культури. І як наслідок – вчитель не приділяє належної уваги цьому питанню. Низький рівень логічної культури старшокласників є закономірним наслідком відсутності систематичної роботи з розвитку логічного мислення у дітей молодшого шкільного віку. Отже, існує потреба створення методики з розвитку логічного мислення у молодших школярів.

Список використаних джерел

1. Задорожний К.М. Активні форми і методи навчання: монографія. Харків «Основа», 2008. 108с.
2. Присяжнюк Т. А. Сутність поняття «логічне мислення». Проблеми та перспективи наук в умовах глобалізації : матеріали V Всеукраїнської наукової конференції. Ч. I : педагогіка, психологія, мовознавство. Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2009. С. 104–107.
3. Яновська Т. А. Особливості розвитку мислення молодших школярів в умовах інтегрованого навчання : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Київ, 2008. 22 с.

О.А. Бойко,

здобувач вищої освіти, 011 «Освітні, педагогічні науки», група СО-18-Г1,

ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

С. О. Дубовський,

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ОСНОВ ОБРАЗОТВОРЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ДОШКІЛЬНИКІВ ІЗ СИНДРОМОМ ДАУНА

Зміни в Україні охопили всі сфери суспільного і економічного життя, зокрема соціальну структуру, матеріальну і духовну культуру, суспільство в цілому. Нова соціокультурна ситуація і вимоги суспільства до особистості доводять, що сучасне покоління дітей поступово зіткнеться з необхідністю оволодіти наукою виживання на основі розвитку соціально-психологічних засобів пристосування до різноманітних, в тому числі й екстремальних ситуацій. Особливо важливим в цьому контексті постає питання підтримки дітей з обмеженими можливостями здоров'я, забезпечення рівних з іншими можливостей і умов отримання ними якісної освіти, соціалізації й інтеграції в дитячий колектив.

Сьогодні в Україні законодавчо визнано право дітей із особливими освітніми потребами на навчання у закладах освіти за місцем проживання. Прийнято нормативно-правове забезпечення освітнього процесу в умовах інклюзивного та інтегрованого навчання.

Освіта цієї категорії людей є важливим чинником у їхньому житті, оскільки дозволяє не тільки засвоїти певну інформацію, а побудувати фундамент їхнього подальшого розвитку та соціальної інтеграції. Великою частиною цієї соціальної групи є діти з синдромом Дауна.

Одним із важливих питань сьогодення є створення сприятливих педагогічних умов для навчання та виховання дошкільників з особливостями психофізичного розвитку, зокрема, із синдромом Дауна, метою чого виступає ефективність соціалізації, реалізація їхніх освітніх потреб, підготовка до шкільного навчання. Синдром Дауна впродовж останніх років – одне з

найпоширеніших генетичних порушень, яке зустрічається в одного із 700-1000 новонароджених в усіх країнах світу.

Зарубіжний досвід констатує, що діти з синдромом Дауна стають повноцінними членами суспільства, успішно навчаючись в різних типах дошкільних та шкільних навчальних закладів, опановуючи доступні професії, працюючи на підприємствах, у сфері обслуговування та сільського господарства (Г. Альохіна, Г. Бойко, В. Гаврилов та ін.).

На сьогодні ця проблема зумовлена зростанням чисельності зазначеної категорії дітей, які розпочинають навчання у дошкільних навчальних закладах освіти, а також посиленням уваги до їхнього розвитку та інтеграції в суспільне життя. Втім, в Україні не відбувається забезпечення ефективного корекційно-розвивального навчання дітей дошкільного віку із синдромом Дауна в державних закладах освіти. Організація психолого-педагогічного супроводу здійснюється у недержавних реабілітаційних центрах.

Поширення світового досвіду раннього психолого-педагогічного супроводу дітей із синдромом Дауна та їхніх батьків командою фахівців, урахування особливостей пізнавальної, мовленнєвої, моторної, психоемоційної сфери дітей у навчально-виховному процесі доводить наявність у таких дошкільників значних потенційних можливостей розвитку, здатності до опанування навичок спілкування, самообслуговування, рахунку, письма, читання, малювання та ін. (Г. Альохіна, А. Асанов, Ю. Барішнев та ін.).

Отже, аналіз літератури свідчить про значний інтерес науковців та практиків до процесу формування образотворчої діяльності у дошкільників з типовим та атиповим психофізичним розвитком. Водночас, чисельні дослідження не містять даних про особливості образотворчого розвитку дітей із синдромом Дауна, що обумовлює необхідність спеціального дослідження, результати якого дозволили б виявити стан сформованості основ образотворчої діяльності в дошкільників із синдромом Дауна на різних етапах навчання в дошкільних навчальних закладах, виявити характерні особливості образотворчої діяльності у дітей даної категорії з метою удосконалення

педагогічного забезпечення образотворчої діяльності (розроблення змісту, вибору методів, форм та ефективних умов їх реалізації у навчальному процесі).

Виявлення стану сформованості основ образотворчої діяльності дошкільників із синдромом Дауна дає змогу розробити комплекс методів, який буде містити: теоретичне дослідження проблеми у вітчизняній та зарубіжній літературі, емпіричні дослідження (спостереження за освітнім процесом, бесіда, тестування, вивчення продуктів діяльності дошкільників: малюнків, ліплених виробів, аплікацій).

Пробні, експериментальні спостереження за освітнім процесом надають нам можливість виявити загальні та специфічні особливості образотворчої діяльності дошкільників із синдромом Дауна, що дозволяє більш детально уявити особливості психофізичного розвитку дітей цієї категорії.

Процес обстеження стану сформованості уявлень про розмір (величину), колір, форму дає змогу розробити такі завдання:

- розпізнавання форми предметів;
- розпізнавання розмірів предметів;
- розпізнавання кольорів предметів.

Для з'ясування стану сформованості графічних навичок такі завдання:

- заштриховування зображення;
- малювання вертикальних та горизонтальних ліній;
- обведення за контурами предметів різної форми.

Для дослідження стану сформованості просторового орієнтування в дітей цих категорій у процесі образотворчої діяльності такі завдання:

- орієнтування у схемі власного тіла;
- орієнтування у просторових відношеннях між предметами;
- орієнтування на площині аркуша паперу.

Для вивчення стану сформованості у дітей вміння впізнавати предмети в малюнках та об'ємних пластичних виробках нами розроблені такі завдання:

- визначення вміння дитини впізнавати названий педагогом предмет серед запропонованих;

- визначення вміння дитини впізнавати предмет, зображений на малюнку;
- визначення вміння впізнавати предмет, образ якого відображено в пластичному матеріалі.
- для виявлення стану сформованості елементарних технічних операцій такі завдання:
 - визначення вміння володіти прийомами малювання фарбами (гуаш, акварель);
 - визначення вміння володіти прийомами аплікації;
 - визначення вміння володіти прийомами ліплення.

Таким чином дане питання потребує розроблення та впровадження в практику методичних рекомендації щодо формування основ образотворчої діяльності у дошкільників із синдромом Дауна у закладах дошкільної освіти, які розкривають широкий спектр засобів корекційного впливу у процесі спеціально організованих фронтальних та індивідуальних занять.

Список використаних джерел

1. Выготский Л. С. К психологии и педагогике детской дефективности / Л. С. Выготский // Дефектология. – 1974. – № 3.
2. Котляр В. П. Основи образотворчого мистецтва і методика художнього виховання дітей: [Навчальний посібник] / Володимир Пилипович Котляр. – К.: Кондор, 2009.
3. Методика діагностики відхилень у розумовому розвитку молодших школярів та старших дошкільників. [Авторський колектив: Стадненко Н. М., Ілляшенко Т. Д., Борщевська Л. В., Обухівська А. Г.]. – Кам'янець-Подільський: Абетка, 1998.
4. Мозолюк-Коновалова О. М. Формування основ образотворчої діяльності у дошкільників із синдромом Дауна засобами нетрадиційних технік

зображення / О. М. Мозолюк-Коновалова // Особлива дитина: навчання і виховання. Науково-методичний журнал. – 2014. – № 3.

5. Омелянович І. М. Особливості просторового орієнтування у дітей із вадами інтелекту // Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами: Зб. наук. пр. – Вип. 1 (3). – К.: Університет “Україна”.

Г. М. Будейчук,

здобувачка вищої освіти, 016 «Спеціальна освіта», група СО-18-Г2,
ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Приходькіна Н. О.,

к. пед. н., доц., доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ ЗА КОРДОНОМ

В сучасних умовах впровадження інклюзивного навчання цінним є зарубіжний досвід, тому що навіть українське законодавство базується на низці ратифікованих законів і форм участі.

Уважного ставлення науковців і дослідників останнім часом вимагає втілення прав людини на якісну освіту. Випереджаючим є міжнародний досвід, який спрямовує наш погляд на Загальну Декларацію ООН про Права людини, ухвалену у 1948 р., де була також проголошена рівність прав «всіх людей без винятку».

Реформа системи спеціальної освіти з переходом на інтегровану, а згодом інклюзивну форму освіти розпочалася в 70-х роках ХХ століття в прогресивних країнах Західної Європи та США.

Міжнародне законодавство поповнювало нормативно-правову базу з роками, а 9 грудня 1975 р. Генеральна Асамблея ООН ухвалила Декларацію

про права людей інвалідністю, в якій було зазначено про отримання необхідної підтримки, яка б уможливила максимальне виявлення їх можливості й здібності та прискорення процесу їхньої інтеграції у суспільство.

Визнання, що інвалідність є не медичною, а соціальною проблемою, проблемою прав людини, змінило ставлення суспільства до проблеми. Надалі міжнародне співтовариство продовжувало визначати основні принципи щодо формування політики стосовно осіб з обмеженими можливостями здоров'я.

Саламанкська декларація вказує, що кожна дитина має унікальні особливості, здібності, інтереси та освітні потреби, тому потрібно розбудовувати системи освіти й розробляти навчальні програми таким чином, аби брати до уваги широке розмаїття особливостей і потреб усіх дітей.

Нові підходи щодо освіти осіб з особливими освітніми потребами потребують певної адаптації, модифікації аби відповідати місцевим потребам та обставинам, щоб сформуванню прагнення суспільства забезпечити освіту для всіх.

Проаналізувавши принципи надання інклюзивних послуг в США, можна зрозуміти, що вони є актуальними для впровадження інклюзивного навчання в Україні. Цими принципами є:

- здобуття освіти за рахунок держави;
- розробка індивідуальних освітніх планів та програм, які відповідатимуть ООП кожної дитини;
- виявлення особливих освітніх потреб у дитини;
- розробка стратегій оцінювання, які враховуватимуть функціональні порушення у дитини, академічні труднощі та особливості її розвитку;
- залучення міждисциплінарної команди фахівців, батьків і дитини з ООП для розробки індивідуального навчального плану та індивідуальної програми розвитку;
- щорічний перегляд плану з метою вдосконалення чи внесення суттєвих змін до програми навчання;

- створення сприятливого освітнього середовища засобами пристосування шкільних приміщень до дітей з ООП;
- навчання дітей з ООП з однолітками в одному класі;
- залучення дітей з ООП до уроків музики, малювання, фізкультури, шкільних екскурсій та позашкільних занять;
- забезпечення дітей з ООП спеціальними навчально-методичними засобами й обладнанням.

В Європі впровадження інклюзивної освіти розпочалося ще у 80-х роках ХХ століття. Деякі країни відзначаються надзвичайно гуманними підходами і затвердженням відповідного законодавства на рівні держави. Таким прикладом є Італія. Результатом цього процесу в Італії є те, що сьогодні 99,6 % дітей з ООП охоплено навчанням у закладах загальної середньої освіти, тому що в їхньому «Законі про освіту» ще 1971 року зазначено право дітей навчатися в загальноосвітніх школах за вибором батьків, передбачено безоплатний транспорт від дому до школи, усунення архітектурних бар'єрів в будівлях шкіл, а найголовніше – підтримку учнів зі складними порушеннями розвитку.

На сьогодні в Італії не передбачено існування спеціальних шкіл або класів, створені консультативні служби, у складі яких є працівники управлінь освіти, адміністрації шкіл, спеціальні педагоги, представники громадськості та медичні працівники за необхідності, що сприяють організації інклюзивного навчання. В їх послуги входить також оцінка розвитку дітей з ООП, визначення їхніх особливих освітніх потреб, консультативна та навчально-методична підтримка педагогам, асистентам та їх управлінським структурам, які надають психолого-педагогічну підтримку дітям з ООП, готують ІПР та відповідають за успішність учнів з ООП.

Список використаних джерел

1. Загальна декларація прав людини. URL:
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015

2. Колупаєва А. А., Таранченко О. М. Інклюзивна освіта: від основ до практики: монографія. Київ: ТОВ «АТОПОЛ», 2016. 152 с.
3. Порошенко М. А. Інклюзивна освіта: навчальний посібник. Київ: ТОВ «Агенство «Україна», 2019. 300 с.
4. Саламанська декларація та рамки дій щодо освіти осіб з особливими освітніми потребами. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_001-94
5. Сучасні засоби ІКТ підтримки інклюзивного навчання: навчальний посібник / авт. А. В. Гета, В. М. Заїка, В. В. Коваленко та ін..– Полтава: ПУЕТ, 2018. 261 с.

В. М. Дериведмідь

здобувач вищої освіти, 016 «Спеціальна освіта», група СО-18-Г1,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий робітник:

Т. Є. Рожнова,

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, адміністрування
і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

РОЗВИТОК ЗВ'ЯЗНОГО МОВЛЕННЯ У ДІТЕЙ З ПОРУШЕННЯМИ СЛУХУ НА УРОКАХ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ В ПОЧАТКОВИХ КЛАСАХ

Актуальність. Підвищення ефективності процесу розвитку мовлення дітей з порушеннями слуху завжди було предметом спеціальних досліджень проблем навчання осіб з обмеженою слуховою функцією. Це обумовлюється тим суттєвим значенням, яке надається вивченню мови і розвитку мовлення в системі навчання, виховання та реабілітації осіб з порушеннями слуху.

Лише мовлення з достатнім словниковим запасом, з дотриманням усіх граматичних норм мови, у майбутньому буде основним засобом когнітивної

діяльності дітей з порушеннями слуху, а також мовлення зможе забезпечити повноцінне існування та сприятиме спілкуванню у соціумі.

Мета дослідження – виокремити особливості розвитку зв'язного мовлення у дітей з порушеннями слуху на уроках української мови в початкових класах.

Одним з важливих показників рівня культури людини, розвитку її інтелекту, мислення є мовлення. Мовлення - це вид людської діяльності, процес реалізації мислення на основі використання засобів мови (слів, словосполучень, речень, тексту і т. д.). Мовлення виконує функції спілкування й повідомлення, самовираження і впливу на інших людей. Для учнів добре розвинене мовлення є засобом успішного навчання в школі. Мовлення - спосіб пізнання дійсності.

Мовленнєвий розвиток дітей з порушеннями слуху (обох категорій: глухих дітей та дітей зі зниженим слухом) є одним з найважливіших передумов та показників комунікативної компетентності, що значною мірою визначають можливість особистісної реалізації та різнобічного розвитку. Оскільки мовлення є засобом соціальної взаємодії, мовленнєвий розвиток слугує одночасно чинником, одним з показників та складовою соціального розвитку дитини з порушенням слуху. Педагогічний вплив на мовленнєвий розвиток має на меті вирішення як суто пізнавальних (знання мови як універсального засобу передачі інформації та вміння використовувати цей комунікативний засіб з метою отримання знань), так і соціальних (налагодження розгалужених соціальних контактів) та морально-етичних (уміння налагоджувати взаємини та спільну діяльність, гармонізувати стосунки, висловлювати свою позицію) завдань [2, с. 128].

Розвиток зв'язного мовлення в учнів з порушеннями слуху - одна з самих актуальних проблем в сучасній спеціальній методиці української мови.

Програмою передбачається набуття учнями елементарних знань про мовлення: усне і писемне, діалогічне та монологічне; про особливості висловлювань, обумовлені їх комунікативними завданнями, ситуацією спілкування. Робота над правильною вимовою, чіткістю й виразністю усного

мовлення, над збагаченням словника, правильним і точним вживанням слова, над словосполученням та зв'язним висловлюванням, над орфографічно грамотним письмом має стати основою кожного уроку [3, с. 4–6].

Розвиток зв'язного мовлення учнів з порушеннями слуху - це складний внутрішній процес, який містить у собі сприйняття, розуміння, осмислення, узагальнення, закріплення, відтворення і т. д. Важливими для навчання даної групи дітей мови є вихідні, основоположні принципи: максимальне збагачення мовленнєвої практики дітей з порушеннями слуху, оволодіння словниковим запасом мовлення у нерозривній єдності з оволодінням граматичної будови, практичне вивчення дитиною граматичних закономірностей.

Питанням зв'язного мовлення в учнів з порушеннями слуху займалися такі науковці як: Л. М. Бикова, Т. О. Ладижинська, Н. І. Жинкін, В. В. Жук та інші.

Так, Л. М. Бикова зазначала, що у роботі з розвитку зв'язного мовлення в початкових класах у дітей з порушеннями слуху чітко виділяються три напрямлення: робота над словом (лексичний рівень), робота над словосполученням і реченням (синтаксичний рівень) і робота над зв'язним мовленням. [1, с. 4]

Основна задача розвитку зв'язного (монологічного) мовлення в школі для дітей з порушеннями слуху полягає у навчанні учнів висловлювати свої думки, почуття і бажання за допомогою кількох речень, а також у формуванні умінь створювати текст (зв'язне висловлювання). Навчання учнів зв'язного мовлення підпорядковане головній меті: розвитку у них самостійного, творчого, логічного мислення і на цій основі – точного й виразного зв'язного мовлення (усного і писемного).

Ми підтримуємо думку Т. О. Ладижинської, яка, опираючись на теорію зв'язного мовлення Н. І. Жинкіна, визначила наступні вміння, якими повинні опанувати школярі в процесі роботи над побудовою тексту (висловлювання): 1) розкривати тему висловлювання; 2) розкривати основну думку висловлювання; 3) збирати матеріал для висловлювання; 4) систематизувати зібраний матеріал;

5) удосконалювати написане (для писемного мовлення); 6) будувати висловлювання певної композиційної форми; 7) висловлювати свої думки правильно (з погляду літературної мови), точно, ясно й по можливості яскраво. Формування перших трьох умінь пов'язане з роботою над змістом висловлювання, а інших чотирьох – з роботою над його структурою й мовним оформленням. [1, с. 9]

Уміння розкривати тему і основну думку висловлювання виробляється в школі для дітей з порушеннями слуху не тільки на уроках розвитку мовлення, але і на уроках читання і пов'язуються перш за все з аналізом заголовка.

Формування вмінь збирати матеріал для висловлювання пов'язано з активною розумовою і мовною діяльністю дітей. Аналізуючи зміст картини або прочитаного тексту, результати власних спостережень за природою і т. д., вони збагачуються знаннями, враженнями, які допомагають їм розкрити тему.

Головне і саме важке в роботі по розвитку зв'язного мовлення у дітей з порушеннями слуху – навчити їх, як побудувати висловлювання, якими засобами донести до читачів (слухачів) свій задум, який відноситься до оповідання в цілому.

Уміння систематизувати матеріал і створювати висловлювання певної композиційної форми пов'язані з роботою над планом, який складається з урахуванням виду висловлювань (розповідь, опис, міркування), з мовними вміннями і вмінням виправляти і удосконалювати написане і сказане.

В організації тексту, як складного синтаксичного цілого, важливу роль відіграють способи і засоби зв'язку між окремими реченнями. Найбільш частіше використовуються два способи – ланцюговий (основними засобами виступають лексичні повтори, лексичні синоніми, займенники) і паралельний (однаковий порядок слів, однотипність граматичних форм вираження членів речення, вищо-часова співвіднесеність присудків) зв'язок.

Для зв'язку речень у тексті, а також між окремими його частинами використовуються і лексичні, і морфологічні засоби.

Робота над синтаксичною організацією тексту пов'язана з формуванням

таких вмінь зв'язного мовлення, як вміння обдумати й розкрити тему, задум, головну думку, виділити мікротеми, відібрати відповідний матеріал, визначити композицію висловлювання і т. д. У зв'язку з цим на уроках зв'язного мовлення (поряд з уроками граматики) слід проводити роботу над текстом.

Усі види робіт з розвитку зв'язного мовлення можна розділити на дві групи: 1) роботи, які реалізують комунікативну функцію (опис подій, ведення щоденників, написання листів); 2) всі інші роботи по зв'язному мовленню (опис предмету, робота за картиною, розповідь на дану тему, переказ). Основну увагу на уроках розвитку мовлення в молодших класах потрібно приділяти роботам першої групи, так як саме в процесі їх виконання діти оволодівають тією мовою, яка потрібна їм для подальшого навчання.

Навчання дітей з порушеннями слуху зв'язному мовленню на всіх етапах повинно бути підпорядковане головній меті: розвитку у них самостійного, творчого, логічного стрункого мислення і на цій основі - точного і виразного зв'язного мовлення (усного й писемного). Тому потрібно заздалегідь продумувати всю систему роботи на уроках розвитку зв'язного мовлення, планувати її. Включати в роботу всі доступні дітям по віку і рекомендовані програмою види робіт. Це дає позитивні результати для розвитку пам'яті учнів, збагаченню словникового запасу, вміння будувати речення, розширювати їх, використовувати ці знання в спілкуванні з однолітками, дорослими.

Отже, цілеспрямована робота з розвитку зв'язного мовлення дітей з порушеннями слуху має проводитися на більш високому рівні, спрямовуватися на розвиток мовного чуття, мовних здібностей дітей. Працюючи з такими дітьми потрібно повсякчасно створювати умови для самостійних мовних спостережень, для саморозвитку мовлення, для здійснення контролю та самоконтролю над висловлюваннями.

Список використаних джерел

1. Быкова Л. М. «Развитие связной речи глухих учащихся начальных классов»: Кн. для учителя. – М.: Просвещение, 1989. – 144с.
2. Освіта дітей з порушеннями слуху: сучасні тенденції та технології : навч.-метод. посіб. / О.М. Таранченко, С.В. Литовченко, О.Ф. Федоренко, В.В. Жук, В.В. Литвинова, В.М. Шевченко. – К. : Вид ФОР Симоненко О.І., 2018. – 250 с.
3. Савченко О. Я. Дидактика початкової школи / О. Я. Савченко. – К. : Абрис, 1997. – 415 с.

І. Ю. Квас

здобувач вищої освіти, 016 «Спеціальна освіта», група СО-18-Г1 ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Т. Є. Рожнова

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, адміністрування
і соціальної роботи ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

РОЗВИТОК МОВЛЕННЕВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДІТЕЙ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ З ПОРУШЕННЯМИ СЛУХУ В УМОВАХ НУШ

Актуальність. Проблема навчання дітей з особливими потребами набуває широкої актуальності сьогодні. Освітній інклюзивний простір стає доступним для таких дітей, адже право на рівний доступ до якісної освіти та навчання за місцем проживання в умовах загальноосвітнього закладу – це право всіх дітей. Концепція інклюзивної освіти відображає одну з головних демократичних ідей – усі діти є цінними й активними членами суспільства.

Мета дослідження - висвітлити процес розвитку мовленнєвої компетентності дітей молодшого шкільного віку з порушенням слуху у умовах НУШ.

Сутність дослідження. Важливість проблеми мовленнєвого розвитку дітей молодшого шкільного віку з порушеннями слуху та підготовки педагогів до роботи в нових інтегративних умовах зумовили вибір теми дослідження та визначили її актуальність. Якомога більш раннє залучення дітей з особливостями психофізичного розвитку до діяльності в колективі здорових однолітків сприяє розвитку у них самостійності, впевненості, сміливості, інших особистісних якостей. Суспільство зобов'язане дати можливість кожній дитині, незалежно від її потреб та інших обставин, повністю реалізувати свій потенціал, приносити користь суспільству і стати повноцінним його членом. Водночас наше сьогодення – це зміна ціннісних орієнтацій в освіті, визначення розмаїття кожної дитини, обумовлене зміною освітньої парадигми на гуманістичну – „освіта для всіх, школа для всіх”.

У своїх наукових розвідках питанням розвитку мовленнєвої компетентності дітей з порушенням слуху займалися такі науковці, як: Л. М. Бикова, О. В. Боряк, Т. О. Ладижинська, Н. І. Жинкін, В. В. Жук. Однак питання розвитку мовленнєвої компетентності у дітей молодшого шкільного віку з порушенням слуху в умовах НУШ ще потребує ґрунтовного вивчення, що і зумовило вибір теми нашого дослідження.

Протягом останніх трьох років суспільство обговорювало тему змін в освіті і прийшло до висновку, що консервативна модель навчання з наданням знань застаріла для нового покоління. Тому виникла потреба у такій школі, в якій надані знання навчатимуть застосовувати у житті. «17 серпня 2016 року Міністерство освіти і науки України оприлюднило для широкого обговорення першу версію «Концептуальних засад реформування середньої освіти». Цей документ пояснює ідеологію змін в освіті» [3, с. 2]. «Міністерством освіти і науки України були сформульовані концептуальні засади реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року» [2].

На сучасному етапі реформування системи освіти процес діагностики, формування та/або корекції мовленнєвої діяльності, розвиток навичок

мовленнєвого спілкування в дітей з ООП, адаптація їх до умов освітнього середовища набуває ще більшої гостроти і стає пріоритетним напрямом [1, с.7].

Процес оволодіння мовою для учнів з порушеннями слуху - найважливіша ланка в підготовці дітей до повноцінної соціалізації, впровадження себе в подальшій діяльності та праці. Для того, щоб учень навчився правильно, грамотно та впевнено висловлювати свою думку, треба створити чимало умов. У НУШ ключова зміна для дітей стосується підходу до навчання та змісту освіти.

Інклюзивна модель НУШ передбачає, що школи заздалегідь мають бути готовими приймати різних учнів з унікальними потребами, вітати їх, враховувати індивідуальні відмінності в своїх педагогічних підходах, в організації шкільних заходів та в плануванні навчального процесу. Як свідчить практика, втілення інклюзивних принципів у життя вимагає змін не лише у структурі та способах роботи шкіл, а також у ставленні багатьох учителів, які повинні комплексно вирішувати складні завдання диференційованого навчання.

Процес формування мовлення дітей із порушеннями слуху в умовах НУШ, розвиток лінгвістичних понять у свідомості, правильне розуміння процесу їх засвоєння неможливе без глибокого усвідомлення самого поняття, без знання саме тих ознак і особливостей, які визначають його специфіку.

Розвиток мовлення як багатоплановий процес пронизує усе життя дитини в школі, він відбувається в процесі оволодіння різноманітними видами діяльності. Основною формою роботи з молодшими школярами, що мають порушення слуху, є заняття з розвитку мовлення, під час яких відбувається засвоєння, уточнення і розширення значень слів й зв'язних висловлювань.

Метою занять з формування вимови та розвитку слухо-зорового-тактильного сприймання усного мовлення є допомога дитині з порушеннями слуху сформувати правильну звуковимову, чітку артикуляцію, удосконалити навички говоріння, подолати моторні труднощі, засвоїти ритміко-інтонаційну структуру мовлення, навички слухового сприймання.

Реалізація даних завдань пов'язана з пошуком підвищення ефективності

навчання усному мовленню та його сприйманню на основі вдосконалення традиційних методів, форм, технологій та засобів навчання; розробкою та використанням нових технологій.

Отже, тільки постійний пошук нових методів та прийомів роботи педагогів НУШ дозволить вдосконалити пізнавальну діяльність учнів. Використання нетрадиційних методів та прийомів залучає учнів з особливими освітніми потребами до активної особистої участі в діяльності з формування правильної звуковимови, корекції та розвитку зв'язного мовлення.

Як свідчить практика, втілення інклюзивних принципів у життя вимагає змін не лише у структурі та способах роботи шкіл, а також у ставленні багатьох педагогів, які повинні комплексно вирішувати складні завдання диференційованого навчання і ніколи не забувати про те, що вони мають стати дитині другом та наставником .

Список використаних джерел

1. Боряк О. В. Теорія і практика формування мовленнєвої діяльності розумово відсталих дітей молодшого шкільного віку. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук (доктора наук) за спеціальністю 13.00.03 «Корекційна педагогіка». – Київ: Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова, МОН України, 2019. – 538 с.

2. Колишкін О. В. Корекція рухових порушень дітей старшого шкільного віку з розладами слуху засобами адаптивного фізичного виховання: авторефер. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.03. «Корекційна педагогіка» / О. В. Колишкін. – Суми, 2004. – 20 с.

3. Нова українська школа: концептуальні засади реформування середньої школи [Електронний ресурс]; за ред. М.Грищенко . – Київ, 2016. – 34 с.

Режим доступу:

<https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/novaukrainska-shkola-compressed.pdf>.

І. В. Новіцька,

здобувач вищої освіти, 016 «Спеціальна освіта», група СО-18-Г1,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», к.пед.н., доцент, доцент
кафедри педагогіки, професійної освіти та управління освітніми
зкладами, завідувач відділу аспірантури та докторантури
Житомирського державного університету імені Івана Франка

Науковий керівник:

Т. Є. Рожнова,

к. пед. н., доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ТЕХНОЛОГІЯ ПОДОЛАННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ З ІНКЛЮЗИВНИМ НАВЧАННЯМ

Умови існування європейського суспільства, які супроводжуються інтенсивним соціальним, економічним, культурним і духовним розвитком сучасного українського суспільства вимагають від освітнього закладу наявність у його складі таких працівників, діяльність яких спрямована на всебічний розвиток особистості дитини, створення оптимальних умов для розкриття й реалізації її потенційних можливостей, здібностей та потреб.

Аналіз психолого-педагогічної літератури засвідчив, що педагогічна діяльність перенасичена стресогенними факторами, вимагає від фахівця потужних резервів самовпорядкування і належить до найбільш напружених видів праці в емоційному плані. Розкрито це в науковому доробку Л. І. Даниленко, Л. М. Карамушки, О. С. Старченкової, А. В. Фурман, О. Я. Чебикіна та ін.

У наукових працях Н. Ф. Голованової, Я. Л. Коломінського, Г. С. Нікіфорова, І. А. Баєвої та ін. розкрито, що професійне вигорання призводить до таких негативних наслідків, як погіршення психічного і фізичного здоров'я, порушення системи міжособистісних стосунків, зниження ефективності професійної діяльності, розвиток негативних установок по відношенню до колег та учнів тощо.

Дослідження феномену професійного вигорання дозволяє стверджувати, про небезпечність та кризогенність професійної діяльності для фахівця, що виражається у емоційному виснаженні, знеособленні, втраті особистих досягнень.

Мета дослідження полягає в представленні технології подолання синдрому професійного вигорання педагогічними працівниками закладу освіти з інклюзивним навчанням.

Аналіз сучасної психолого-педагогічної літератури з проблематики професійного вигорання дозволяє зробити висновок, що воно як складне багатоаспектне явище описується з різних концептуальних позицій, немає неоднозначної визначеності і головним чином, стосується стресу на роботі.

Тому технологію подолання синдрому професійного вигорання педагогічними працівниками закладу освіти з інклюзивним навчанням можна спробувати будувати з тлумачення понять і процесів, які передують виникненню синдрому професійного вигорання.

Професійне вигорання зумовлено в першу чергу техногенністю та інформатизацією сьогодення, що не може не відбитися на психофізіологічному стані працюючої людини. Враховуючи той факт, що життєдіяльність людини складається з низки різнопланових видів діяльності, сутність яких полягає у вирішенні, подоланні проблем, які виникають або створюються самою людиною. Власне в такому процесі відбувається формування як професіонала високого класу, так і розвиток професійних надбань та змін, у структурі діяльності та самої особистості. Це у свою чергу може негативно позначатися не лише на продуктивності праці та взаєминах з іншими учасниками цього

процесу, а також на розвитку самої особистості [3].

Вперше Х. Фрейденбергер запровадив термін «staff burn-out» (з англ. професійне вигорання), який характеризував психологічний стан працівників допоміжних професій після тривалого та інтенсивного контакту з клієнтами (пацієнтами) [3]. Інколи професійне вигорання називають ще синдромом обслуговуючих професій, маючи на увазі явище, що виникало у медичного персоналу (лікарі, медичні сестри) [3].

Ряд зарубіжних науковців вважають, що вигорання на робочому місці є окремим аспектом стресу, через те, що воно визначається та досліджується ними як певна реакція у відповідь на хронічний робочий стрес, при цьому акцентується на сфері міжособистісних відносин фахівця. [1; 2]. Класичний перебіг стресу, як процесу (динамічного явища), має трьохфазну структуру та характерну криву розвитку у часі. Дослідники виділяють три основні стадії (фази) розвитку стресового стану у людини: ріст напруженості, власне стрес, зниження внутрішньої напруженості [3].

В наукових працях зустрічаємо також, що емоційний стрес розглядають як синдром емоційного вигорання – динамічну багатокомпонентну систему, опосередковану професійною діяльністю людини. А саме, у підсумку процесу ЕВ є система переживань – емоційного виснаження (переживання спустошеності та безсилля), деперсоналізації (прояви черствості, безсердечності, цинізму та грубості), редукції особистісних досягнень (заниження власних досягнень, втрата сенсу та бажання вкладати особистісні зусилля на робочому місці), – яка розвивається у часі [3].

Заслужовує уваги тлумачення стресу за А. Маслоу. А саме, людина, яка не вгамовує метапотреби, отримує метапатологію – «...захворювання душі, які відбуваються, наприклад, від... втрати довіри до людей...», у якій не важко упізнати вищезгадані розлади та стрес-реакції [4].

На даний час поширеним є визначення вигорання, а саме, під «...вигоранням розуміється стан фізичного, емоційного і розумового виснаження, що виявляється в професіях соціальної сфери». Професійне

вигорання містить три складових – емоційну виснаженість, деперсоналізацію (цинізм) та редукцію професійних досягнень, а його синдромогенез містить три подібні до стресу фази – напруження, резистенції та виснаження. Емоційне виснаження проявляється в переживаннях емоційного перенапруження, втоми, спустошеності, вичерпаності власних емоційних ресурсів. Деперсоналізація – це негативні переживання та установки по відношенню до суб'єктів діяльності («холодність», черствість та цинічність у діловому спілкуванні з реципієнтами – учнями, колегами, партнерами). Редукція персональних досягнень проявляється як зниження відчуття компетентності у своїй роботі, зменшення цінності власної діяльності, невдоволеність собою, негативне самосприйняття у професійному плані тощо [3].

Отже, професійне вигорання можна розглядати як перебіг певних подій у житті фахівця, процес вигорання відтворює динаміку змін та характеристику відповідних етапів, а саме низки симптомів, які є результатом тривалого процесу професійної деформації, проміжні результати якого являють собою відповідні психофізіологічні стани суб'єкту, прояви яких присутні у всіх її сферах особистості (емоційній, мотиваційній, аксіологічній, поведінковій тощо).

Огляд робіт, присвячених даній темі, показує, що високий рівень вигорання тісно пов'язаний з пасивними тактиками опору стресу; і, навпаки, люди, які активно протидіють стресу, мають низький рівень вигорання [3]. Цей напрямок пов'язує стратегії подолання або копінгу наслідків стресу на роботі для людини та її оточення певною залежністю, та розглядає пристосування до стресу як процес, а ПВ, відповідно, як супутній процесу адаптації феномен. Власне професійне вигорання супроводжується переживанням. Досліджено і доведено, що формально переживанням може виступати будь-яке психічне явище, проте його змістом є саме відношення суб'єкту до об'єкту, що має для людини певний особистісний смисл.

Враховуючи вищеописані процеси переживання ПВ педагогом, можна побудувати такий ланцюг подій: 1) рівень дезадаптації вчителя сягає

критичного значення, завершується формування головних симптомів ПВ 2) одразу ж після цього запускається робота ПВ: визначається напрямок та головна задача переживання ПВ, вирішивши яку вчитель досягає певного результату; 3) оскільки переживання не призводить безпосередньо до реалізації унеможливленої необхідності, а лише спрямовує на відновлення психологічної можливості діяльності з її реалізації, тому у кращому випадку продукується «новий сенс життя», який дозволяє вчителю реабілітуватись – пережити стан ПВ та мінімізувати його прояви, у гіршому – псевдоподолання ПВ або його «не успішне» переживання; 4) досягнення певного результату умовно припиняє процес переживання ПВ. Оскільки свідомість не втрачена, доти людина просто змушена дещо переживати припиняється – через те, що критична ситуація все ж таки колись минає і у житті людини починається більш-менш некритичний період [3].

Таким чином, саме осмислення (смысл, сенс, усвідомлення) людиною відповідності між власними діями та потребою, що їх викликала (та на її думку призведе до досягнення поставлених цілей) є конституюючим переживання конструктом. Під час критичної ситуації підлягає реалізації саме смысл життя. Життєвий світ кожної людини має два аспекти: внутрішній світ і зовнішній світ. Внутрішній світ характеризується потребами людини, його відношеннями до себе й довкілля, може бути простим – тоді він складається з однієї єдиної потреби, або складним, таким, що містить багато конкуруючих потреб. Зовнішній світ людини утворюють предмети, які можуть задовольнити ці потреби; він може бути легким – коли він містить один легкодосяжний предмет, або важким – в якому безліч легко та важко досяжних для людини об'єктів.

Проведене дослідження не охоплює всіх аспектів проблеми професійного вигорання педагогів. Отримані результати є передумовою для перспективних напрямків подальшої роботи: розробки ефективних програм психопрофілактики професійного вигорання вчителів, створення нових технологій підвищення професійної компетентності педагогів закладу

спеціальної освіти та її складових.

Список використаних джерел

1. Брайт Д. Стресс. Теории, исследования, мифы / Д. Брайт, Ф. Джонс. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. - 352 с.
2. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.
3. Жогно Ю.П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів : дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук: спец. 19.00.07 / Ю.П. Жогно. – Одеса, 2009. – 249 с.
4. Маслоу А.Г. Психология бытия : пер. с англ. / Абрахам Маслоу; Пер. О.О. Чистяков . – М.;К. : Рефл-бук : Ваклер, 1997 . – 300 с. – (Актуальная психология).

Є.О. Терновський

здобувач вищої освіти, 016 «Спеціальна освіта», група СО-18-Г1 ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Т. Є. Рожнова

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, адміністрування
і соціальної роботи ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ЗНАЧЕННЯ МЕТОДИК АРТ-ТЕРАПІЇ ТА АРТ-ПЕДАГОГІКИ В РОБОТІ З ДІТЬМИ, ЯКІ МАЮТЬ ПОРУШЕННЯ СЛУХУ

Актуальність. Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що зростає інтерес до застосування арт-терапії як методу корекції в практичній психології освіти як за кордоном так і у нас. Арт-терапія використовується як засіб гармонізації і розвитку психіки людини, а особливо дитини через заняття

художньою творчістю. Це новий метод психокорекції, що використовує художні прийоми і творчість, орієнтований на властивий кожній людині внутрішній потенціал здоров'я і сили, де робиться акцент на природний прояв почуттів, настроїв, емоцій.

Мета дослідження - ознайомитись з особливостями використання арт-терапії в роботі з молодшими школярами із порушеннями слуху.

Сутність дослідження. Використання терміну «арт-терапія» прийшло в вітчизняну психологію і педагогіку відносно недавно. Використання творчих форм роботи з метою терапевтичного лікування душі відомо задовго до того, як було введено поняття про методи терапії, оскільки кращі архітектурні, скульптурні, живописні шедеври крім основної естетичної функції спрямовані також на психологічне розвантаження свідомості людини, придушення деструктивних думок і станів.

Питання арт-терапії як засіб гармонізації і розвитку психіки людини, а особливо дитини через заняття художньою творчістю вивчали такі науковці, як: Л. Виготський, С. Изотова, Е. Никифорова, Т. Комарова, Л. Лебедева та інші.

Останнім часом арт-терапія усе ширше застосовується в соціальній сфері. Арт-терапія має очевидні переваги перед іншими формами психотерапевтичної роботи:

1. Арт-терапія є засобом переважно невербального спілкування. Це робить її особливо цінною для тих, хто недостатньо добре володіє мовою, відчуває труднощі в словесному описі своїх переживань.

2. Арт-терапія є засобом вільного самовираження і самопізнання. Вона має «інсайт-орієнтований» характер, надає атмосферу довіри, високої терпимості і уваги до внутрішнього світу дитини.

3. Арт-терапія заснована на мобілізації творчого потенціалу дитини, внутрішніх механізмів саморегуляції і зцілення [1].

Групові форми і методи арт-терапевтичної роботи в даний час використовуються дуже широко, особливо в освіті та соціальній сфері. У розвитку дитини в корекційному процесі особлива роль належить

образотворчій діяльності (малювання). Поясненням цього факту є та обставина, що образотворча діяльність має великий біологічний сенс, адже малювання відіграє роль одного з механізмів виконання програми вдосконалення організму, його психіки (Н. Аніщенко, Г. Батищева, Е. Белкіна, Л. Виготський, Н. Горяєва). У перші роки життя дитини воно сприяє розвитку сенсорно-моторної координації, формує зорові образи, допомагає оволодінню формами, сприяє розвитку міжпівкульної взаємодії, оскільки в процесі малювання координується конкретно-образне мислення, пов'язане з роботою правої півкулі, і абстрактно-логічне, за яке відповідальна ліва півкуля головного мозку.

Арт-терапія виконує такі функції:

1. Малюнок дозволяє проводити первинну діагностику стану емоційної сфери дитини.
2. Сприяє розвитку дрібної моторики, тактильних відчуттів, просторового мислення, зорово-моторної координації і окоміру.
3. Стимулює розвиток лівої півкулі головного мозку, сприяючи розвитку образного мислення.
4. Дозволяє відображати плоди своєї праці іншим, наприклад, зробити виставку, викликаючи у дитини позитивні емоції.
5. Підвищує пізнавальну активність дитини.
6. Розвиває спонтанність, удосконалює пам'ять, увагу, фантазію, спостережливість.
7. Розвиває почуття внутрішнього контролю до почуттів і тілесних відчуттів.
8. Стимулює формування позитивної самооцінки дитини.
9. Стимулює розвиток творчого потенціалу дитини.
10. Розвиває навички спілкування: діти краще співпрацюють один з одним, намагаються домовитися, шукають шляхи до компромісу.

Отже, аналіз психолого-педагогічної літератури показав, що арт-терапія як метод психолого-педагогічної корекції є найбільш ефективним засобом

психокорекційного впливу на емоційну сферу дитини, дає вихід внутрішнім конфліктам і сильним емоціям, допомагає при інтерпретації витіснених переживань, сприяє усвідомленню відчуттів і почуттів.

Список використаних джерел

1. Неретина Т. Г. Использование артпедагогических технологий в коррекционной работе: учеб. пособие / сост. Т. Г. Неретина, С. В. Клевесенкова, Е. Е. Угринова, Н. Н. Кирилюк, Е. Н. Болотова, Н. М. Заякина, Л. Ю. Суфлян, Н. А. Еремеева, В. О. Королева; под общ. ред. Т. Г. Неретиной. – М. : ФЛИНТА, 2014. – 276 с.
2. Хабарова Т.Ю. Применение арт-терапии в лечении депрессивных и зависимых пациентов // Молодой ученый. — 2015. — № 4. — С. 107–111.

Стеценко О. О.

ЗДОРОВ'ЯЗБЕРІГАЮЧІ ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ПРАКТИЦІ РОБОТИ ШКОЛИ ДЛЯ ДІТЕЙ З ПОРУШЕННЯМИ ЗОРУ

Проблема збереження здоров'я школярів з раннього віку сьогодні як ніколи актуальна. Школа як соціальне середовище, в якому діти перебувають чимало часу. В даний час можна з упевненістю стверджувати, що саме вчитель в змозі зробити для здоров'я сучасного учня дуже багато. Учитель повинен працювати так, щоб навчання дітей в школі не завдавало шкоди здоров'ю школяра. Тільки здорова дитина може успішно вчитися, продуктивно проводити своє дозвілля, стати в повній мірі творцем своєї долі.

Важливим, на наш погляд, є створення здоров'язберігаючого освітнього середовища, де мають використовуватися педагогічні технології, які не завдають шкоди здоров'ю дитини, сприяють формуванню потреби у здоровому способу життя, розвивають навички культури здоров'я.

Це потребує розв'язання таких завдань: мотивувати потребу учнів у здоровому способу життя; створити комфортні умови для психологічного і соціального розвитку учнів; організувати діяльність класу та батьків учнів.

Для успішного вирішення цих завдань доцільно спиратися на вирішення таких питань: дотримання навчального режиму; формування здорового способу життя; проведення системної профілактичної роботи.

Практика свідчить, що використання здоров'язберігаючих технологій в освітньому процесі дозволяє учням успішніше адаптуватися в освітньому і соціальному середовищі, розкрити свої творчі здібності. У спеціальній школі для дітей з порушеннями зору № 37 м. Суми педагогічний колектив у навчанні та вихованні учнів застосовує такі освітні технології здоров'язберігаючої спрямованості:

- технологія проблемного навчання (створює умови для самовираження учнів, дозволяє використовувати різноманітні прийоми, що сприяють появі і збереженню інтересу до навчального матеріалу);

- технологію формувального оцінювання (підсилює внутрішню мотивацію учнів і забезпечує комфортний стан учнів);

- ігрові технології (протікає в спеціально організованих умовах за певними правилами, розвертаючись на дієвій основі шляхами і засобами, адекватними віку учнів, що позитивно впливає на здоров'я).

Важливе значення також мають фізкультхвилинки та дихальна гімнастика, що забезпечують необхідну рухову активність. Оздоровчі хвилинки під час уроків комбінують у собі фізичні вправи для постави, вправи для очей, рук, шиї, ніг. Фізичні вправи проводяться під музичний супровід. Цей прийом допомагає зняти втомленість, відновити рівновагу учнів.

Для профілактики короткозорості і уповільнення її прогресування використовується спеціальна гімнастика для очей – офтальмотренажер, спеціальна схема зорово-рухових проєкцій. Ця схема розроблена групою професора, доктора медичних наук В.Ф. Базарного. Вправи поєднують у собі рухи очима, головою і тулубом, виконуються в позі вільного стояння і

базуються на зорово-пошукових стимулах, які активізують заряд всього організму. Результатами таких вправ є: розвиток почуття загальної координації; розвиток зорово-моторної реакції, зокрема швидкості орієнтації в просторі.

Для зняття втоми очей проводяться такі вправи: вертикальні рухи очей «вгору – вниз»; горизонтальні рухи «вправо – вліво»; повести очима за годинниковою стрілкою і проти неї; заплющивши очі, уявити по черзі кольори веселки якомога виразніше; на дошці накреслити будь-яку криву (спіраль, коло, ламану лінію), запропонувати дітям очима «намалювати» ці фігури кілька разів спочатку в одному, а потім в іншому напрямку.

Важливим у процесі навчання є контроль дихання учня. Неправильне дихання призводить до порушень діяльності серцево-судинної й дихальної систем, зниження насичення крові киснем, порушення обміну речовин. Для підтримання правильного дихання застосовуються рухові вправи під назвами: «Задуть свічу», «Зігріти руки», «Зловити комара» тощо.

Для дітей початкової школи можуть застосовуватися інші педагогічні технології. Казкотерапія – це психотерапія вже існуючими казками та фантастичними героями. Вона допомагає отримати почуття захищеності у світі, надає можливість пережити основні життєві ситуації у «захищеному режимі» – через казки. Також цей прийом допомагає дитині зрозуміти себе, виховати у собі корисні риси та звички.

Кольоротерапія – метод психологічного лікування з метою розслаблення, зняття стресів, підняття настрою та тону за допомогою кольорів. Діти рано починають відчувати колір та підбирати його для зображення свого настрою.

Для профілактичних цілей під час оздоровчих фізкультурних хвилин можуть використовуватися ігри з кольоровими кругами, різнокольоровими геометричними фігурами (скласти конкретний малюнок, зібрати танграм або «чарівне яйце»), фігурами у вигляді традиційних українських квітів: червоний колір – маки, білий – ромашки, синій – барвінок, жовтий – чорнобривці тощо (зібрати квіти у віночок за певною схемою). Можна використовувати незаслужено забуту мозаїку, з деталей якої діти створюють зображення за

певним завданням, за конкретним зразком, за власною фантазією. На уроках образотворчого мистецтва найбільше подобається учням малювати пальцями (калинові китиці, виноград, квіти) і долоньками (птахи, метелики, листя дерев). Зате крім профілактичної оздоровчої дії кольору діти мають можливість виразити свої переживання, почуття, відношення. Крім того, творча діяльність допомагає зняти напругу, сприяє підвищенню дитячої самооцінки, впевненості у власних силах та розвиває творчі здібності.

Пісочна терапія (анімація) або сендплей – доступний та природний профілактичний спосіб формування стабільного емоційного стану дитини, який сприяє особистому зростанню та розвитку тактильних відчуттів. Роботу здійснюється у декілька етапів: малювання на поверхні піску, занурення рук у пісок, ігри на поверхні піску. Крім оздоровчого результату роботи зростає бажання дітей пізнати нове, експериментувати. Здійснюється гармонійний та інтенсивний розвиток тактильних відчуттів, пізнавальних процесів, дрібної моторики пальців рук.

Важливо також відзначити, що у процесі застосування висвітлених технологій здійснюється ще одна профілактична мета – збереження духовного здоров'я, духовний розвиток, самопізнання людини через творчість та покращення адаптації школярів.

Отже, робота з формування здорового способу життя – це перш за все навчання дітей бережливому ставленню до власного здоров'я, формування у дітей почуття задоволення, радощів. Як результат, учні більш відповідально ставляться до свого здоров'я та здоров'я оточуючих, стають більш вимогливими і дбайливими один до одного. Використання здоров'язберігаючих технологій в навчальному процесі освітнього закладу дозволяє учням більш успішно адаптуватися в освітньому і соціальному просторі.

Діденко С.

КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГА В ІНКЛЮЗИВНОМУ КЛАСІ

На сучасному етапі розвитку суспільства відбувається зміна ціннісних орієнтирів у світі, а також визнання унікальності кожної особистості. У зв'язку з цим змінюється освітня парадигма та формується гуманістична модель: «Освіта для всіх, заклад загальної середньої освіти для всіх».

На зміну сегрегації приходить процес інтеграції дітей з особливими освітніми потребами в загальноосвітній простір, активізується пошук способів і засобів удосконалення професійно-педагогічної підготовки педагогів до роботи з дітьми, які мають особливості психофізичного розвитку.

Інклюзивне навчання дітей із особливостями психофізичного розвитку починає впроваджуватися досить активно, проте важливими серед невирішених проблем є: проблема якості інклюзивної освіти та кадрове забезпечення навчальних закладів фахівцями спеціальної освіти [1].

Професія педагога ставить підвищені вимоги до особистісних і професійних якостей сучасного вчителя. Сукупність цих вимог виражається в необхідності оволодіння фахівцем високою професійною та педагогічною культурою.

Досліджуючи педагогічні умови, які необхідні для формування педагогічної культури педагога в інклюзивному класі, нам необхідно уточнити поняття «педагогічна умова», «культура» та «педагогічна культура».

Аналіз наукових джерел свідчить про те, що педагогічними умовами прийнято вважати зовнішні обставини, які забезпечують формування та розвиток певного процесу чи явища.

Ефективність процесу професійної підготовки педагогів та подальшої їх практичної діяльності залежить від змісту навчального матеріалу, його структури та організації навчального процесу.

Психологи (А. Петровський, М. Ярошенко та ін.) зазначають, що культура – це ступінь досконалості, досягнутий в опануванні тієї чи іншої галузі знання чи діяльності. Тому, завданням закладів, які готують педагогів до

роботи в умовах інклюзії – формувати загальну культуру педагога.

У сучасних наукових дослідженнях не має єдності, щодо визначення поняття «педагогічна культура». За визначенням науковців ХНУ ім. В. Н. Каразіна, педагогічна культура конкретного педагога – прояв загальної культури в умовах педагогічного процесу, що визначається як високий рівень духовного розвитку педагога та його професійної майстерності [1].

Природа педагогічної культури, як новоутворення в структурі особистості педагога, виникає під впливом зовнішніх (об'єктивних) і внутрішніх (суб'єктивних) факторів, і може бути сформована за наявності у процесі підготовки вчителя до професійної діяльності за відповідних педагогічних умов.

У професійно-педагогічній культурі педагога варто звернути увагу на три взаємопов'язаних компоненти: технологічний, інформаційний та аксіологічний [4].

Технологічний компонент розкриває способи і прийоми взаємодії учасників освітнього процесу, культуру спілкування, використання педагогічної техніки, інформаційних та освітніх технологій.

Інформаційний компонент окреслює наявність певних знань (нормативно-правових основ інклюзивної освіти; знайомство з досвідом інклюзивної освіти в різних країнах та регіонах України).

Аксіологічний компонент визначає сприйняття педагогами явища інклюзії (переконавання, ціннісні орієнтації в професійно-педагогічній сфері).

Педагогічна культура педагога – складне динамічне інтегральне утворення, що характеризується сукупністю особистісних та професійних якостей для формування яких необхідна психологічна та професійна готовність вчителя до інтегрованого навчання.

Формувати психологічну та професійну готовність учителів до діяльності з дітьми з особливими освітніми потребами в умовах інклюзивного навчання доцільно з використанням тренінгових технологій, що дають змогу створювати можливість розвитку самосвідомості вчителя шляхом створення розвивального

середовища.

Українські дослідники С. Міронова, О. Завальнюк зазначають, що за кордоном визначено такі необхідні умови забезпечення інтегрованого та інклюзивного навчання: позитивну налаштованість психолого-педагогічного персоналу загальноосвітніх навчальних закладів, адекватне сприймання ним дітей з особливостями психофізичного розвитку, готовність до налагодження соціальної взаємодії вихованців із різними рівнями здоров'я і розвитку, вміння співпрацювати з батьками [2].

Тому сьогодні поруч із подоланням таких проблем, як фінансування, забезпечення відповідним приладдям, програмне забезпечення інклюзивної освіти, необхідно здійснювати психологічну підготовку та забезпечити психологічну підтримку майбутніх і працюючих педагогів, проводити додаткові семінари, тренінгові програми для розвитку і закріплення відповідного ставлення до дитини з особливими потребами [3].

Отже, усвідомлення педагогами значущості своєї професії, набуття ними теоретичних знань щодо педагогічної діяльності в умовах інклюзії, практичних знань, умінь і навичок щодо організації корекційної та пізнавальної діяльності дітей з ООП є необхідними для формування педагогічної культури педагога інклюзивного класу.

Список використаних джерел

1. Нечепоренко Л. С. Классическая педагогика / Л. С. Нечепоренко, Я. В. Подоляк, В. Г. Пасынок. – Х. : Основа, 1998. – 420
2. Рейнсвейка К. Специальное образование в развитии. Санкт-Петербург, 1996. 150 с.
3. Садова І. Особливості підготовки майбутнього вчителя до навчання дітей з особливими потребами в умовах інклюзивної освіти [Електронний ресурс] / Ірина Садова – Режим доступу до ресурсу: <http://dspu.edu.ua/hsci/wp-content/uploads/2017/11/014-45.pdf>.

4. Фіцула М. Вступ до педагогічної професії: навчальний посібник [для студентів вищих педагогічних закладів освіти]/ М. Фіцула / М. Фіцула. – Тернопіль: Навчальна книга "Богдан", 2003. – 136 с.

СЕКЦІЯ 7. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ОСВІТНІХ РЕФОРМ

Ганна Тимошко,

доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, адміністрування
і соціальної роботи ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ДО ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ: ВИКЛИКИ ЧАСУ

Не просто бути публічною людиною, але творчому керівникові не треба
виходити на авансцену: він весь час на ній.

В умовах посилення світового процесу культурної глобалізації, особливо помітним є те, що система професійної підготовки управлінців, спрямована на розвиток високопрофесійних якостей менеджерів освіти, до когорти яких відносяться і керівники закладів освіти, є далеко недосконалою в Україні. В основному дві системи здійснюють підготовку керівників закладів освіти: система магістерської підготовки у процесі реалізації освітньо-професійної програми «Управління навчальним закладом» та система післядипломної педагогічної освіти.

В свою чергу, здійснюючи професійну підготовку керівників закладів освіти необхідно різні вектори формування та розвитку управлінської компетентності на вимогу часу. Сучасний керівник закладу освіти має поєднувати в собі високий професіоналізм із широким світобаченням, бути готовим оволодівати основами менеджменту освіти, новими формами, методами, інтерактивними технологіями навчання й виховання, що дасть йому впевненість у завтрашньому дні та забезпечить конкурентноспроможність

закладу. Управлінська компетентність керівника закладу освіти сприяє розвитку власного позитивного іміджу та іміджу закладу, який він очолює. Це прописна істина управлінської діяльності.

Основоположником управління вітчизняною школою на демократичних і гуманістичних засадах є В.Сухомлинський, який називав управління «Мистецтвом впливу на душу людини». У роботах «Серце віддаю дітям», «Щоденник молодого директора школи» виокремлюються декілька позицій, які є глибинними переконаннями відомого вченого, досвідченого директора школи. Серед них — необхідність розуміння духовного світу школяра, тонкощів організації освітнього процесу на наукових засадах. В.Сухомлинський вважав, що керівник школи має доводити, роз'яснювати, переконувати, вести за собою, а це може зробити тільки керівник-педагог.

Сутність педагогічного керівництва він бачив в умінні керівника школи глибоко розумітися в складності й багатогранності педагогічних явищ. *«Керівництво в цій сфері, — писав видатний педагог, — не може укластись у певну систему адміністративних вказівок, розпоряджень. Тут необхідний глибокий науковий аналіз того, що робиться, й перспектив удосконалення педагогічного процесу».* Особливу увагу В.Сухомлинський приділяв осмисленню педагогічного досвіду, глибокому аналізу успіхів і прорахунків.

«Учителем учителів» вважав В.Сухомлинський справжнього досвідченого керівника. Вчений зазначає: «...завдання директора — допомогти кожному вчителю у створенні індивідуальної творчої лабораторії. Індивідуальна робота з учителем передбачає, з одного боку, вивчення тих методів виховання, які він застосовує, а з другого — надання йому практичної допомоги. Зміст, методи, характер такої роботи визначаються рівнем педагогічної культури педагогів, їхнім кругозором, інтересами, духовними запитами».

Отже, В.Сухомлинський послідовно обґрунтовував та реалізовував у своїй управлінській діяльності ідеї поєднання педагогічної теорії з практикою, гуртування педагогів навколо творчого задуму, а найголовніше — вивчення і

розуміння дитини. Переконання Великого Сухомлинського актуальні і в сучасну історичну добу.

В свою чергу, класик сучасного менеджменту Роберт Фалмер писав: «Якщо історія управління нам і говорить про щось, так це про те, що світ завжди буде відчувати потребу в таких керівниках, які зможуть привести суспільство звідти, де воно знаходиться, туди, де воно хоче бути» .

Це значною мірою стосується і керівника закладу освіти. Сьогодні системі освіти потрібні такі керівники, які б змогли забезпечити розвиток очолюваного ними закладу освіти, незважаючи на проблеми у процесі реформування галузі. Складниками успішної управлінської діяльності є креативне мислення керівника, високий рівень самоменеджменту та тайм-менеджменту, самоудосконалення та самореалізації управлінського потенціалу прогнозованого на розвиток позитивного іміджу закладу освіти.

Сучасний керівник закладу освіти свідомий того, що в його команді працюють люди, які у своїй діяльності керуються конкретними цінностями, по-своєму будують відносини один з одним, підтримують прийняті серед них традиції. У цьому сенсі кожна організація є культурним середовищем, яке можна і потрібно змінювати, інакше вона не буде розвиватись. Досягти *розвитку* закладу освіти реально, коли керівник вміло поєднує ключові компоненти організаційної культури і власний *стиль управління*.

Головним продуктом успішної діяльності керівника є прийняття управлінського рішення. Прийняття рішень є важливою частиною будь-якої управлінської діяльності. Інтерес педагогів до цієї проблеми обумовлений тим, що в рішеннях фіксується вся сукупність відносин, що виникають у процесі трудової діяльності і керування організацією. Під *рішенням* розуміють творчий процес вибору однієї або декількох альтернатив із багатьох можливих варіантів дій, спрямованих на досягнення поставленої мети.

Вироблення та прийняття управлінського рішення – основна процедура в діяльності керівника, яка визначає подальший хід процесу управління, суттєво впливає на результати діяльності закладу освіти та його іміджу. Варто зазначити,

що здатність приймати рішення – це вміння керівника, яке розвивається у процесі прийняття рішення. *Управлінське рішення* - це програма дій керівництва школи, вчителів, учнів, обслуговуючого персоналу, яка визначає: зміст та етапи роботи, методи та засоби досягнення поставлених завдань, терміни виконання, виконавців та межі їхніх повноважень і відповідальності, критерії оцінки результативності виконаного управлінського рішення.

Сучасному керівникові-лідеру властива управлінська компетентність, професійна мобільність, вміння гнучко і швидко пристосовуватись до будь-яких змін у суспільстві. На нашу думку, основними критеріями успішного розвитку позитивного іміджу керівника закладу освіти можуть бути:

Особиста стабільність – яка позиціонується стійкою мораллю, твердістю духу і вмінням тримати дане слово за будь-яких ситуацій. Вагомою ознакою даного критерію є вміння переходити з проміжних результатів діяльності на кінцеві, що забезпечує конкурентноспроможність освітнього закладу в умовах постійних змін у соціумі.

Наявність команди однодумців та вміння її формувати - ще один критерій успішності керівника, який формує працездатний, згуртований єдністю мети колектив, соціально зрілого керівника, готового до сприйняття демократичних форм управління, сприйняття підлеглих як особистостей, яким властиві як позитивні, так і негативні особистісні та професійні якості.

Показники критерію *володіння основними функціями менеджменту* керівники завжди демонструють у процесі здійснення управлінської діяльності, реалізуючи посадові компетенції.

Критерій *оптимальної відкритості* характеризує успішність керівника в умінні забезпечувати доцільні умови переведення соціально-педагогічної системи у якісно новий стан постійного розвитку, впровадження інновацій в умовах реформування освіти.

Критерії успішного розвитку позитивного іміджу керівника закладу освіти виражаються через *позиціонування*, тобто визнання громадськістю його громадянських якостей. При цьому враховується не лише майстерність керувати,

а й людський фактор у процесі взаємовпливу керуючої та керованої підсистем, продуктивна ділова взаємодія з оточуючим соціумом, референтними соціальними групами.

Досвідчений керівник закладу освіти усвідомлює оптимістичний підхід до дійсності, є стійким у стресових ситуаціях, активізується в умовах кризи, залишається для учнів і колективу важливим суб'єктом їхньої соціалізації та гарантом якісних освітніх послуг.

Основа управлінської праці - це любов до своєї справи і повага до тих ким ти керуєш!

Л.С. Галайда,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ–19–Г1,

ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Т. Є.Рожнова,

канд. пед. наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»,

СТРЕСОСТІЙКІСТЬ ЯК СКЛАДОВА ЕМОЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА-ЛІДЕРА ЗАКЛАДУ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

Інтеграція України в єдиний європейський освітній простір призвела до необхідності змін у вітчизняній освіті, приведення її у відповідність до європейських стандартів. Прийняття та впровадження Закону України «Про фахову передвищу освіту» висуває високі вимоги до професійних якостей керівника коледжу. Емоційне здоров'я та емоційна компетентність є важливими чинниками, які забезпечують ефективну діяльність керівника. Базовою складовою емоційної компетентності є стресостійкість.

Проблемі стресостійкості та стресу присвячені роботи вітчизняних та

зарубіжних вчених: В. Абабкова, Л.7Аболіна, В. Бодрова, М. Козловської, Г.7Нікіфорова, К. Судакова, Н. Лебідь, С. Суботіна, Л. Карамушки, Н. Тарабріної, О. Морозова, Р. Лазарус та інших.

Мета дослідження: опираючись на аналіз останніх публікацій, дослідити поняття стресостійкість керівника закладу фахової передвищої освіти, її місце в структурі емоційної компетентності керівника та проаналізувати основні ресурси стресостійкості.

Ключовою фігурою під час реформування вищої освіти та впровадження фахової передвищої освіти є керівник-лідер, здатний ефективно керувати своїми підлеглими. Навички емоційної компетентності дають змогу керівнику перетворювати свої емоції та емоції своїх підлеглих на управлінський ресурс і таким чином підвищувати ефективність управління. Емоційна компетентність – це сукупність знань, умінь і навичок, які дають змогу приймати адекватні рішення та діяти на основі результатів інтелектуальної обробки зовнішньої та внутрішньої емоційної інформації [1]. Здатність управлінця адаптуватися до стресових чинників, з якими він щоденно стикається у своїй професійній діяльності, зберігати фізичне та емоційне здоров'я забезпечується його стресостійкістю. Найбільшими стресорами в професійній діяльності керівника є: інтенсивне довготривале спілкування, емоційні взаємовідносини з підлеглим, професійна відповідальність, неможливість діяти ефективно, інформаційне навантаження, обмеженість матеріальних та часових ресурсів тощо. Аналізуючи психологічні чинники професійного стресу керівника Л.4Карамушка виділяє три їх рівня [3]:

- Макрорівень – на рівні держави і суспільства. Факторами такого впливу є економічна забезпеченість і стабільність, наявність мережі соціально-психологічної підтримки.
- Мезорівень – на рівні організації. Факторами впливу є низька або відсутня інформованість про можливість кар'єрного росту, непрозорість кадрової політики, рівень участі в управлінні кожного члена колективу, неефективне використання всіх ланок структури управління тощо.

- Мікрорівень – на рівні особистості. Факторами впливу є фізичні умови праці, способи виконання роботи, контакти з оточенням тощо.

Для ефективного подолання стресу керівнику-лідеру важливо вміти правильно оцінювати свої адаптивні можливості через розуміння структури стресового епізоду. Складовими стресового епізоду за Н. Лебідь є: об'єктивна ситуація, когнітивна оцінка ситуації, емоції, механізми психологічного захисту, копінги (успішні та неуспішні) [4]. Прийнято вважати, що існує вісім основних видів копінг-стратегій подолання стресу: конфронтація, самоконтроль, пошук соціальної підтримки, відхід-уникнення, планове вирішення проблеми, позитивна переоцінка та прийняття відповідальності. Д. Амірхан виділяє три групи базисних копінг-стратегій [2]:

- Стратегія вирішення проблеми – активна поведінкова стратегія, направлена на пошук всіх можливих способів ефективного вирішення проблеми з використанням всіх наявних ресурсів людини.

- Стратегія пошуку соціальної підтримки – активна поведінкова стратегія, направлена на ефективне вирішення проблеми з використанням допомоги та підтримки оточуючого середовища.

- Стратегія уникнення – це поведінкова стратегія, при якій людина намагається уникнути вирішення проблеми. Вона пов'язана з відсутністю навичок активного вирішення проблем і часто призводить до формування дезадаптивної поведінки.

Ефективним є використання всіх трьох стратегій поведінки в залежності від ситуації.

Вміння протидіяти стресу залежить від ресурсів стресостійкості особистості, які поділяються на внутрішні та зовнішні. До внутрішніх ресурсів стресостійкості можна віднести:

- Особистісні – активна мотивація подолання, впевненість у собі, позитивне та раціональне мислення, розуміння власних цілей, емоційно-вольові якості, життєвий досвід, уміння звертатися за допомогою, навички тайм-менеджменту, навички психічної регуляції тощо.

- Поведінкові – копінг-стратегії, асертивна поведінка, пошук соціальної підтримки.
- Фізичні – стан здоров'я, турбота про збереження та зміцнення здоров'я.
- Стиль життя – шкідливі звички, здорове харчування, відпочинок, здоровий сон тощо.
- Зовнішні ресурси стресостійкості включають:
- Соціальну підтримку – емоційну, інформаційну, матеріальну з боку держави, організації, родини, друзів.
- Матеріальну підтримку – стабільність оплати праці, оптимальні умови праці, безпека життя, достатній рівень матеріального прибутку.

Для формування стресостійкості керівника-лідера закладу освіти важливим є комплексне використання зовнішніх та внутрішніх ресурсів. Для ефективного подолання стресу керівнику важливо вміти правильно оцінювати та використовувати свої ресурси стресостійкості, демонструвати ефективну поведінкову стратегію.

Таким чином, стресостійкість як складова емоційної компетентності керівника закладу фахової передвищої освіти суттєво впливає на ефективність управління та конкурентоспроможність закладу освіти.

Список використаних джерел

1. Андреева И. Н. Развитие эмоциональной компетентности педагогов / И. Н. Андреева // Материалы Международной научно-практической конференции «Психология образования сегодня: Теория и практика» / под ред. С. И. Коптеевой, А. П. Лобанова, Н. В. Дроздовой. – Мн., 2003. – С. 166–168.
2. Ильин Е. П. Психология индивидуальных различий. – СПб. : Питер, 2004. – 701 с.
3. Карамушка Л. М. Психологічні чинники професійного стресу у держслужбовців / Л. М. Карамушка, Д. І. Куриця // Теорія і практика

управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2013. – № 1. – С. 112 – 125.

4. Лебідь Н. Стресостійкість як особистісна властивість керівників-лідерів закладів середньої освіти : навчальний посібник / Н. Лебідь. – К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. – 36 с. ISBN 978-617-7288-29-8 Публікацію здійснено у межах Проекту Програми TEMPUS «Освіта для лідерства, інтелігентності та розвитку

А.І. Гордина,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-18-Г2, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Г.М. Тимошко,

д. пед. н., професор кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ У ПРОЦЕСІ РОЗВИТКУ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Розвиток позитивного іміджу керівника закладу освіти є досить актуальною проблемою для вивчення, адже саме імідж керівника впливає на імідж закладу і на його функціонування загалом. Важливо пам'ятати, що керівник є, перш за все, обличчям закладу, яким він керує. Базуючись на враженні, яке залишається від спілкування з керівником закладу, залежить якість виконання роботи його підлеглими. До того ж, позитивний або негативний імідж впливає на рішення щодо навчання у даному закладі освіти.

Імідж керівника – це комплекс певних якостей, які люди асоціюють з певною індивідуальністю особистості. Метою іміджу є передати інформацію про себе, як людину, так і фахівця. Важливо зазначити, що імідж може

базуватись як на природних властивостях керівника, так і на спеціально створених і сформованих.

Імідж не має бути самоціллю. При створенні іміджу мають бути чітко визначені: мета, об'єкт, тобто на кого він має вплинути та яку аудиторію охопити, і завдання, наприклад, зробити більш успішною професійну діяльність.

Імідж – це образ, який може видозмінюватись в залежності від запитів суспільства, але водночас це мистецтво управляти враженням.

Керівник сучасного закладу освіти є публічною особою, адже у своїй роботі він має постійне спілкування з такими соціальними групами, як учні, педагоги, батьки, вище керівництво, технічний персонал. Звідси з'являється необхідність створення універсального позитивного іміджу для того, щоб для кожної з цих груп бути цікавою та авторитетною особистістю.

Зважаючи на ринкові відносини, в яких мають існувати заклади освіти, сучасний керівник має володіти знаннями та навичками з економіки підприємств, соціального менеджменту, менеджменту в сфері освіти, без сумніву мати педагогічну та управлінську освіти, і постійно самовдосконалюватись. В епоху глобалізації у суспільства дуже високі запити до закладів освіти, і відповідно керівника.

Сучасний управлінець повинен свій власний спосіб приймати вірні та оптимальні рішення, який б працював на зміцнення його позитивного іміджу. Для цього у сучасного керівника мають бути сформовані на високому рівні наступні компетенції:

- відбір ідей для того, щоб оновлювати педагогічний процес і ефективно керувати закладом, базуючись на дослідженнях в різних напрямках;
- здатність до стратегічного планування;
- творчий підхід до реалізації планів;
- особистісний підхід до учасників освітнього процесу;
- мистецтво побудови ефективного співробітництва;
- майстерність бути лідером думок та залучати прибічників;

- вміння домовлятися;
- створення умов розвитку творчого потенціалу педагогів;
- уміння ризикувати;
- здійснення виходу на зовнішні ресурси;
- планування розвитку школи на основі реалізації проектів;
- готовність та адекватне сприйняття негативних результатів або

опору інноваціям серед учасників освітнього процесу.

Сучасний керівник закладу загальної середньої освіти зобов'язаний мати відповідну сучасну підготовку у менеджменті освіти та бути готовим до впровадження інновацій у своїй діяльності. Також сучасний керівник має бути людиною ерудованою з широким кругозором та нестандартним мисленням, спроможною піти на ризик та брати на себе відповідальність за наслідки, бути психологічно витривалою, до того ж уміти здійснювати бізнес-проекткування, розробляти, коригувати, застосовувати проектування та моделювання, прогнозувати розвиток закладу з урахуванням потреб ринку освітніх послуг. Також варто зазначити, що сучасний керівник повинен володіти позитивним іміджем, адже яким би освіченим він не був, керівник має бути людиною до якої прислухаються та поважають, бути тим, кого слухають та за ким йдуть.

Сучасна система освіти потребує висококваліфікованих досвідчених спеціалістів, готових до змін. Адже після прийняття «Закону про освіту» у 2017 році механізм реформ запустився. Тепер метою освіти є розвиток людини як всебічно розвиненої особистості та формування у неї компетентностей, необхідних для успішної самореалізації. Відповідно, управлінська діяльність не зможе обійтись без впровадження інновацій.

Інновації в освіті представляють собою творчу реалізацію нових ідей, принципів, технологій, в окремих випадках доведення їх до типових проектів, що містять умови їх адаптації та застосування.

Завдяки інноваціям з'являються нові можливості у керуванні закладами освіти та освітою в цілому. Для ефективного запровадження будь-яких інновацій, їх необхідно класифікувати, дослідити їх специфіку і закономірності

їх розвитку, слідкувати за факторами, що сприяють або перешкоджають їх впровадженню.

Ключовим поняттям в інновації є інноваційний процес. В освіті ми розглядаємо інноваційні процеси у трьох основних аспектах: соціально-економічному, психолого-педагогічному та організаційно-управлінському. Ці аспекти визначають загальний клімат і умови, завдяки яким існують ті чи інші інноваційні процеси. Умови, які оточують ці процеси, можуть сприяти їх розвитку, або ж їм перешкоджати. Будь-який інноваційний процес може бути керованим і відповідно не керованим. Введення інновацій – це, перш за все, функція управління штучними і природними процесами змін. [75]

Варто також виділити цілісність трьох складових інноваційного процесу: створення, освоєння та їх застосування на практиці.

Інше поняття – інноваційна діяльність, що представляє собою комплекс заходів, що вживаються задля забезпечення інноваційного процесу на тому чи іншому рівні освіти. До основних функцій інноваційної діяльності можемо віднести зміни компонентів педагогічного процесу: сенсу, мети, змісту освіти, форм, методів, технологій, засобів навчання, системи управління.

Інноваційні технології в управлінні закладом освіти поділяються на такі типи і підтипи:

1. По відношенню до структурних елементів освітніх систем: нововведення в цілях та задачах освіти, у методах, прийомах і технологіях навчання та виховання, системі контролю та оцінювання.

2. По відношенню до особистісного становлення суб'єктів освіти: в області розвитку певних здібностей педагогів і учнів, у сфері розвитку їх знань, умінь, навичок, способів діяльності, компетентностей.

3. По області педагогічного застосування: у навчальному процесі, в навчальному курсі, в освітній галузі, на рівні системи навчання, на рівні системи освіти, в управлінні освітою.

4. За типами взаємодії учасників педагогічного процесу: у колективному навчанні, в груповому навчанні, в родинному навчанні тощо.

5. За функціональними можливостями: нововведення-умови (забезпечують оновлення освітнього середовища, соціокультурних умов і т.п.), нововведення-продукти (педагогічні засоби, проекти, технології і т.п.), управлінські нововведення (нові рішення в структурі освітніх систем та управлінських процедурах, що забезпечують їх функціонування).

6. За способами здійснення: планові, систематичні, періодичні, стихійні, спонтанні, випадкові.

7. За масштабністю розповсюдження: у діяльності одного педагога, методичного об'єднання педагогів, у загальноосвітньому навчальному закладі, у групі закладів, в регіоні, на федеральному рівні, на міжнародному рівні і т.п.

8. За соціально-педагогічної значущості: в освітніх установах певного типу, для конкретних професійно-типологічних груп педагогів.

9. За обсягом новаторських заходів: локальні, масові, глобальні і т.п.

10. За ступенем передбачуваних перетворень: коригувальні, що модифікують, модернізуються, радикальні, революційні.

Сучасна освіта поки що знаходиться в перехідному етапі: було проведено дуже багато реформ, але досі тривають роботи над розробкою нових, аби усі ланки освіти задовольняли потреби суспільства та для того, щоб викладач будь-якої ланки відчував себе зручно у нових реаліях. Масштабне реформування стало можливим завдяки прийняттю Закону України «Про освіту», який передбачає внесення нового змісту до середньої освіти, сучасну систему управління та адміністрування шкіл, нову систему контролю якості освіти. Тож цим освітнім реформам посприяли як соціальні, так і економічні зміни, які відбуваються в Україні. Також реформи сприяють значним змінам організаційного аспекту управління. Управлінська діяльність сьогодні дуже тісно пов'язана з теорією та практикою менеджменту педагогічних організацій.

Список використаних джерел

1. Гончаренко С. У. Педагогічні дослідження: Методичні поради молодим науковцям. Київ, 1995. 49 с.
2. Галіцина Л.В. Керівник і керівництво: Інноваційні підходи / Л.Галіцина, М.Мосієнко, Г.Кузьменко, О.Шатохіна. Київ: Шкільний світ, 2011. 112 с.
3. Комаровська А. В. Імідж керівника освітнього. Журнал «Управління школою». 2011. №19-21. С. 94-95.
4. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті: Секрети успішного управління Харків: Основа, 2005. 176 с.
5. Почепцов Г. Г. Имиджелогия.— Київ: Рефл-бук, 2000. 278 с.

І. М. Гулакова,

здобувач вищої освіти, 073 « Менеджмент», УНЗ-18-Г2, ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Науковий керівник:

Т. А. Махиня,

канд. пед. наук, доцент, професор кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ОРГАНІЗАЦІЯ ЕКОЛОГІЧНОГО ВИХОВАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ЧЕРЕЗ СТВОРЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЮ ЕКОЛОГІЧНИХ ПРОЕКТІВ У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Філософія життя сьогодення – це висока екологічна культура та свідомість сучасної людини. Все більшого значення набуває екологічна освіта та виховання підростаючого покоління. На думку українського філософа М. М. Кисельова, мудрість сучасної людини проявляється в її екологічній компетенції.

Завдання закладу освіти полягає в тому, щоб не тільки сформувати певний обсяг знань з екології, а й сприяти розвитку навички активного наукового аналізу явищ природи, осмислення взаємодії суспільства і природи,

усвідомлення своєї значущості і практичної допомоги довкіллю. Щоб екологічне виховання дало бажаний результат, воно має бути організоване належним чином, відповідати певним вимогам. Робота має бути цілеспрямована, здобувачі освіти мають розуміти для чого вони виконують певне завдання і яким має бути результат. Важливість і потрібність виконуваної діяльності дає учням відчуття потреби діяти, задоволення кінцевим результатом, причетність до вирішення глобальних проблем довкілля. Позитивним у розвитку закладу було б створення і впровадження різних проєктів, зокрема екологічних, на рівні закладу освіти. Для цього керівнику та педагогічному колективу необхідно володіти технологією проєктного менеджменту. У широкому сенсі – це підготовка проєкту – від планування до ухвалення рішення щодо його початку – і його реалізація проєктною організацією (проєктною групою) [3]. Тому однією з надважливих функцій керівника освітньої організації є вибудова спільного бачення (місії, візії, цінностей, правил взаємодії та стратегії розвитку закладу, залучаючи до цього всіх учасників освітнього процесу, з подальшою їх реалізацією та впровадженням [5].

В умовах сьогодення інноваційний розвиток освітньої організації можна забезпечити переорієнтацією діяльності на проєктну. У зв'язку із цим виникає необхідність у побудові системи життєдіяльності освітньої організації як проєктно орієнтованої, тобто такої, що динамічно розвивається і трансформується соціально, де мета досягається на основі внутрішньо організаційної, інтегрованої, децентралізованої розробки та реалізації соціально-економічних проєктів інноваційного розвитку [4].

Українська освіта повільно прямує від рейтингування закладів освіти до створення їх іміджу. Вимогливі і демократичні, душевні і високо духовні, цілеспрямовані в національно екологічному дусі – саме такий педагогічний колектив досягне успіху в реалізації екологічного проєкту. Такий колектив не може сформуватися стихійно, потрібний добре підготовлений керівник - лідер закладу освіти, для якого пріоритетними будуть не тільки господарські

проблеми, а екологічна культура кожного вчителя й усіх учасників освітнього процесу. Тільки розвиваючись самостійно, керівник може розвивати і освітній заклад. Для того щоб керувати механізмом освіти треба знати про нього все. Коли директор знає про нові впровадження, про найкращі практики, а також, знає, як це бути управлінцем - дозволить йому показувати власний приклад розвитку усім учасникам освітнього процесу. Така освітня команда, на чолі з лідером - керівником зможе досягти успіху, заклад освіти зможе працювати за новими методами, реалізуючи щось нове. Саме такий підхід в управлінській діяльності допоможе учням стати успішними, учителям авторитетними, директорів професіоналом, а закладу освіти іміджевою [5].

Формування готовності керівника, педагогічного колективу закладу освіти до управління інноваційною діяльністю (менеджментом проєктів) містить такі компоненти: мотиваційно - діяльнісний, від зацікавленості до постійного виконання; когнітивний компонент, знання основ педагогічної інноватики й менеджменту освітніх інновацій, вміння моделювати проєктно - модульну організацію структури управління та здійснювати проєктно - інвестиційну технологію внутрішнього управління, тобто вміння реалізувати інноваційні проєкти. Створюючи проєкт, приймаючи управлінські рішення освітній управлінець, педагог зокрема, може використати метод Делфі (метод кількісної оцінки думки експертів). Для об'єднання колективу (учасників освітнього процесу) закладу треба спільна ідея, її впровадження або реалізація спільного проєкту. Спільними зусиллями учні, батьки, педагогічна команда реалізують ідею закладу, а керівник знаючи людські ресурси, а саме, що або хто може зробити найкраще, успішно керує виконанням проєкту, доводячи собі та колективу, що це можливо: «Разом ми досягаємо успіху більше, ніж на одинці». Створити ситуацію творчості, креативності серед учнів та вчителів, тобто ситуацію успіху - це основна мета керівника закладу освіти [3].

Наведемо конкретні приклади налагодження успішної співпраці та встановлення комунікації між закладами освіти комунальної форми власності та їх громадськістю в рамках проєктної діяльності. Так, у 2018 році було

запущено програму GoCreate школи Одеської області. Розмістити проєкт на цій платформі могли усі бажаючі, проте до цього відбувається велика робота. Так виник «інкубатор» учнівських проєктів GoCreate. Потім зібрали кращі команди щонайменше з 5-ти учнів і одного дорослого, щоб допомогти їм зробити краудфандинговий проєкт. Після доопрацювання, проєкти команд-переможців розмістили на GoF для збору коштів. Це проєкти: TV Lab, Ролердром «Березівка», Робокод 10 [6]. Зокрема, для того, щоб проєкт пройшов від заповнення заявки до реалізації необхідно представнику закладу освіти – керівнику, креативному педагогу, учням створити сам проєкт і пройти ряд процедур. Після проходження модерації залучити громадськість закладу до підтримати проєкту на голосуванні для отримання найбільшої кількості голосів. Запорукою успіху освітніх проєктів стала правильно організована їх PR та рекламна кампанія з боку автора проєкту, як правило керівництва закладу, так і готовність й активна позиція громадськості по підтримці проєктів. Важливий критерій – щоб ідея, а потім проєкт, нестандартно вирішувала проблему закладів освіти. Подальшого вивчення потребують питання класифікації та застосування засобів, методів та прийомів PR-технологій в освіті на засадах адаптивного управління та проєктної діяльності, а також особливості реалізації PR-кампаній освітніх установ та основні етапи формування PR-стратегії закладу освіти [2]. Соціалізація сучасної людини відбувається безпосередньо через засоби масової комунікації. Будь-яку інформацію молодь отримує головним чином з Інтернету. Моделі поведінки в соціумі, світорозуміння та ставлення до дійсності у дітей, на жаль сьогодні частково формує не сім'я, заклад освіти, оточення, а мережа Інтернет. Серед мережевих ресурсів, якими користуються здобивачі освіти, на першому місці соцмережі: Інстаграм та Фейсбук, для спілкування: Телеграм і Viber. Визначальним для всієї галузі користувачів Інтернет України є мережа соціального медіа Facebook. Не обійшла ця тенденція і учасників освітнього процесу. У мережі Facebook існують тисячі спільнот та груп, пов'язаних з освітою, представлено величезну кількість офіційних сторінок закладів освіти, їх підрозділів, а також науково-

педагогічних та педагогічних працівників. Велика частина взаємодії з навколишнім середовищем молоді проходить через соціальні мережі та інші інтернет-ресурси. Вважаємо, що використання соцмереж педагогами, керівництвом закладу загальної середньої освіти треба взяти на озброєння. Це дасть можливість не тільки реалізувати освітні програми, стратегію розвитку закладу, організувати виховну роботу, а й залучити більшість учасників освітнього процесу до створення і реалізації проєктної діяльності. Відтак їх цінності трансформуються під впливом віртуальної культури інтернет мереж, тому через соціальні мережі, можемо залучити до діяльності усіх учасників освітнього процесу.. Проте, в свою чергу, віртуальні цінності поступово трансформуються через активний вплив реальних морально-етичних, соціально-політичних, шанобливе ставлення до довкілля цінностей, які служать базою для щасливого особистого життя та успішної взаємодії з суспільством, оточуючим середовищем.

Екологічна відповідальність – один з видів такої відповідальності керівника, педагогічного колективу, яка полягає в залученні усіх учасників освітнього процесу до участі в екологічних проєктах різного рівня, конкурсах, заходах, науково – практичних конференціях та семінарах. При цьому управлінець має створювати умови для підвищення якості роботи та мотивації учителів до виконання поставлених завдань. На основі вищезазначеного для формування екологічної відповідальності керівників закладів освіти як суб'єктів реалізації екологічної політики держави пропонуємо розробляти планування керівниками комплексних заходів з екологічної освіти і виховання з метою формування екологічної компетентності учнівської молоді закладів освіти. Цей процес буде результативним, якщо в практику викладання предметів упровадити методики застосування комплексу форм і методів екологічного навчання; створити необхідні умови: використання міждисциплінарного принципу інтеграції екологічних знань дисциплін загальнонаукового, гуманітарного, природничого та професійного циклів; використовувати систему творчих, освітньо-екологічних задач; застосовувати

партисипативні методи — методи включення дітей у спільну діяльність по вирішенню екологічних проблем, тобто залучати до створення і реалізації проєктів.

Список використаних джерел

1. Колесник М. О. Форми, засоби та методи екологічного виховання учнів. Екологічний вісник. 2006. № 3. С. 15–19.
2. Махиня Т. А. Особливості взаємодії учасників освітнього процесу у соціальних мережах: переваги та недолік. Збірник статей Шостої міжнародної науково-методичної конференції «Практична медіаграмотність: міжнародний досвід та українські перспективи». Київ. : Центр Вільної Преси, Академія української преси, 2018. 240 с. – С. 211 – 219.
3. Приходькіна Н. О. Проектна діяльність як засіб формування професійної компетентності студентів. URL : http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya/visnyk_umo (10.03.2020 дата звернення).
4. Проектний менеджмент для інноваційного розвитку освітніх організацій України: навч. посіб. для підготовки магістрів за спеціалізаціями «Управління навчальним закладом» та «Управління проєктами», підвищення кваліфікації слухачів, керівників навчальних закладів. З.В. Рябова, А.Б. Єрмоленко, Т.А. Махиня 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.
5. Тимошко Г.М. До проблеми управління інноваційними процесами в загальноосвітніх навчальних закладах .Вісник Черкаського університету. Серія "Педагогічні науки". 2017. № 11. С. 125-131.
6. Як вчителі можуть допомогти учням створити проєкт для GoF: поради і кейси URL: <https://nus.org.ua/articles/yak-pidlitkam-stvoryty-proekt-dlya-gof-porady-i-kejsy/> (дата звернення: 19.03.2020).

М.В. Гусєва,
здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-18-Г2, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Г.М. Тимошко,
д. пед. н., проф., професор кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

РОЗВИТОК ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Наукові дослідження в галузі педагогічної інноватики, менеджменту освітніх інновацій не в повній мірі досліджують специфіку розвитку професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти. Актуальність проблеми та аналіз її наукової розробленості дають змогу виявити протиріччя, які гальмують розвиток шкільної освіти нової якості. Насамперед, це суперечності між: швидкоплинними змінами у суспільстві та невідповідністю шкільної освіти викликам часу; існуючими традиційними педагогічними теоріями і неузгодженими з ними емпіричними результатами професійної педагогічної практики; прагненням управлінців до професійного розвитку та недостатньо розробленою в педагогічній теорії та практиці системою підготовки педагога-керівника; переважанню директивного стилю управління в освіті та необхідністю ініціативності та демократизму, як основних умов розвитку професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти.

Наявність суперечностей та низки нових тенденцій розвитку шкільної освіти в Україні вимагають теоретичного обґрунтування проблеми ефективного розвитку професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти та розробки відповідного методичного супроводу.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні змісту та

визначені шляхів удосконалення розвитку професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань було використано комплекс методів:

теоретичні: метод порівняльного аналізу вітчизняної й зарубіжної науково-методичної літератури, який надав можливість виявити тенденції, умови, методи розвитку професійної компетентності; аналіз та узагальнення педагогічного досвіду професійної підготовки керівників; метод теоретичного узагальнення, який забезпечив можливість аналізу явищ, що становлять предмет дослідження, узагальнення положень і висновків;

емпіричні: опитування, спостереження, анкетування, обробка та узагальнення статистичних даних.

Практичне значення одержаних результатів. Отримані результати і розроблені рекомендації є методичною базою процесу розвитку професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти. В сучасних умовах, теоретичні та практичні засади розвитку професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти можуть бути використані у процесі управління закладом загальної середньої освіти.

На основі проведеного дослідження зроблені відповідні висновки.

1. Схарактеризовано сутність наукових понять дослідження у педагогічній теорії і практиці, щодо аналізу організаційно-методичних, науково-педагогічних засад розвитку професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти, який свідчить про неперервний процес розвитку та оновлення професійних функцій керівника закладу освіти та змісту управлінської діяльності.

Розкрито сутність і зміст професіоналізму керівника закладу освіти у науковій літературі та подається авторське розуміння цього поняття.

2. Розкрито зміст, форми й методи розвитку професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти.

3. Проаналізовано критерії та досліджено рівень розвитку

професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти. У ході дослідження було проаналізовано критерії розвитку професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти. Це – професійні, ділові, морально-психологічні, інтегральні.

Базовим дослідження була спеціалізована школа I-III ступенів №97 імені О. Теліги з поглибленим вивченням англійської мови Шевченківського району м. Києва. Проведене дослідження показало, що рівень професіоналізму управлінської команди даного закладу освіти є достатнім.

4. Визначено шляхи удосконалення розвитку професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти. Аналіз проведених досліджень підтвердив позитивний вплив проведених заходів для керівників закладів загальної середньої освіти.

5. На основі проведених досліджень розроблено методичні рекомендації керівникам закладів загальної середньої освіти щодо підвищення їхнього професіоналізму такими характеристиками: особистісні якості та здібності; самоосвіта; інтелект; ініціатива; створення позитивного іміджу; володіння професійними знаннями та вміннями, досвід роботи.

Дане дослідження не вичерпує вирішення проблеми дослідження. Воно може бути деталізоване, конкретизоване у подальших напрямках дослідження.

Список використаних джерел

1. Вдовиченко Р.П. Управлінська компетентність керівника школи. Харків: Основа, 2007. 112с.

2. Махиня Т. А. Уміння керівника – досягнення колективу. Кіровоград: Центрально-Українське видавництво, 2007. 60с.

3. Несин Н. В. Професійна компетентність керівника. *Відкритий урок*. 2010. № 11. С.12-13.

4. Тимошко Г. Організація самоменеджменту в процесі підготовки керівника ЗНЗ до управління якістю освіти. *Освіта і управління*. 2007. Т.2. №1.

5. Тимошко Г. М. Організаційна культура керівника загальноосвітнього навчального закладу: теорія та практика: *Монографія*/ за наук. ред. В.В. Олійника. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2014. 596с.

О.А.Гут,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-18-Г2, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

І. М. Андрощук,

д. пед. н., професор, професор кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

РОЛЬ ЦИФРОВИХ РЕСУРСІВ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Позашкільна освіта є складовою системи безперервної освіти, визначеної Конституцією України, Законом України "Про освіту", Законом «Про позашкільну освіту», і спрямована на розвиток здібностей та обдарувань вихованців, учнів і слухачів, задоволення їх інтересів, духовних запитів і потреб у професійному визначенні.

Розвиток цифрової економіки України полягає у створенні ринкових стимулів, мотивацій, попиту та формуванні потреб щодо використання цифрових технологій, продуктів та послуг серед українських секторів промисловості, сфер життєдіяльності, бізнесу та суспільства для їх ефективності, конкурентоздатності та національного розвитку, зростання обсягів виробництва високотехнологічної продукції та благополуччя населення.[9]

Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки передбачає здійснення заходів щодо впровадження певних відповідних стимулів та інструментів розвитку для цифровізації економіки у

різних сферах суспільства, розвиток інфраструктур, набуття громадянами цифрових компетенцій, використання та споживання цифрових технологій у своїй діяльності, створення проектів.

У класичному розумінні поняття «цифрова економіка» означає діяльність, в якій основними засобами (факторами) виробництва є цифрові (електронні, віртуальні) дані як числові, так і текстові.[9]

На сучасному етапі розвитку країни, у соціальних та суспільних сферах діяльності відбувається цифровізація, так звана трансформація вже існуючих і створення нових галузей та сфер життєдіяльності, модернізація системи електронно-комунікаційного обміну, наповнення нашого життя електронно-цифровими пристроями.

Якщо розглядати цифровізацію у освітньому просторі, то ми можемо це назвати ефективним і сучасним механізмом зростання, позитивного впливу на розвиток, результативність, якість та вартість освітнього продукту. Цифрові технології для нас стають платформою ефективності та конкурентоспроможності, а їх масштаб та швидкий темп змін та вдосконалень стає основною характеристикою розвитку нашої сфери діяльності.

Використання цифровізації у своїй управлінській діяльності допомагає сучасним керівникам закладів освіти створити попит на освітні послуги, сформувавши потреби та забезпечити їх реалізацію, цілеспрямовано та інноваційно створити технологічні середовища та цифрові інфраструктури своїх закладів, які спонукатимуть наших користувачів замість традиційних засобів та інструментів використовувати та споживати цифрові, які є дешевшими, ефективнішими, якіснішими.

Виходячи з цього ми розуміємо, що швидке впровадженням цифрових технологій вимагає формування цифрових навичок громадян, і це в наш час є над актуальним і набуває особливого значення. Цифровізація в управлінській діяльності керівника на сьогодні є головним трендом на освітньому ринку. Уміння використовувати цифрові технології в роботі поступово стає вкрай необхідним, наскрізним або багатоплатформним. Потреба хоча б в базовому

розумінні інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій, постійно збільшується та набуває актуальності, а вміння користуватися технологіями стає основною вимогою до кадрового наповнення закладу.

Застосування інформаційних технологій в освітньому процесі, використання цифрових технологій в управлінській діяльності керівника стають найважливішою тенденцією розвитку освіти та важливим показником професійності та компетентності керівника, що робить наше дослідження вкрай важливим, цікавим та актуальним.

Головним завданням сучасного освітнього процесу є підвищення рівня якості освіти, формування компетентностей, інноваційних якостей, вміння знаходити та правильно використовувати інформацію, набувати комунікативні здібності, впроваджувати індивідуальні програми та нові предмети, що спонукає педагогів робити навчання більш цікавим, вміти використовувати сучасні технології, експериментувати.

Використання цифрових ресурсів у сучасній освіті – це має бути не тільки цікаві уроки інформатики, використання гаджетів, показ презентацій – це в першу чергу, реформування управлінської діяльності керівника закладу освіти, розвиток цифрових знань, вмінь, інноваційний та креативний підхід до керування закладом. Не тільки вчителі на своїх уроках мають зацікавити та змусити працювати дитину, саме керівник має підвищити рівень сприйняття, якість викладання, впровадити інноваційні підходи, запропонувати використання цифрових технологій та надихнути і направити свій кадровий склад на ефективну роботу у сучасному закладі освіти.

Цифрові технології допомагають керівнику автоматизувати свою роботу, зробити її більш мобільною, комунікативною, інтерактивною, мати зворотній зв'язок та ефективно управляти закладом освіти.

Виходячи з цього ми можемо зробити висновок, що ефективність управління закладу освіти та конкурентоспроможність цього закладу не можлива без цифрових ресурсів. Саме тому держава має виокремити першочергові та пріоритетні складові реформи та трансформації освіти:

підключення закладів освіти до мереж Інтернету, забезпечення сучасними комп'ютерними пристроями та гаджетами педагогів, доступ до мультимедійних технологій, створення освітянських цифрових платформ, спеціалізоване навчання роботи з цифровими ресурсами.

Керівник закладу освіти має впроваджувати у роботу свого закладу такі напрями цифровізації:

- створення ресурсів і цифрових платформ з підтримкою інтерактивного та мультимедійного контенту для загального доступу всіх учасників освітнього процесу;
- впровадження інноваційних комп'ютерних та мультимедійних засобів навчання та обладнання для створення цифрового навчального середовища;
- організація доступу до Інтернету педагогів та учнів у закладі;
- розвиток дистанційної форми навчання та адміністративної роботи з використанням когнітивних та мультимедійних технологій.

У нашому сьогоденні постійно зростає загальний інформаційний потік у світі. Науковцями визначено 10 груп компетентностей, серед яких однією з пріоритетних є інформаційно-цифрова. Ця компетентність передбачає критичне застосування інформаційно-комунікаційних технологій для створення, обробки, пошуку, обміну інформацією, використання в приватному спілкуванні та публічному просторі. Інформаційно-комунікативні вміння та навички, основи медіа грамотності, програмування, робота з базами даних, алгоритмічне мислення, навички безпеки в Інтернеті – дають змогу нам повноцінно працювати в новому освітньому середовищі.

Організація цього нового освітнього простору потребує широкого використання нами, керівниками та педагогами нових цифрових технологій. Постійне застосування в освітньому процесі взагалі та управлінні навчальними закладами окремо інформаційно-комунікаційних технологій має стати інструментом забезпечення успіху, досягнення нових цілей у новій освіті. Інформаційно-комунікаційні технології суттєво розширяють можливості

керівника освітнього закладу, педагога, вчителя, керівника гуртка, оптимізують управлінські процеси.

Ефективність керування освітнім закладом частіше за все визначається професійною кваліфікацією, компетентністю, управлінською та інформаційною культурою керівника. Аналіз досліджень на теренах управління закладом освіти свідчить про кількісні напрацювання науковців, які присвячені використанню та окремим особливостям інформаційних ресурсів у процесі управління закладом, удосконаленню та корегуванню інформаційних потоків в діяльності керівників, визначенню та призначенню інформаційних потреб аудиторії в соціальній сфері, зокрема в освітньому середовищі.

Ефективне функціонування освітнього закладу в наш час залежить від того, як керівник та управлінська команда можуть здійснювати швидкий аналіз ситуації, своєчасно її коригувати, виправляти та обирати максимально правильне управлінське рішення.

Сьогодення вимагає змін у зв'язках між усіма суб'єктами управління та характері інформаційно-комунікаційної взаємодії, прояві та потребі нових вимог до професійної діяльності управлінської команди закладу освіти, до рівня набутості та сформованості у них інформаційної компетентності.

Особливо необхідним є застосування інформаційних технологій у системі управління та керування закладом, оскільки саме управлінські рішення можуть змінити чи з корегувати систему, а від правильності прийнятих рішень та їх своєчасності залежить доцільність та ефективність системи освіти загалом.

Для ефективної діяльності закладу освіти, чи то школи, чи то позашкільного закладу освіти, керівники мають побудувати окрему систему використання інформаційних технологій. Для подальшого професійного існування закладу нам доводиться автоматизувати свою діяльність управлінську, контролюючу, організаційну чи будь-яку, щоб спростити та удосконалити виконання своїх обов'язків. Ми виділимо такі напрями роботи керівника освітнього закладу, які можна автоматизувати:

- управління освітнім процесом (формування навчальних планів, програм, складання розкладу, графіків, моніторинг результатів навчання та досягнень учнів чи вихованців);
- фінансове планування, звітність та ведення бухгалтерського обліку;
- облік матеріально-технічної бази закладу;
- управління персоналом, педагогічним колективом;
- автоматизація діяльності методичних кабінетів, бібліотек;
- документообіг;
- підготовка будь-якої звітності;
- робота в освітній мережі;
- співпраця з іншими інституціями;
- створення бази даних працівників, учнів та батьків;
- участь у форумах, чатах, конференціях;
- опрацювання нормативно-правової документації шляхом використання Інтернету;
- створення портфоліо, сторінок, сайтів педагогічних працівників;
- Створення інформаційної технології і політики закладу.

Будь-яка педагогічна технології – це інформаційна технологія, оскільки основу технологічного процесу навчання складає отримання і перетворення інформації.

За Дж. Велінгтоном, «інформаційні технології – це системи, створені для виробництва, передачі, відбору, трансформації (обробки) і використання інформації у вигляді звуку, тексту, графічного зображення і цифрової інформації». [7]

Одними з перспектив використання цифрових технологій в управлінській діяльності керівника закладу освіти є:

- забезпечення отримання та застосування продуктів інтелектуальної діяльності;

- доступ до необмеженого обсягу потрібної навчальної і наукової інформації, висока швидкість її отримання;
- численна кількість способів аналітичного оброблення;
- потрапляння особистості в інформаційний простір.

Використання цифрових ресурсів у своїй діяльності керуванням закладу освіти – це не вплив моди, а вкрай необхідна і продиктована сьогоdnішнім рівнем розвитку освіти умова для ефективної роботи закладу освіти, його позиціонування на освітньому ринку.

Систематичне включення цифрових технологій в освітній процес має забезпечити формування і постійний розвиток інформаційно-комунікаційної культури адміністрації, педагогів, вихованців та їх батьків. У науковій літературі поняття "інформаційно-комунікаційна культура особистості" розглядається як комплекс понять, уявлень, знань, умінь і навичок, які формують в особистості певний стиль мислення, що дозволить їй ефективно використовувати інформаційно-комунікаційні технології в будь-якому виді пізнавальної або творчої діяльності.

Підводячи підсумки впливу та ролі цифрових ресурсів в управлінській діяльності керівника закладу позашкільної освіти ми можемо зауважити, що в нас є всі умови для здійснення так званого цифрового стрибка та переходу на більш високий технологічний рівень розвитку та надання освітніх послуг.

Список використаних джерел

1. Баталова О.С. Суб'єкти ринку освітніх послуг та їх специфіка [Текст] / О.С. Баталова // Молодий вчений. – 2010. – №7. – С. 83-85.
2. Брайант Д. Основы воздействия СМИ (Fundamentals of Media Effects) / Д. Брайант, С. Томпсон ; [пер. с англ. В. В. Кулебы]. – М. : Вільямс, 2004. – 432 с.
3. Васильченко Л. В. Управлінська культура і компетентність керівника / Л. В. Васильченко. – Х. : Основа, 2007. – 40 с.

4. Вікіпедія. Матеріали електронної енциклопедії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ua.wikipedia.org>
5. Даниленко Л. І. Модернізація змісту, форм та методів управлінської діяльності директора школи : Монографія / Л. І. Даниленко. – К. : Логос, 1990. – 140 с.
6. Іванова О. Підвищення інформаційно-комп'ютерної компетентності педагогів//Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2010. - №2. – С. 22 – 30.
7. Інформаційні технології в навчанні. – К.: Видавнича група ВНУ, 2006. – 240 с.
8. Інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) та їх роль в освітньому процесі [Електронний ресурс] / С. Дишлева. Режим доступу : <http://osvita.ua/school/technol/6804>
9. Положення про цифрові ресурси. Законодавча база України.
10. Почепцов Г. Інформаційна політика: сучасні підходи [Електронний ресурс] / Г. Почепцов. – Медіасапієнс. – 4 листопада 2012 р. – Режим доступу : <http://osvita.mediasapiens.ua/material/11885>
11. Сутність поняття «Інформаційно-комунікаційні технології» та їх значення на сучасному етапі модернізації освіти [Електронний ресурс]/ Н.Ю.Фоміних. Режим доступу: http://www.nbuu.gov.ua/portal/soc_gum/pfto/2009_5/files/ped905_77.pdf

УДК,378

С. О. Грицай

здобувач вищої освіти, 011 «Освітні, педагогічні науки»,
група ПВШ-18-Г1, ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Н. О. Приходькіна,

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки,

ФОРМУВАННЯ НАЛЕЖНОГО РІВНЯ ПРАВОСВІДОМОСТІ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ

Неможливо переоцінити ведучу роль правосвідомості в процесі правореалізації нормативних актів в Україні. Правосвідомість є необхідною умовою для точної та повної реалізації норм права та безсумнівно виступає фактором поваги до нього з боку суспільства. При виборі нами теми дослідження, ми впевнено вважали що правове виховання здобувача вищої освіти, направлене перш за все на становлення й розвиток його індивідуальної правосвідомості, - важлива педагогічна задача, яка може бути вирішена через комплекс освітніх заходів, як то підвищення загального рівня правової освіти, впровадження правової агітації, що спрямована на формування високого рівня правової свідомості і культури та інше.

На сьогоднішній день дослідження проблематики формування правової культури здійснювали А. М. Дьоміна, А. М. Бойко, В. І. Євдокимов, М. О. Лазарєв, Т. М. Лазарева, О. О. Леонтєв, С. М. Лернер, А. Р. Паламарчук, М. К. Подберезський, С. Л. Рубінштейн, Н. З. Чавчавадзе та інші. Окрім цього використані положення і висновки щодо правової культури особистості, наступних дослідників: Е. В. Гірусов, І. С. Котенева, Г. Ф. Пономарьова, Н. А. Пустовіт, Г. С. Тарасенко; щодо спеціально організованої діяльності і спілкування особистості та її розвитку в процесі діяльності, наукові труди: Л. І. Божович, В. К. Буряк, Л. С. Виготський, А. І. Дьомін, В. А. Кан-Калік, А. В. Киричук, Б. Ф. Ломов, А. В. Мудрик, В. А. Моляко, А. В. Петровський, Н. Ф. Тализіна та інші.

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та визначенні змісту, форм і основних методів формування належного рівня правосвідомості у здобувачів вищої освіти у процесі фахової підготовки.

Розкриття змісту поняття “правосвідомість” припускає пояснення поняття “свідомість”. Із філософського погляду свідомість – це відчуття кожною людиною свого існування і своїх дій [2, с.412]. Це найвища притаманна людям якість, яка полягає в узагальненому і цілеспрямованому відображенні дійсності, уявній побудові дій і передбаченні їх результатів, регулюванні й самоконтролі поведінки, яка має зовнішні форми відображення творчого характеру та пов’язана з мовою. До основних взаємопов’язаних елементів свідомості належать: усвідомлення явищ, абстрактне мислення, самосвідомість, емоції, воля, інтуїція [4, с.120].

Значний внесок у розвиток теорії правосвідомості зробив І. О. Ільїн, у розумінні якого передумова нормального, здорового права закладена в самій людині, в її правосвідомості. За І. О. Ільїним, існують три правила правосвідомості, за якими треба: 1) дотримуватись добровільно чинних законів і боротися лояльна за нові, кращі; 2) звільнити себе внутрішньо за допомогою добровільного самозобов’язання і шукати свободи тільки через закон і під законом; 3) навчатися мистецтва виймати із закону його правильну і справедливу сутність за допомогою правової совісті, творчого прочитання закону. З кожного закону треба навчатися брати те, що в ньому є правильним і справедливим, щоб дух закону володів буквою, а не навпаки. І. О. Ільїн вважає, що правова свідомість – це сукупність переконань щодо права, держави, всієї організації суспільного життя, це головне джерело природного права, а також універсальний зв’язок між правом і мораллю, між природним і позитивним правом [3, с. 145].

Зазначимо, що правова свідомість є одним з різновидом інших форм суспільної свідомості, як то: політичної, моральної, релігійної, економічної та інших. За ступенем узагальнення, класифікувати суб’єктів правосвідомості можна наступним чином: індивідуальна правова свідомість особистості; групова /колективна правова свідомість; правова свідомість суспільства.

Досягнення належного рівня індивідуальної правосвідомості має починатися з дитсадка, школи і проходити основний етап формування у закладі

вищої освіти, - але не останній, так як суспільне життя багатогранне та перемінне, як з точки зору новітніх технологій, політичного життя світу так і відповідно мінливого законодавства, що супроводжує дані процеси. Заклади вищої освіти можна вважати однією з останніх ланок масового формування належного рівня індивідуальної правосвідомості. Заклади вищої освіти повинні забезпечити ґрунтовне та свідоме формування індивідуальної правосвідомості у здобувачів вищої освіти при фаховій підготовці.

Нами повністю розділяється наукова думка, яка притаманна багатьом науковцям, що займаються проблематикою формування належного рівня правосвідомості, і вона зводиться до наступного: « ... для правової освіти та виховання ігровий прийом особливо важливий, оскільки гра вміє змінювати мотив діяльності суб'єкта права: коли він повинен допомогти своїй команді виграти змагання, «своїй» фірмі - уникнути банкрутства, або, перебуваючи в ролі адвоката, обґрунтувати скаргу свого клієнта, то наявні знання - їх наявність або недолік - стає для нього особистою справою, а вміння застосовувати їх, бути винахідливим, артистичним, - нагальною необхідністю. До того ж, перевтілившись в іншого індивіда - потерпілого, невинно засудженого, прокурора, - він вчиться бачити реальність його очима, співчувати, відчуває неоднозначність, багатовимірність життєвих колізій і права як їх регулятора» [1].

Необхідно дотримуватися певних вимог при впровадженні інтерактивного навчання на практиці, бо їх невиконання може звести його ефективність нанівець. Насамперед можна зазначити про такі:

1. У зв'язку з тим, що більшість здобувачі вищої освіти не знайомі з інтерактивними методами навчання, що різко відрізняється від усталеного стилю навчання, необхідно провести вступне заняття. Слід чітко і зрозуміло пояснити, що таке інтерактивне навчання, та довести до відома вихованців правила навчання та роботи в групах, складені у зрозумілій формі:

2. В інтерактивному навчанні повинно бути задіяні всі вихованці, але можливо у різному ступені активності. Однак, педагоги повинні працювати над

все більшим ступенем активності усіх вихованців, як приклад через прийом штучного створення ситуації «успіху»;

3. Слід активно поєднувати взаємонавчання у методі інтерактивного навчання з іншими традиційними методами педагогіки.

4. Потрібно створити і постійно підтримувати доброзичливу атмосферу в колективі, яка сприяє позитивному застосуванню інтерактивного методу навчання;

5. Загальний обсяг занять не повинне бути перевантаженим методами інтерактивного навчання. Неможливо побудувати весь процес навчання виключно на інтерактивних методах. Це один з багатьох прийомів, які допомагають досягнути мети і приносять результат тільки в поєднанні з іншими;

6. Найголовніше потрібно розуміти, що інтерактивні технології – не самоціль. Педагогу потрібно контролювати процес досягнення поставлених цілей, а у випадку недостатнього рівня результатів, негайно переглядати стратегію і тактику роботи, шукати і виправляти недоліки;

7. Педагогу потрібно до кожного заняття старанно готуватися, так як нібито легке за формою інтерактивне навчання надзвичайно важке для викладача. Найкраще буде ретельно підготувати декілька інтерактивних занять у навчальному році, ніж часто проводити недосконалі, з точки зору педагогіки, ігрові ситуації.

При практичному застосуванні методу інтерактивного навчання виникають різного роду проблеми та труднощі. До типових проблем можна віднести:

1. Вихованці бояться висловлювати власну думку відкрито при всіх;

2. Вихованці не вміють слухати інших, об'єктивно оцінювати їх думку, аналізувати їх рішення;

3. Вихованці вкрай рідка ідуть на компроміс в процесі обговорення, а тим паче змінювати свою думку;

4. Вихованці з неохотою бажають змінювати методи роботи та

обстановку навчання;

5. В малих групах (і їх як правило багато, щоб педагог міг одночасно приділити усім увагу) водиться, що лідери роблять усе самі в групах, а слабші студенти байдикують;

6. Буває що при обговоренні замість аргументувати свою думку, вихованець починає демагогію («гру слів»).

Вміле запровадження інтерактивного методу навчання дозволяє залучити до роботи максимальну кількість вихованців з групи (курсу) та сприяє формуванню соціально важливих навиків роботи в колективі, взаємодії, дискусії, обговорення. Відмічається поглиблення мотивації вихованців при інтерактивному навчанні. Тобто після вдалого запровадження педагогами інтерактивного методу виховання, як показує практика, можна констатувати цілий ряд позитивних моментів:

- покращилося вміння доповідати та спілкуватися;
- вдосконалено вміння приймати спільні рішення;
- вихованці набули основ культури дискусії;
- якісно змінився рівень володіння інструментарієм мислення: аналізом, синтезом, узагальненням, абстрагуванням;
- змінюється рівень сприйняття вихованцями права – підвищується рівень правосвідомості;

Максимальна ефективність застосування альтернативних педагогічних технологій для формування належного рівня правосвідомості здобувачів вищої освіти при фаховій підготовці, досягається при одночасному застосуванні з традиційними педагогічними методами, зокрема і викладання юридичних дисциплін.

Список використаних джерел

1. Атутов П. Р. Технологія і сучасна освіта. *Педагогіка*. 1996. № 2. С.11-14.

2. Дидье Ж. Философский словарь. Москва : Междунар. отношения, 2000. 565 с.
3. Ильин И. А. О сущности правосознания. Москва: Рагорть, 1993. 225 с.
4. Кара-Мурза С. Манипуляция сознанием. Москва : Экспо- Пресс, 2003. 316 с.

А. М. Демків,

аспірант кафедри професійної та вищої освіти Центрального інституту
післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти»,
011 «Освітні, педагогічні науки».

Науковий керівник:

Л. М. Петренко,

доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник, професор
кафедри професійної та вищої освіти ЦПО
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

РОЗВИТОК ЦИФРОВОЇ ГРАМОТНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИХ ЦЕНТРІВ В ПІСЛЯДИПЛОМНІЙ ОСВІТІ

У сьогоденні суспільстві цифрові навички належать до базових – поряд із грамотністю та вмінням рахувати. Володіння інструментами, призначеними для розв’язання типових та пов’язаних із професійною діяльністю завдань, і вміння опанувати нові – одна з ключових компетенцій кваліфікованого фахівця будь-якої галузі.

Європейська довідкова рамка ключових компетентностей для навчання протягом усього життя (Reference Framework) визначала вісім ключових компетентностей, одна з яких «Цифрова компетентність», що передбачає впевнене, критичне та відповідальне використання цифрових технологій для навчання, роботи, участі в суспільстві та взаємодії з ними [1].

На основі ґрунтовного аналізу кількох національних і міжнародних проєктів та ініціатив А. Феррарі (A. Ferrari) було сформульовано визначення цифрової компетентності: це набір знань, умінь, ставлень (включаючи здатності, стратегії, цінності та обізнаність), що необхідні для використання інформаційно-комунікаційних технологій та цифрових медіа з метою виконання завдань; вирішення проблем; спілкування; управління інформацією; співробітництва; створення і поширення змісту; та побудови знання ефективно, результативно, відповідно, критично, творчо, самостійно, гнучко, етично, рефлексивно для роботи, відпочинку, спільної діяльності, навчання, спілкування, задоволення споживчих потреб та забезпечення можливостей для реалізації прав [2]. Це поняття є узагальнюючим, оскільки сформована цифрова компетентність вміщує і цифрову грамотність, і цифрову культуру. Отже, до інтегральної характеристики професійної компетентності фахівців – викладачів нині додається цифрова компетентність, яка у поєднанні з інформаційно-аналітичною компетентністю «забезпечує розвиток педагогічного, методичного, управлінського напрямів їх підготовки» [3].

З огляду на те, що перед викладачами навчально-методичних центрів сфери цивільного захисту в післядипломній освіті стоять нові виклики, зумовлені, насамперед, глобальною трансформацією освіти та освітніми реформами в Україні, варто звернутись до статті 59 Закону України «Про освіту», в якій наголошується, що професійний розвиток педагогічних кадрів передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного зростання. «Підвищення кваліфікації може здійснюватися за різними видами (навчання за освітньою програмою, стажування, участь у сертифікаційних програмах, тренінгах, семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо) та у різних формах (інституційна, дуальна, на робочому місці (на виробництві) тощо). Вид, форму та суб'єкта підвищення кваліфікації обирає педагогічний працівник [4]. Викладач несе відповідальність за вибір форм (формальна, неформальна освіта) та власний професійний розвиток, в

тому числі щодо цифрової компетентності.

Такі види професійного розвитку, як участь у тренінгах та семінарах щодо опанування й ефективного використання цифрових інструментів та веб-сервісів надає можливість:

- оптимізації навчального процесу;
- роботи в онлайн-середовищі;
- покращення візуального сприйняття та графічного оформлення навчальних матеріалів;
- створення мережевого контенту різних форматів;
- збору, систематизації, аналізу та візуалізації даних;
- розробки, просування та управління цифровими дослідницькими/навчальними проектами;
- створення інтерактивних навчальних матеріалів;
- ефективної онлайн-комунікації;
- підвищення компетенцій використання інших цифрових інструментів та сервісів, потрібних у викладацькій діяльності.

Сьогодні визначає готовність післядипломної освіти забезпечити формування цифрової компетентності викладачами навчально-методичних центрів сфери цивільного захисту, а саме:

- наявність інституцій (суб'єктів), що надають підвищення кваліфікації з формування цифрової компетентності;
- наукові, навчально-методичні ресурси для формування цифрової компетентності;
- запровадження міжнародних, вітчизняних проектів із питань використання інформаційно-комунікативних технологій (ІКТ);
- ІТ-інфраструктура післядипломної педагогічної освіти України;
- інформаційно-освітнє середовище післядипломної педагогічної освіти;
- створення електронних національних платформ і середовищ для обміну досвідом, накопичення електронних освітніх ресурсів.

Але переважна більшість викладачів у системі післядипломної освіти

сфери цивільного захисту, нажаль, самі не мають таких компетентностей та не володіють практикою використання нових дидактичних засобів в освітньому процесі.

Більшість викладачів навчально-методичних центрів сфери цивільного захисту зацікавлені в опануванні ІКТ у професійній діяльності та потребують навичок в оцінюванні власної цифрової компетентності.

Аналіз наукової літератури уможливив виокремлення основних умов формування цифрової компетентності в системі післядипломної педагогічної освіти:

- цифровізація освіти і наявність нормативно-правових документів щодо стандартів та вимог до цифрової компетентності викладачів;

- готовність післядипломної освіти забезпечити формування цифрової компетентності;

- розвинута ІТ-інфраструктура закладів освіти (апаратне, програмне забезпечення, в тому числі цифрові лабораторії, підключення до швидкісного Інтернет, інформаційно-освітні середовища тощо);

- мотивація викладача до професійного розвитку, в тому числі цифрової компетентності; неперервний професійний розвиток викладача з опанування цифровими технологіями та методиками їх використання; інформаційна культура учасників освітнього процесу.

Тому головним завданням сьогодення є забезпечення та здійснення особистісного та професійного зростання педагогів, щоб подолати існуючий цифровий розрив між викладачами навчально-методичних центрів сфери цивільного захисту в післядипломній освіті та їх слухачами.

Список використаних джерел

1. Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on Key Competences for Lifelong Learning. [Електронний ресурс]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX%3A52018DC0024#> (Дата звернення: 30.04.2020).

2. Цифрова компетентність сучасного вчителя НУШ. Секційне заняття науково-практичної конференції освітян району. [Електронний ресурс]. URL: <https://sites.google.com/view/school-comp/%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D1%82%D1%8F-1> (Дата звернення: 30.04.2020).

3. Петренко Л.М. Концепція розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів. *Професійно-технічна освіта*. 2012. № 3. С. 34-36.

4. Про освіту: Закон України (редакція від 02.04.2020). № 2145-VIII. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (Дата звернення: 30.04.2020).

О. С.Демченко,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-19-Г1, ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Т. Є.Рожнова,

канд. пед. наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ ЯК ОСОБИСТІСНО ПРОФЕСІЙНА ЯКІСТЬ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

Модернізація в системі фахової передвищої освіти відбувається в умовах соціально-економічних змін в суспільстві, політичному житті, що вимагають швидкої адаптації керівників до управління змінами, самостійно й відповідально приймати рішення, зорієнтовані на успіх та постійне самовдосконалення.

На сучасному етапі розвитку держави особливе місце в житті людей

займає уміння управляти. Прийняття та впровадження Закону України «Про фахову передвищу освіту» висуває високі вимоги до професійних якостей керівника коледжу. Суттєвий вплив на професійну діяльність має інформатизація, яка забезпечила: активне використання інтелектуального потенціалу суспільства, що постійно має тенденцію до розширення; інтелектуалізацію трудової діяльності; високий рівень інформаційного обслуговування; інтегрування інформаційних технологій в виробничі та наукові види діяльності.

У словнику «Професійна освіта» визначено професійну мобільність як «здатність швидко змінювати вид праці, переключатися на іншу діяльність у зв'язку із змінами техніки й технології виробництва.

Професійна мобільність передбачає високий ступінь розвитку узагальнених професійних знань, а також готовність до оперативного відбору й реалізації оптимальних способів виконання виробничо-технічних завдань [4].

Поняття «професійна мобільність» є предметом дослідження різних галузей знань. В багатьох країнах світу керівники відокремлені в певну професійну категорію, що включає в себе специфічні питання в підготовці кадрів та реалізацію професійних завдань.

Якщо аналізувати науковий фонд з проблеми формування професійної мобільності керівника, то вона є порівняно «молодою», але в літературі вже зустрічаються певні напрямки (філософський, соціологічний, психологічний, педагогічний). Перші положення про професійну мобільність як невід'ємну складову суспільного життя викладені у працях Б. Барбера, Ю. Веніга, П. Сорокіна.

При заглибленні в знання з філософії – професійна мобільність здебільшого розглядається як системно-інтегративна характеристика, що детермінує загальний фаховий розвиток і становлення успішної людини. В межах соціологічного контексту окреслюється проблема, що більше пов'язана з аналізом управління процесами мобільності населення, соціальним переміщенням, обґрунтуванням «каналів» професійної мобільності, серед яких

домінантним виділяється освіта. В обґрунтуванні психологічного напрямку на перший план виступає визначальна характеристика професійної мобільності, як готовність адаптуватися та сукупність професійно важливих компетенцій. В суто педагогічній доробці містяться підходи до вивчення процесу формування професійної мобільності керівників закладів освіти у процесі їхнього навчання, в системі додаткової професійної освіти керівних ланок педагогів.

Мобільність (лат. *mobillis* – рухливий) – рухливість, здатність швидко виконувати певні завдання. Знання сьогодні розглядається як найвища цінність.

Мобільність починається з готовності керівника навчального закладу до змін на трьох рівнях:

- Рівень якості особистості (відкритість до змін, самокритичність, здатність до самопізнання, самостійність, цілеспрямованість, рішучість, наполегливість);
- Рівень характеристик діяльності (креативність, гнучкість, уміння прогнозувати, досягати успіхів);
- Рівень процесів професійного розвитку, самовдосконалення (чітка уява про свої можливості (реальні, ідеальні), уміння мобілізації зусиль на зміну ситуації, співвідносити реальну ситуацію на ринку праці зі своїми цілями, передбачення можливих результатів (зміна професійних орієнтацій, життєдіяльності, розширення компетентностей, готовність до змін)

Керівник – це особа, на яку офіційно покладені функції управління колективом й організація його діяльності [3].

Сьогодні керівник покликаний поєднувати в одній особі викладача, методиста, державного інспектора, господарника, організатора освітнього процесу, чуйного й уважного наставника студентського та педагогічного колективу [5].

Професійно мобільний керівник навчального закладу – це самоактуалізована особистість. Самоактуалізація (від лат. *actualis* – дійсний, справжній за визначенням А. Маслоу, - прагнення людини до більш повного виявлення і розвитку своїх можливостей... це неперервна реалізація

потенційних можливостей, здатностей і талантів, як звершення своєї місії, покликання..., як безупинне прагнення до єдності, інтеграції чи внутрішньої синергії людини. [2].

Так можна зробити акцент на тих рисах професійно мобільного керівника, оволодіння якими сприяє його самоактивізації (спонукання до реалізації запланованого), що сприяє успіху в педагогічній праці: самомотивація («Я хочу бути успішним, мобільним, ефективним»); професійна гнучкість; наполегливість; орієнтованість на результат; швидкість адаптації при зміні педагогічних ситуацій; формування міжособистісних стосунків в різновіковому колективі; ініціювання розв'язання нових завдань, що підтверджує його конкурентоспроможність.

В цілому професійна мобільність може розглядатися як механізм, що обумовлює ступінь адаптованості та конкурентоспроможності фахівця на ринку праці. Крім того вона стає суттєвим фактором професійної успішності, тому що забезпечує як внутрішній механізм розвитку самої людини, так і якісне й ефективно перетворення оточуючого професійного та життєвого середовища.

Справжній успіх передбачає завжди наявність внутрішньої задоволеності та почуття гармонічності власного життя, відсутність почуття нереалізованості, віру в себе і свої можливості. Успішну людину характеризують активність життєвої стратегії, мотивація на досягнення, прагнення до саморозвитку, внутрішня свобода.

У періоди суспільних трансформацій ми дуже часто спостерігаємо розбалансованість між критеріями професійного успіху, домінуючі позиції відводяться зовнішнім атрибутам, такі як влада, престиж, гроші, що може призвести до різного роду особистісних, професійних і соціальних деформацій. Відповідно внутрішньо неготова до успіху людина дуже часто не здатна правильно розпорядитися досягнутим, тому його результати або безцільно розбазарюються, або формують негативні риси характеру – гординю, почуття всездозволеності, егоїзм тощо.

Отже професійна мобільність керівника закладу забезпечує: розвиток

керівника через сформованість ключових, загально професійних компетенцій; діяльність керівника детерміновану подіями, що змінюють середовище (результатом діяльності виступає самореалізація особистості як у професії, так і в повсякденному житті); процес перетворення керівником не тільки самого себе, а й професійно-життєвого середовища. Й надалі в науці ведеться інтенсивний пошук моделі ідеального керівника.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про освіту»
2. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы [пер. с англ.] / А.Маслоу - М.: Смысл, 1999,- 425с.
3. Нові вимоги до компетентностей керівників шкіл в Україні: посібник для слухачів закладів післядипломної педагогічної освіти, керівників закладів загальної середньої освіти, здобувачів вищої освіти за спеціалізаціями «Управління навчальним закладом» та «Управління проектами»/О.М. Отич, Л.К. Задорожна, З.В. Рябова, Л.М. Оліфіра та ін.; за заг. ред. О.М. Отич, Л.К. О. де Фонтана; НАПН України, УВУПО, ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти», КВЗО «Одес. акад. неперв. освіти», КультурКонтакт Австрія.– К., 2018.– 74 с.
4. Професійна освіта : словник: / [уклад. С. У. Гончаренко та ін.; за ред. Н. Г. Ничкало]. – К. : Вища школа, 2000. – 380 с.
5. Тимошко Г. М. Історичні аспекти розвитку організаційної культури керівника в системі управління загальноосвітнім навчальним закладом. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchdpu/ped/2011_84/Tym.pdf. (дата звернення 03.03.2019)

О. Г. Дерій,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-18-Г1, ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

О. В. Алейнікова,

доктор наук з державного управління, професор,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ГУМАНІСТИЧНО ЗОРІЄНТОВАНА КОМУНІКАЦІЙНА СТРАТЕГІЯ ВІДДІЛУ ОСВІТИ ЯК ЗАСІБ ПЕРЕТВОРЕННЯ СУСПІЛЬНОЇ СВІДОМОСТІ В УМОВАХ РЕФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН

Управління освітою на гуманістичних засадах є на сьогодні надзвичайно важливою і відповідальною сферою діяльності, оскільки від його ефективності значною мірою залежить спроможність нашої країни в подальшому долати політичні, економічні, соціальні проблеми, успішно інтегруватися у світову спільноту, максимально враховуючи при цьому людиноцентристські тенденції, характерні для високорозвиненого суспільства.

На сучасному етапі провідні напрями розвитку загальної середньої освіти конкретизуються, зокрема, Концепцією «Нова українська школа» [1], що націлює на зміну основних підходів до вирішення освітніх завдань з урахуванням широкого спектру взаємозв'язків між суб'єктами надання освітніх послуг та їхніми споживачами.

Одним із важливих завдань, що їх ставить Концепція перед освітянською спільнотою, вбачаючи в них водночас засіб і вагомий результат здійснюваних реформ, є зміна суспільної свідомості, акцентування уваги громадськості на проблемах школи і освіти. Суспільство сьогодні потребує більш докладного і оперативного інформування про специфіку змін в освітній галузі, що зумовлює формування і впровадження комунікаційних стратегій, здатних цю потребу вдовольнити і забезпечити зворотний зв'язок, необхідний для прогресування вітчизняної освіти за визначеним державою вектором.

Нові освітні орієнтири зумовлюють і нові управлінські завдання, вирішення яких вимагає більш широкого застосування сучасних, суголосних державній освітній політиці підходів, які вже успішно виявляють себе в

освітнянській галузі. Зокрема, як відзначає І. Ситар, у сфері освітнього менеджменту в останні десятиліття набули значного поширення людиноцентристський, синергетичний, компетентнісний, функціональний, акмеологічний та інші підходи, що, при всьому своєму різноманітті, мають глибинну гуманістичну спрямованість. Водночас, констатує дослідниця, в останні роки помітно поглибилося теоретичне підґрунтя й спостерігалось «більш свідоме застосування системного підходу та його варіантів: системно-комплексного, системно-функціонального, системно-процесуального тощо» [2, с. 182]. Тож можемо дійти висновку, що сьогодні розвиток освітнього менеджменту носить двоєдиний характер: відбувається посилення його гуманітарного складника в поєднанні з систематизацією управлінських процесів.

Одним із наслідків останньої є широке впровадження стратегічного менеджменту, ідеї якого в освітній галузі України спершу розглядалися в контексті вивчення таких проблем, як концепції управління освітою за цілями й результатами; програмно-цільове управління закладами освіти; стратегічний кадровий менеджмент; проектна технологія; кваліметричний інструментарій; комплексно-цільові програми й проекти; професійно-особистісні якості керівника (лідера) тощо [3, с. 110]. При цьому формування та реалізація будь-якої стратегії в управлінні не може відбуватися відокремлено: вона завжди характеризується взаємозумовленістю та взаємопов'язаністю з іншими процесами, що так само потребують далекоглядного моделювання, системного бачення, планування, зваженого проектування, послідовного моніторингу та аналізу.

Фактично, із упровадженням стратегічного менеджменту в управлінні освітою відбувається зміщення акцентів: замість пошуку шляхів досягнення низки цілей, спрямованих на вирішення поточних завдань, пріоритет отримує стратегічна мета, з огляду на яку формується тепер уже систематизована сукупність різнорівневих (стратегічних, тактичних, оперативних) рішень.

У цьому контексті закономірним бачиться нині в практиці управління

розвиток так званого комунікаційного менеджменту. Він позиціонується дослідниками як «самостійний вид спеціального менеджменту, що спрямований на пізнання й використання закономірностей обміну інформацією, знаннями й інтелектуальною власністю в процесі формування й розвитку соціально-економічних систем. Комунікаційний менеджмент покликаний забезпечити взаємодію й взаємозв'язок у часі й просторі елементів, які формують і ефективно використовують усі види організаційного капіталу (матеріального і нематеріальних). Це – діяльність виробника, посередника й споживача з реалізації комунікаційної стратегії, сформованої відповідно до мотивів, настанов, інтересів, відносин і конкретних цілей кожного» [4, с. 72].

Необхідність науково обґрунтованих, упорядкованих у відповідності зі стратегічною метою, тобто вибудованих за стратегічним принципом комунікацій, особливо актуалізується в галузі освіти. Адже освітня діяльність природно пов'язана з комунікаційними процесами і саме завдяки їм реалізує свою основну місію в навчанні і вихованні дітей та молоді. Але, застосовуючи загальнонаукові підходи, слід пам'ятати, що освітня сфера все ж являє собою досить своєрідне управлінське середовище, і це повинно враховуватися на всіх етапах управління і формування управлінських стратегій.

Наше дослідження торкається комунікаційних аспектів діяльності відділів освіти районних (міських) рад, на які покладена важлива місія реалізації освітньої політики держави на місцях. Вони виступають одночасно середовищем комунікації (як і будь-яка організація, де комунікаційні процеси є засобом інтеграції і управління), суб'єктом комунікації і координатором комунікації в освітньому середовищі на визначеній території. Розглядаючи комунікаційні процеси, ініціатором і регулятором яких виступає відділ освіти, слід пам'ятати, що в цьому випадку «комунікація є не лише одним із напрямків роботи організації, а її важливим продуктом. У групах, які ставлять собі на меті впровадження змін та суспільне просвітництво, належна комунікація виходить на перший план. Її успіхи та провали стають мірилом ефективності докладених зусиль» [5, с. 33].

У розгалуженій структурі зовнішніх і внутрішніх комунікацій відділу освіти частина зовнішніх комунікацій завжди буде мати елементи спонтанності, що зумовлено довільністю дій з боку комунікативного партнера, відсутністю адміністративних норм і обмежень у його поведінці. Тож для того, аби перманентні контакти відділу освіти з громадськістю та окремими особами не зазнали розбалансованості, набули характеру системи, а відтак – належної дієвості, необхідне створення і реалізація цілісної комунікаційної стратегії, достатньо гнучкої і водночас стійкої, заснованої на поєднанні як варіативних, так і інваріантних компонентів.

Визнаючи необхідність упровадження інновацій, що становлять основу реформаційних процесів у освіті, слід, однак, визнати, що їхня адаптація в конкретних умовах, яка дала б змогу успішно вирішувати поточні і стратегічні завдання, потребує більш послідовного звертання до цієї проблеми дослідників у галузі освітнього менеджменту. Аналіз джерел, що стосуються діяльності відділів освіти міських (районних) рад та аналогічних їм установ у попередні періоди, показав: у спеціальній літературі та засобах масової інформації технологічна сторона їхньої діяльності на сьогодні майже не розкрита. Звісно, існує і періодично доповнюється та вдосконалюється нормативно-законодавча база їхнього функціонування. Також у останні десятиліття широко презентується діяльність відділів освіти шляхом створення їхніх сайтів у мережі Інтернет (раніше – щоправда, дещо інакше, відповідно до своїх можливостей – цю функцію виконувала місцева преса). Проте наукових досліджень, що аналізували б їхню діяльність і обґрунтовували умови її ефективності, досить мало.

Проведене нами вивчення проблеми формування та реалізації комунікаційної стратегії відділів освіти в сучасній Україні на підставі оприлюдненої на їхніх офіційних сторінках у мережі Інтернет інформації засвідчило, що як окремий документ відповідного змісту вона представлена не завжди, проте наявність сталих принципів, яка простежується у внутрішній і зовнішній комунікації, засвідчує системність і стратегічний характер останньої,

а також домінування гуманістичного підходу у здійсненні комунікаційної політики. Детальний аналіз комунікаційної діяльності відділу освіти Горішньоплавнівської міської ради Полтавської області дозволив, зокрема, відзначити орієнтацію на принципи поваги та суб'єктності; конструктивного аналізу; самовдосконалення; інформаційної опори; відкритості; позитивності й життєрадісності; технологічності; гнучкості й мобільності; переконувальної взаємодії; іміджотворчості; інтегративності.

Перелічені принципи успішно втілюються у різноманітних формах комунікаційної діяльності, і насамперед – при вирішенні першочергового сьогодні завдання забезпечення партнерських стосунків між суб'єктами освітнього процесу.

Список використаних джерел

1. Нова українська школа. Концептуальні засади реформування середньої школи. URL <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf> (дата звернення: 15.10. 2019).
2. Ситар І.В. Розвиток теорії та технології наукового управління загальноосвітніми навчальними закладами в Україні (1991-2016 роки): дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук (доктора філософії): 13.00.06. ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України. Київ, 2017. 223 с.
3. Халимоник О. Стратегічне управління системою освіти в Україні. Інвестиції: практика та досвід. 2018. №5. С. 109-113.
4. Шавкун І. Г. Ділова комунікація: сутність та типологізація. Гуманітарний вісник ЗДІА. 2009. Випуск 38. С. 67-74.
5. Ясиневич Я. Я. Комунікація громадських ініціатив. Для тих, хто творить зміни: практичний посібник. Інститут масової інформації. Київ: ТОВ «Софія-А», 2016. 104 с.

Н. Ю. Заєць,
аспірант кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи
ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Г.М. Тимошко,
д. пед. н., професор кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної
роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ: АНДРАГОГІЧНИЙ ПІДХІД

Підготовка управлінського резерву для Нової української школи покладає велику відповідальність і разом з тим створює широке поле можливостей для викладачів, які спрямовують свою діяльність на пошуки нової парадигми освіти, основаної гуманістичних цінностях, розвитку професійних компетенцій майбутніх керівників шкіл. Мова йде про магістерську підготовку в умовах закладів вищої освіти нового покоління менеджерів, яким притаманна не лише професійна компетентність, але й професійна мобільність.

Проблему професійної мобільності досліджували науковці Л. Амірова, В. Андрєєв, Н. Василенко, О. Горанська, Т. Гордєєва, Є. Іванченко, Н. Кожемякіна, Н. Латуша, Р. Пріма, Л. Сушенцева та ін.

Дослідження О. Кердяшевої, Е. Неделько, С. Нужної, Л. Сушенцевої підтверджують доцільність ідеї формування саме готовності до професійної мобільності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти (ЗЗСО), яка виступає підґрунтям для мобільної поведінки фахівця в умовах професійної діяльності.

До передумов формування поняття «професійна мобільність» належать: вибір професії, підвищення кваліфікації, визначення умовної зміни місця роботи або професії, кваліфікованого робітника до зміни виконуваних

професійних завдань, здатність швидко освоювати нові види робіт, нові спеціальності» [4, с.158].

Звернення до досліджень А.Львова підтверджує нашу думку, що професійна мобільність реалізується на ринку праці, в просторі професійної діяльності, але готовність до неї має стати результатом сучасної вищої професійної освіти [2]. Тому готовність до професійної мобільності майбутніх керівників ЗЗСО як результат фахової підготовки представлений науковим інтересом нашого дослідження для різних верств дорослого населення соціуму.

Для обґрунтування вказаної проблеми використовуємо андрагогічний підхід (андрагогіка (від грецьк. andros – доросла людина і ago – веду), який ґрунтується на вивірених з позиції різних наук особливостях навчання дорослої людини і характеризується високою мотивацією майбутнього фахівця на навчання; наявністю в нього життєвого та професійного досвіду; інтерактивною діяльністю в процесі підготовки; використанням отриманих знань для вирішення професійних завдань.

Ідеї андрагогічного підходу ґрунтуються на принципах нової освітньої філософії – людиноцентризму (І.Бех, Г.Дмитренко, В.Кремінь), в основі якої лежить цілеспрямований вплив на розвиток особистості з врахуванням її можливостей та інтересів, що передбачає професійна мобільність.

Мету андрагогічного підходу для нашого дослідження вбачаємо в дослідженні психолого-педагогічних закономірностей, соціальних і психологічних чинників ефективності освіти дорослих, тим самим сприяти підготовці і перепідготовці керівників закладів загальної середньої освіти, готових до професійної мобільності та її прояву. Реалізація зазначеної мети можлива за умови організації навчання на науковій основі шляхом спеціального проектування навчально-тематичних планів та програм магістерської підготовки.

Активізація наукових досліджень проблем навчання дорослих активізувалася із виходом праць американських вчених М.Ноулза та П.Сміта. Освіта дорослих має свої особливості, пов'язані з їх віковими, психологічними,

соціальними характеристиками, тому головним завданням андрагогіки є, на думку М.Ноулза, який зазначає, що «творення компетентних людей — таких людей, які були б здатні застосовувати свої знання в умовах, що змінюються, і... чия основна компетенція полягала б в умінні включитися в постійне самонавчання протягом усього свого життя» . Проблеми андрагогіки як теорії навчання дорослих представлено в працях вітчизняних науковців В.Андрущенко, А.Гуржія, І.Зязюна, В.Кременя, Л.Лук'янової, Н.Ничкало, О.Бондарчук, Н. Клокар, Л. Лук'янової, В. Олійника, О. Отич, Т.Сорочан та ін.

Сучасну теоретичну базу досліджень андрагогіки складають ідеї освіти протягом всього життя (lifelong education) шляхом поєднання навчання з іншими видами діяльності і визначаються як «освіта дорослих» (adult education); «продовжена освіта» (continuing education); «подальша освіта» (further education); «відновлювана освіта» (recurrent education), «навчання протягом життя» (lifelong learning - LLL). Загальною ідеєю цих термінів є незавершеність освіти для дорослої людини як складової способу життя як чинника безперервного професійного розвитку, самовдосконалення, саморозвитку.

Особливістю навчання дорослих є наявність певного життєвого та професійного досвіду, який може бути використаний в якості важливого джерела навчання. Сутність заключається в тому, що «дорослі навчаються для вирішення важливої проблеми і досягнення конкретної мети», а також «розраховують на невідкладне застосування отриманих в ході навчання знань, умінь і навичок» [3].

Ключовим моментом організації освітнього процесу підготовки керівників у рамках андрагогічного підходу є взаємодія викладача, наділеного певними якостями, які дозволяють йому здійснювати андрагогічне керівництво, і слухачів, вмотивованих на професійне самовизначення, усвідомлену потребу в неперервному саморозвитку та самовдосконаленні, ставлення до навчання як пріоритету професійної діяльності[1].

Освітня взаємодія у процесі формування готовності до професійної

мобільності майбутніх керівників ЗЗСО в контексті андрагогічного підходу передбачає відкритий діалог викладача та студента та врахування ключових принципів, які виходять із положень, визначених М.Науден, що всі дорослі:

- є автономними і самоспрямованими, їм необхідно надавати свободу в виборі напрямку розвитку;
- володіють акумульованим життєвим досвідом і знаннями, які необхідно пов'язати з новими знаннями;
- зорієнтовані на досягнення окреслених цілей і вирішення актуальних проблем, при цьому прагнуть знати, як і в чому набуті нові знання зможуть їм в цьому допомогти;
- зорієнтовані на ревалентність і прагнення усвідомити основу навчання новому;
- практичні, фокусуються на тих аспектах знань, які найбільш корисні для них, володіють установленою цінністю, відповідають сформованим уявленням і баченням;
- потребують врахування індивідуальних і вікових відмінностей [5].

Крім того, в фаховій підготовці майбутніх керівників врахування потребує той факт, що деякі дорослі в процесі навчання відчують певні труднощі, пов'язані з неготовністю до змін під впливом старої освітньої парадигми (з притаманним їй догматичним типом навчання, лекційною формою проведення занять та спрямованістю на засвоєння готових знань) і викликані психологічними причинами: хвилюванням за власний імідж чи компетентність. Тобто, сучасна освіта дорослих спонукає до організації освітнього процесу так, щоб студенти, майбутні керівники, ставали «співавторами» своєї професійної підготовки.

Кінцевою метою підготовки менеджерів для сучасних закладів освіти на засадах андрагогічного підходу має стати культурна високоосвічена самостійна особистість, яка здатна до узгодження власних і суспільних інтересів, готова до генерування ідей і впровадження інновацій, тобто готова до професійної мобільності.

Список використаних джерел

1. Лунячек В.Е. Формування управлінською компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу на засадах андрагогіки Електронний ресурс / В.Е. Лунячек, М.Є. Смирнова // Теорія та методика управління освітою. – 2010. – № 3. – Режим доступу: <http://tme.umo.edu.ua/docs/4/10elneel.pdf>
2. Львов А. Ю. Теоретические основы исследования становления профессиональной мобильности студентов педагогического университета/ А. Ю. Львов. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://emissia.org/offline/2010/1451.htm>
3. Ноулз, М. Ш. Современная практика образования взрослых. Андрагогика против педагогики / М. Ш. Ноулз. – М.: Изд-во МГУ, 1980. – 203с.
4. Сушенцева Л. Професійна мобільність як сучасна педагогічна проблема / Л. Сушенцева // Креативна педагогіка : наук.-метод. журн. – 2011. – Вип. 1. – С. 129–136.
5. Hayden M. «Professional Development of Educators: the International Education Context». The SAGE Handbook of Research in International Education. 2007. SAGE Publications. [Электронный ресурс] Режим доступу: http://sage-ereference.com/hdbk_researchintledu/Article_n20.html

Ю. О. Кононець,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-18-Г2, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

В. А. Гладуш,

д. пед. н., професор кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної
роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

В умовах прогресивних змін у суспільстві докорінним чином змінюється значущість освіти, розширюється уявлення про роль та зміст діяльності керівника ЗДО. Особливої актуальності набуває проблема професійної компетентності, специфіка якої достатньо відображена в науково-педагогічних дослідженнях і нормативних вимогах до управлінської діяльності й особистості керівника ЗДО як управлінця-професіонала.

За таких підходів зростання професійної компетентності керівника ЗДО передбачає: входження в спеціальність; оволодіння нормами і способами професійної діяльності і спілкування; підвищення кваліфікації; творчість як індивідуальний внесок у професійний досвід; формування мотиваційної сфери діяльності керівника педагогіки та психології, наприклад, розглядається як володіння відповідними знаннями та здібностями, що дозволяють людині обґрунтовано судити про певну галузь та ефективно діяти в ній.

Ми вважаємо, що про компетентність керівника закладу освіти свідчать показники ефективності його управлінської діяльності. Під критерієм ефективності процесу управління вчені розуміють систему умов, які можуть задовольняти цей процес. Вагомим показником управлінської діяльності керівника ЗДО є створення оптимальних можливостей для досягнення поставленої мети ЗДО, реалізації прав дитини на здобуття освіти, яка відповідає її інтересам, здібностям та можливостям [1].

На нашу думку, сучасний керівник – це людина, яка постійно працює над собою, над своїми професійними та особистими якостями. Керівнику закладу освіти потрібен великий запас складних управлінських навичок: вміння ставити цілі, конкретизувати їх у формі завдань, проектувати та планувати роботу закладу освіти, організовувати освітній процес, робити прогнози, аналізувати, контролювати освітній процес та приймати управлінські рішення.

Специфіка управлінських умінь керівника дошкільного навчального

закладу зумовлюється, по-перше, вимогами, які висуває перед ним діяльність з управління, що визначаються відповідним професійним рівнем та особистісними якостями, а по-друге, особливостями ЗДО як освітньої установи, що характеризується специфікою функціонування, об'єктом управління та результатами діяльності. [2]

Все це потребує від керівника ЗДО не лише виконання ролі менеджера-організатора, але й вияву здатностей професіонала-педагога, який передбачає результати педагогічної діяльності, усвідомлює унікальність мети і, водночас, велику складність її досягнення та відповідальність за свою роботу. Отже, у сучасних умовах керівник ЗДО має володіти і виявляти високий рівень управлінської компетентності.

Аналізуючи поняття «управлінська компетентність» слід зазначити, що зводиться процес підвищення управлінської компетентності керівника закладу до оновлення та розвитку навичок, умінь та знань, необхідних для розв'язання професійних завдань управлінської діяльності неможливо, адже це суттєво звужує розуміння суті цього процесу, оскільки «уміння» і «знання» — це тільки важлива частина індивідуального досвіду, індивідуальної культури особистості.

Практична реалізація функцій керівника сучасного освітнього закладу висуває до його особистості ряд об'єктивно необхідних вимог, які можна подати у вигляді моделі професійної компетентності, яка враховує політичну культуру фахівця, патріотизм у поєднанні з повагою до інших народів і націй, високі моральні якості, суспільну активність, особисті якості. розглянемо кожен складову окремо.

Політична культура фахівця включає ґрунтовну світоглядну підготовку; сформованість національних і державних ідеалів; готовність і здатність активно і творчо здійснювати завдання, поставлені суспільством перед освітою; державницький підхід до вирішення принципових питань; здатність до свідомої орієнтації і розуміння змісту внутрішньої і зовнішньої політики держави; знання закономірностей і особливостей соціально-економічних процесів в українському суспільстві та за кордоном.

Високі моральні якості – це: моральна стійкість; наявність соціально-значущих позитивних ідеалів; впевненість, вірність демократичним і гуманістичним ідеалам, історичним традиціям українського суспільства; здатність активно відстоювати свої переконання; правдивість, повага до людей; наявність морального досвіду поведінки; активна життєва позиція; з антигуманістичною мораллю; непримиренність до всіх порушень суспільної моралі і протидія їм; колективізм, готовність і здатність до колегіальної і колективної діяльності.

Суспільна активність характеризується творчою активною участю в роботі громадських організацій, а також у районі, місті тощо; особистою участю у суспільних заходах; чітким визначенням мети і мотивів суспільно-корисної діяльності; організацією своєї діяльності з повагою до громадської думки; відповідальністю за свої дії перед суспільством і оточуючим середовищем; творчим ставленням до справ; високим професіоналізмом; безперервним підвищенням професійної компетентності; потребою у систематичному отриманні нових знань у сфері педагогіки, психології, політології; прагненням до поновлення практичних вмінь на основі досягнень психолого-педагогічної науки та передового досвіду; пошуком нових шляхів вирішення стратегічних і поточних посадових завдань; вмінням організувати колектив та батьків на вирішення завдань, викладених у державних документах з питань розвитку освіти.

Практикою доведено, що система педагогічної освіти тільки тоді виправдовує соціальні очікування, коли забезпечує створення умов для «випереджаючого» формування готовності майбутнього керівника до професійної діяльності. Учені справедливо пов'язують резерви підвищення якості освіти з рішенням стратегічних проблем системи підготовки і підвищення кваліфікації педагогічних кадрів. До таких проблем відноситься, насамперед, досягнення цілісності освітнього процесу. Суть цілісного педагогічного процесу полягає в підпорядкуванні його компонентів і функцій основній меті – формуванню цілісної особистості керівника.

Отже, важливим є перехід від одностороннього відображення особистості керівника, тобто виключно його професійних знань і умінь, до опису його особистості як професіонала. Особистісна позиція керівника закладу освіти, його професійні знання і уміння повинні формуватися на якісно новому рівні. В основі діяльності майбутнього керівника повинна лежати складна система його професійних і особистісних установок, стереотипів. При цьому важливо націлити всю роботу на корегування або вдосконалення професійно значущих переконань і ціннісних орієнтацій майбутнього керівника.

Список використаних джерел

1. Васильченко Л. В. Управлінська культура і компетентність керівника. Харків: Основа, 2007. 40 с.
2. Махия Т.А. Тенденції розвитку управлінських умінь керівників закладів дошкільної освіти в умовах інформатизації освіти. Народна освіта. Науково-методичний електронний педагогічний журнал, № 1(19), 2013. URL: <http://www.narodnaosvita.kiev.ua/>

К. А. Кучер,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-19-Г1, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Т. А. Махия,

канд. пед. наук, доцент, професор кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

УПРАВЛІННЯ ЗОВНІШНІМИ КОМУНІКАЦІЯМИ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Стрімкий розвиток інформаційного суспільства, глобальне поширення

Інтернет-технологій, призводить до трансформації традиційних процесів комунікації. Ефективна система комунікацій у сфері управління являється ключовим фактором успішності закладу освіти. Традиційні підходи до процесу комунікацій втрачають свою актуальність у ході всебічної інформатизації суспільства. Натомість виникають нові види комунікацій, сформовані в умовах Інтернет-технологій, притаманні сучасному суспільству. [2]

Комунікативна діяльність - це динамічна система, в якій зв'язки (особливо в побудові взаємин із громадськістю) можуть установлюватися однозначно і мати прогностичну спрямованість. Така діяльність є багатоканальною системою взаємодії, має комплекс професійних завдань, які стосуються комунікації, міжособистісного спілкування, міжгрупового спілкування, процесів спілкування між особистістю і групою, а також факторів впливу на навколишніх, з метою спонукання їх до діяльності. [2]

Комунікація — це обмін інформацією між учасниками управлінської взаємодії. Комунікація є одним із важливих психологічних компонентів процесу управління й становить невід'ємну частину його головних етапів (планування, організація та контроль). Тому керівники середньої освіти, як свідчить управлінський досвід, витрачають значну частину свого часу на здійснення саме комунікативних процесів.

Різноманітні види комунікацій, що здійснюються в освітніх організаціях, можна розподілити на *дві основні групи*:

- комунікації, які забезпечують взаємодію освітніх організацій з навколишнім середовищем (зовнішні комунікації);
- комунікації, які забезпечують взаємодію працівників освітньої організації між собою (внутрішні комунікації).

Зовнішні комунікації спрямовані на налагодження ефективних зв'язків освітньої організації з тим соціумом, із яким вона взаємодіє, в якому функціонує та розвивається. Зовнішні комунікації виконують *такі функції*:

- усвідомлення та визначення головних цілей та завдань, які мають бути провідними для тієї чи іншої освітньої організації, виходячи з

особливостей функціонування соціального середовища (суспільства в цілому, регіону, конкретної соціальної галузі);

- формування позитивного іміджу (образу) освітньої організації при взаємодії з громадськістю (батьками, іншими навчальними закладами, тощо);
- обмін досвідом з аналогічними вітчизняними та зарубіжними установами;
- забезпечення відпочинку та дозвілля працівників освітніх організацій, сприяння розв'язанню їхніх побутових проблем;
- визначення перспектив розвитку освітньої організації, обґрунтування науково-методичних засад її діяльності та ін.

До цієї групи належать *види комунікацій*, які забезпечують взаємодію освітньої організації з такими установами:

- відділами, управліннями освіти, районних, міських (обласних) держадміністрацій, Міністерством освіти і науки України;
- законодавчими і контролювальними структурами (контрольно-ревізійне управління, санепідемстанція тощо);
- благодійними фондами, спонсорськими організаціями;
- вітчизняними й зарубіжними середніми та вищими навчальними закладами;
- позашкільними навчальними закладами (центрами дитячої творчості, відділеннями Малої АН);
- науково-дослідними інститутами й центрами;
- кономічними та комерційними структурами (банками, промисловими підприємствами, фірмами);
- профспілковими організаціями;
- батьками учнів та ін.

Зовнішні комунікації можуть бути:

- *вертикальними* — тобто між організаціями, які посідають різне місце в ієрархії управлінських стосунків (наприклад між районним відділом освіти та школою, між школою та вищим навчальним закладом);

– *горизонтальними* — тобто між організаціями, які посідають однакове місце у цій ієрархії (наприклад між двома однопрофільними ліцеями, між двома районними відділами освіти, які підтримують ділові контакти).

Слід також зазначити, що *зовнішні комунікації бувають:*

– *формальними*, що здійснюються на підставі регламентованих документів (законів, нормативних положень, статутів тощо);

– *неформальними*, що здійснюються на основі особистих, дружніх стосунків між керівниками або іншими співробітниками освітніх установ. Необхідно наголосити, що неформальні комунікації відіграють важливу роль у забезпеченні ефективного функціонування та діяльності освітніх організацій.

Слід виділити, що особлива роль належить комунікаціям, спрямованим на формування *іміджу освітньої організації*.

Серед *організаційних форм комунікацій*, які можуть бути використані для формування іміджу сучасних навчальних закладів, можна назвати такі:

– випуск проспектів (буклетів) про навчальний заклад, історію його розвитку, головні завдання;

– підготовка інформаційного бюлетеня для учнів і батьків про основні умови вступу до навчального закладу, вимоги до навчання;

– виступи адміністрації навчального закладу перед батьками майбутніх учнів із роз'ясненням головних цілей навчального закладу;

– підготовка спеціальних журналів, збірників, навчальних програм, що відображають реальні творчі здобутки учнів і педагогів;

– участь навчального закладу у виставках передового педагогічного досвіду;

– виступи адміністрації та вчителів на науково-практичних семінарах, конференціях;

– підготовка матеріалів для засобів масової інформації тощо. Використання таких засобів сприятиме формуванню іміджу навчального закладу, створенню його своєрідного, неповторного образу. [4]

Комунікація та інформація мають надзвичайно важливе значення в житті суспільства. Ефективна система комунікацій у сфері управління являється ключовим фактором успішності закладу, що дає можливість результативного обміну інформацією між менеджерами й працівниками для якнайшвидшого досягнення головної мети організації. Від налагодження ефективної системи управління зовнішніми комунікаціями залежить ефективність та результат діяльності закладу освіти. [1]

Список використаних джерел

1. Бабчинська О.І. Комунікаційний процес в управлінні: основні положення [Текст]/ О. І. Бабчинська // Ефективна економіка. – 2018. – № 9.
2. Драгомирецька Н. М. Комунікативна діяльність в державному управлінні : навч. пос. / Н.М. Драгомирецька, К.С. Кандагура, А.В. Букач. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2017 – 180 с.
3. Махиня Т. А. Комунікації як стратегічний ресурс закладу загальної середньої освіти // Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції «Управління закладами освіти на засадах акмеологічного підходу» (16 березня 2018 р.) : в 2 ч. Ч. 2 / Житомир. держ .ун-т ім. І. Франка, Нац акад. пед. наук України, Полтава держ. ун-т ім. В. Г. Короленк ; [відп. за вип. : Б. М. Ренькас, Т. Є. Рожнова]. – Житомир : Вид-во ФО-П Левковець, 2018. – 220 с. – С. 11-16
4. Види комунікації в освітніх організаціях. URL: <https://poznayka.org/s53225t1.html>
5. Управління маркетинговими комунікаціями в епоху крауд-технологій / К. А. Полторак // Маркетинг і менеджмент інновацій. - 2015. - № 3. - С. 66-75. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mimi_2015_3_8

О.М. Лахно,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-18-Г1, ННІМП,

ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

О.В. Дубініна,

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління та проектного менеджменту ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Реформувальні процеси, що відбуваються в освітянській галузі, необхідність реалізації концепції Нової української школи, Закону України «Про освіту» потребують від керівників не лише професійних знань, але й умінь швидко реагувати на зміни, що відбуваються, вести за собою педколектив, бути лідером, мотивувати вчителів до результативної, творчої педагогічної діяльності, підвищують вимоги до здійснення управлінської діяльності.

Актуальність дослідження управління розвитком самоменеджменту керівників закладів освіти спричинена й тим, що результативність праці закладу значною мірою залежить не лише від рівня розвитку менеджменту в організації, а й від того, наскільки керівник готовий усвідомлювати необхідність в самопізнанні, самовизначенні, самоврядуванні, самовдосконаленні, подоланні стереотипів свідомості, самоконтролі і, як підсумок, самореалізації в обраній сфері діяльності. [1]

Самоменеджмент є актуальною проблемою нинішнього часу, це властивість, яка має стати основною в системі освіти сучасної людини, це ідеологічна складова сучасної стратегії освіти.

Мета дослідження полягає у розробленні та обґрунтуванні моделі управління розвитком самоменеджменту керівника закладу загальної середньої освіти та розробленні рекомендацій щодо її впровадження.

Досягнення поставленої мети зумовлює вирішення таких *завдань*:

- визначення сутності поняття, завдань та функції самоменеджменту керівника закладу освіти;
- аналіз складових самоменеджменту керівника закладу загальної середньої освіти та його організаційно-методичного супроводу;
- на основі аналізу самоменеджменту керівника закладу загальної середньої освіти обґрунтувати етапи самоменеджменту керівника та дослідити стан управління розвитком самоменеджменту керівника ЗЗСО;
- розробити модель управління розвитком самоменеджменту керівника закладу загальної середньої освіти та її впровадження.

Під час виконання роботи використано такі *методи дослідження*:

- *теоретичні* – для вивчення та обґрунтування особливостей розвитку самоменеджменту керівника закладу загальної середньої освіти, організаційно-методичного супроводу розвитку самоменеджменту керівника закладу загальної середньої освіти;
- *моделювання* – для створення моделі управління розвитком самоменеджменту керівника загальної середньої освіти;
- *емпіричні* – спостереження, опитування (бесіда, інтерв'ю, анкетування), тестування.

Важливим результатом дослідження є розроблення моделі управління саморозвитком керівника ЗЗСО, яка враховує усі аспекти та фактори, що впливають на керівника закладу загальної середньої освіти під час здійснення управлінської діяльності.

Розроблено рекомендації щодо впровадження моделі управління розвитком самоменеджменту керівника закладу загальної середньої освіти.

Результатом використання моделі є оцінювання рівня розвитку самоменеджменту, рекомендації, щодо його удосконалення та отримані результати, які передбачають розвиток якостей, які характерні для керівника-лідера, а саме:

- *Компетентність.*

- *Гідність і відповідальність*
- *Почуття нового й уміння ризикувати.*
- *Чутливість і рухливість.*
- *Висока працездатність.*
- *Вміння грамотно працювати з інформацією.*
- *Вміння створювати та реалізувати проекти.*

У результаті ефективного управління самоменеджменту керівник ЗЗСО отримує такі переваги: виконання роботи з меншими витратами; краща організація праці; більш висока результативність праці; менше поспіху і стресів; більше задоволення роботою; ефективна мотивація праці; ріст кваліфікації; вивільнення часу; менше помилок при виконанні своїх функцій; досягнення професійних і життєвих цілей найкоротшим шляхом.

Отже, розглядаючи управлінську діяльність керівника закладу загальної середньої освіти з точки зору менеджменту слід зазначити, що ефективне управління розвитком самоменеджменту є запорукою успішної діяльності організації, тому що компетентний керівник в управлінні – міцний впливовий механізм, який сприяє конкурентоспроможності сучасного закладу освіти, розвитку позитивного іміджу закладу і керівника зокрема.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про освіту» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення 22.04.2020).

2. Чкан А. С. Самоменеджмент : навчальний посібник для студентів освітньо- кваліфікаційного рівня «бакалавр» напряму підготовки «Менеджмент» / А.С. Чкан, С.В. Маркова, Н.М. Коваленко. – Запоріжжя: ЗНУ, 2014. – 84 с.

О. Я. Литвинова,
здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-18-Г1, ННІМП,

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ СУЧАСНОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

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 іміджології, особливості структурних компонентів іміджу навчального закладу, мати чітке уявлення про логіку та механізми формування іміджу особистості чи установи.

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.

Завданням керівника освітньої установи є визначення змісту внутрішнього й зовнішнього іміджу школи, вироблення стратегії формування та ретельне планування роботи на кожному етапі створення іміджу закладу: початковому; активного формування; підтримки, коригування й оновлення.

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. 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 навчального закладу – це яскравий вплив його індивідуальності, тобто неповторне обличчя колективу в предметному та соціокультурному середовищі. Формуванню позитивного оригінального іміджу навчального закладу сприяє формування та засвоєння чітких конкретних правил-девізів, які перетворюються в традиції закладу. Процес створення іміджу являє собою процес двосторонньої, суб'єктно-об'єктної взаємодії, у якому активну роль відіграє як об'єкт, імідж-образ якого створюється, так і суб'єкт, який сприймає даний імідж-образ. Відповідно до двох основних напрямків роботи відповідають внутрішні та зовнішні показники іміджу навчального закладу.

Стійкий позитивний імідж школи сьогодні можна розглядати як важливий результат роботи школи і як додатковий ресурс управління та розвитку освітнього закладу. Школа – це відкрита, пов'язана з багатьма суспільними інститутами соціально-педагогічна система, про яку дедалі частіше говорять як про сферу освітніх послуг. Саме тому керівник має замислюватися над тим, у чому перевага його навчального закладу перед іншими. Формування іміджу – це процес, протягом якого моделюється образ навчального закладу на основі наявних ресурсів. Метою його створення є

підвищення конкурентоспроможності, залучення інвестицій, установлення та розширення партнерських зв'язків.

Створення позитивного іміджу освітньої організації підвищує ефективність її діяльності, надає можливість більш повно задовольнити потреби учнів та їх батьків як споживачів освітніх послуг. Необхідність формування позитивного іміджу загальноосвітнього навчального закладу в сучасних соціально-економічних умовах постає дуже гостро для кожного навчального закладу будь-якої форми власності. Це пов'язано з тим, що з кожним роком зростає конкуренція між навчальними закладами. Такий стан закладів пояснюється складною демографічною ситуацією, яка склалася в Україні.

Проблема іміджу навчального закладу – це проблема пошуку, розробки та застосування управлінських та психолого-педагогічних, пізнавальних та емоційних, раціональних та художніх засобів створення позитивного образу навчального закладу, відображення в цьому образі внутрішніх, сутнісних смислів, змісту та завдань, особливостей його діяльності. Сучасні навчальні заклади мають бути конкурентоспроможними на ринку освітніх послуг. Саме імідж є тим засобом, що дає змогу зробити результат діяльності закладу відкритим і привабливим для цільових аудиторій. Імідж навчального закладу є складним утворенням і формується упродовж тривалого часу, зокрема через поширення інформації про якість освітніх послуг. Напрямами подальших досліджень може бути розробка технологій формування внутрішнього і зовнішнього іміджу навчальних закладів різних типів.

Найбільша конкуренція існує між комерційними навчальними закладами, що зумовлено наявністю достатньої кількості платоспроможних споживачів освітніх послуг. Однак проблема підвищення конкурентоспроможності є актуальною і для навчальних закладів, що фінансуються з державного бюджету. Таким чином, освітні організації всіх типів і форм власності змушені докладати чимало зусиль, аби залучити до своїх стін нових учнів. З огляду на це керівним кадрам необхідно вживати управлінських дій щодо створення та

підтримки привабливого іміджу закладу освіти.

Позитивний імідж нової школи – це яскравий вплив її індивідуальності, тобто неповторне обличчя її колективу в предметному та соціо-культурному середовищі. Формуванню позитивного оригінального іміджу ЗНЗ сприяє формування та засвоєння чітких конкретних правилдевізів, які перетворюються в традиції закладу. Формування позитивного іміджу передбачає, перш за все, визначення основної мети та принципів діяльності навчального закладу. Під іміджем навчального закладу ми розуміємо емоційно забарвлений образ, що утворився в масовій свідомості і визначається співвідношенням між різними аспектами його діяльності та транслюється в зовнішнє середовище. Зокрема, необхідними є: – аналіз зовнішнього середовища; виділення цільової групи; – аналіз зовнішніх ресурсів; визначення завдань та їх класифікація; – мотивація учасників проекту; – виявлення співвідношення між складовими іміджу; – визначення принципів формування іміджу; – розробка технології формування кожної складової іміджу; – аналіз відповідності отриманого іміджу очікуваному результату. Важливо розуміти, що імідж освітньої установи як позитивний образ може бути сформований лише у випадку надання якісних послуг споживачу. З іншого боку, сформований позитивний імідж навчального закладу допоможе вирішити низку завдань, а саме: – збільшити привабливість школи для батьків, учнів і персоналу; – підвищити ефективність заходів з інформування населення про нові освітні послуги; – полегшити впровадження нових освітніх послуг; – підвищити рівень організаційної культури школи; – поліпшити соціально-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.

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.

Список використаних джерел

1. Браун Л. Имидж – путь к успеху. – Спб.: Питер – Пресс, 1996. – 288 с.
2. Зуєвська І. Критерії ефективності позитивного іміджу школи [Текст]//Директор школи. – 2006 -№ 2 (386) - с. 10-13.;
3. 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.
4. Панасюк А.Ю. Имиджелогия в структуре наук о психологии взрослых // Мир психологии. - 1999.- №2.- с. 49-52.
5. 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.

О. Г. Муковоз,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-19-Г1, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Т. А. Махиня,

канд. пед. наук, доцент, професор кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ОСНОВА

УСПІШНОЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В умовах реформування освітньої галузі, що пов'язане з Законом України «Про освіту» змінюється суспільний та професійний запит на управлінські якості керівника навчального закладу. Провідною стає здатність керівника здійснювати гуманістичний підхід в управлінському спілкуванні, його висока комунікативна компетентність та вміння встановлювати ділові й доброзичливі стосунки при здійсненні управлінської взаємодії з педагогічним колективом. Ділове спілкування на сьогодні є одним з головних елементів управлінської культури. Для її розвитку, забезпечення ефективності управління в цілому кожен управлінець повинен проводити цілеспрямовану роботу над удосконаленням професійних навичок ділового спілкування, вивченням механізмів власної психології. Професія в системі «людина-людина» спілкування перетворюється у професійно значущу категорію. Для досягнення усіх цілей менеджменту потрібні люди з необхідними професійними навичками, кваліфікацією та особистими якостями.

Увага вчених приділяється вивченню проблеми спілкування та управлінського спілкування зокрема. Роботи А.В.Батарщева, О.О.Леонтєва, В.В. Москаленко, Г.П.Сеня, Н.П.Станінової, І.М.Цимбалюк та ін. присвячені вивченню загальних закономірностей та механізмів спілкування.

Проблему комунікативної компетентності управлінських кадрів у своїх працях досліджують Н.І.Білик, К.О.Богатирьова, Т.Р.Браніцька, О.В.Брюховецька, Г.М.Гремитських, О.І.Гринчук, Н.О.Зуєнко, О.Ю.Кошинець, Л.Е.Орбан-Лнмбрик, Ю.В.Погрібняк, І.С.Шпильова.

Актуальність дослідження зумовлена тим, що умовами демократичного розвитку українського суспільства є цілеспрямоване формування нової генерації професіоналів, здатних адекватно реагувати на суспільні виклики, рівноправно працювати у сфері продукування ідей, використовувати інноваційні технології, налагодження взаємин із громадськістю, ефективно транслювати соціальні й культурні цінності, мати не тільки навички ведення

переговорів та ділового спілкування, а й обміну базовими суспільними цінностями та комунікації з масовим адресатом.

Саме тому *метою* цього дослідження є розкриття сутності комунікативної якості сучасного керівника.

Проблема ефективних комунікацій – одна з ключових у діяльності керівників, оскільки за їх допомогою здійснюється обмін повідомленнями, що виражені різними символами та мають певне смислове навантаження.

Розглядаючи поняття «комунікація» у контексті управлінської діяльності слід розділити базові поняття – “компетенція” та “компетентність”.

Компетентність (від лат. *competentis* – відповідний, здатний) - поняття, яке висвітлює аспекти поведінки людини, пов'язані з виконанням роботи, і визначає основну характеристику особистості, яка досягла або здатна домогтися високих результатів у діяльності; або ж сукупність повноважень, прав і обов'язків посадової особи, які вона повинна використовувати для виконання своїх функціональних завдань.

У розрізі соціокультурної компетентності керівника комунікативна компетентність характеризується:

- мовною компетентністю - знанням мовного коду, в рамках якого здійснюється комунікація, володіння всіма рівнями мови, стилістикою і правилами мовної трансформації;

- володінням відповідним тезаурусом – запасом слів, найбільш прийнятних для комунікації у певній соціально-комунікативній ситуації на певну тему, у ширшому значенні – наявність відкритої і гнучкої системи значень, що зберігається в пам'яті індивіда;

- культурною компетентністю – орієнтуванням у базових елементах культури, ціннісних установках, фонових знаннях, звичаях, ритуалах, стереотипах, притаманних соціокультурному середовищу, в рамках якого ведеться комунікація;

- володінням навичками спільної (групової) професійної комунікативної діяльності, а також усталеними у певному соціокультурному середовищі

стратегіями і тактиками комунікативної діяльності;

- прагматичною компетентністю – умінням користуватись правилами, максимами, конвенціями спілкування, законами рольової комунікації; когнітивними та інструментальними прийомами, спрямованими на самовдосконалення індивідуальної комунікативної діяльності; умінням проектувати ситуації комунікації та обирати ефективний інструментарій і стилістику спілкування залежно від ситуації та вирішувати конфліктні ситуації;

- предметною компетентністю – розумінням онтології зовнішнього і внутрішнього світу та способів їх категоризації в рамках лінгвосоціокультурної ситуації спілкування;

- стратегічною компетентністю – умінням обирати ефективну стратегію і тактику комунікативних дій, залежно від мети і ситуації комунікації;

- технологіями комунікативного лідерства – моделями вербальної і невербальної поведінки, спрямованими на переконання і спонукання до дій, використання знаків соціальної інтеграції, умінням артикулювати ідеї та цінності, деталізувати і узагальнювати їх;

- ілокутивною компетентністю – здатністю реалізовувати комунікативні наміри, використовуючи вербальні та невербальні комунікативні засоби;

- представницькою комунікативною компетентністю – володінням вербальними, невербальними, поведінковими та іншими технологіями, які дають змогу представляти певний орган державної влади у взаємодії з іншими організаціями, громадськістю, ЗМІ та у публічній сфері загалом.

Таким чином, комунікативна компетентність керівника – це спосіб професійного бачення ним ситуації комунікації, володіння сукупністю знань і умінь, спрямованих на продуктивну інтеракцію (обмін) інформацією, судженнями, ідеями, цінностями; володіння ustalеними у певному соціокультурному середовищі стратегіями і тактиками комунікативної діяльності та технологіями комунікативного лідерства; представницькими комунікативними характеристиками.

Список використаних джерел

1. Комуникативна компетентність державних службовців як елемент модернізації системи державної служби / Івано-Франківський центр науки, інновацій та інформатизації. – Івано-Франківськ: 2012. – с. – 154.
2. Лукьяненко В. Принципы государственной кадровой политики/ В. Лукьяненко // Служба кадров. - 2002. - № 7. - С. 47-50.
3. Науковий журнал. «Педагогічний процес: теорія і практика» (серія: педагогіка) №3 (58), 2017.
4. Пашко Л.А. Комуникативна компетентність керівника: навч.-метод. матеріали / Л. А. Пашко, Н. Б. Ларіна, О. М. Руденко; упоряд. Г. І. Бондаренко. – К.: НАДУ, 2013. – 76 с.
5. Рудінська О. В. , Яроміч С. А. , Молоткова І. О. Менеджмент. Теорія менеджменту. Організаційна поведінка. Корпоративний менеджмент. Київ. Ельга. Ніка-Центр, 2002р., 18.
6. Makhynia T. Preparation of future education managers during the reform of Ukrainian education / Makhynia T. // Periodical sciencemetrical edition «Europska VEDA». – Slovak Republic. – 4. – 2018. – 223 с. – С. 153-158

К. К. Мураховська

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-19Г1, ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Т. А. Махиня

кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки,
адміністрування і соціальної роботи ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

**ВПЛИВ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ КЕРІВНИКА НА
ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ЗАКЛАДУ МИСТЕЦЬКОЇ ОСВІТИ**

Сучасні тенденції розвитку мистецької освіти потребують від керівника постійного професійного розвитку, здібності адаптуватися до соціальних змін, а також усвідомлення особливого значення ролі іміджу у становленні як особистісних професійних якостей так і позитивного іміджу закладу. Новий підхід до психології керівництва передбачає використання ентузіазму і творчих здібностей людей, пошук спільних поглядів, норм і цінностей, відкритий доступ до інформації, заохочення командної праці, співробітництва та партнерства, пристосування організації до раптових змін зовнішнього середовища та досягнення максимальної ефективності її діяльності. В суспільстві попит на керівника з високим професійним іміджем постійно зростає. Сучасний керівник – це людина, спроможна повести за собою колектив односторонців, високоосвічена, професіонал, блискучий організатор і генератор ідей. Сьогодні гостро стоїть питання про вплив іміджу керівника на формування та збереження як власної репутації, так і репутації організації. Актуальність цієї теми полягає у тому, що імідж сучасного керівника мистецького закладу освіти є складним інтегративним утворенням у структурі особистості, де гармонійно поєднуються зовнішні та внутрішні індивідуальні та професійні якості. Саме за допомогою позитивного іміджу керівник має змогу продемонструвати свою професійну майстерність, культуру педагогічної діяльності, бажання й готовність до суб'єктного спілкування. Проблеми впливу іміджу керівника на формування і функціонування іміджу організації в цілому стали предметом наукового аналізу в зарубіжній і вітчизняній науці.

Трактування поняття "імідж" тісно пов'язане з поняттями образу людини, враження або уявлення про нього, з тим, як він уявляє себе з усіх позицій сучасного соціуму. Імідж в перекладі з англійської "image" (від латинського "imago") означає "образ", "статуя" (ідол), "подоба", "метафора", "вікона". У розмовному мовленні найбільш уживаним є значення слова "image" – "образ". У психологічному тлумаченні термін "image" – це "образ", що розглядається як сукупність не лише "матеріальних" ("видимих") характеристик об'єкта, але й

"ідеальних" ("невидимих") його характеристик. [4, с.277] В даний час у вітчизняній науці склалися два близьких підходи до розуміння іміджу: перший з них об'єднує авторів: Р. М. Андрєєва, О. В. Гордєєва, С. Ю. Головін, Е. В. Єгорова- Гантман, Н.І. Конюхов, Е. А. Орлова, А. В. Петровський, Т. Н. Піскунова, І. В. Чернова, В. М. Шепель, Р. Ф. Фурс, М. Р. Ярошевський, які розглядають імідж, як образ, що склався у свідомості, має емоційне забарвлення і за своїми характеристиками близький до стереотипу; другий підхід зближує іншу групу авторів: А. Н. Жмиріков, А. Б. Звіринців, Ю. А. Панасюк, А. М. Цуладзе, яка визначає імідж як думку, уявлення, яке склалося у певної групи людей, про який-небудь об'єкт. Але автори і тієї й іншої групи оперують у своїх роботах таким поняттям, як образ, що розкриває або допомагає розкрити сутність визначення іміджу. [3, с.157]

У галузі педагогіки, до означеної проблеми, вченими було приділено чимало уваги та все ж окремі питання залишаються нерозв'язаними. Розгляд впливу позитивного іміджу керівника на формування іміджу закладу мистецької освіти потребує більш глибокого теоретичного аналізу.

Реально існують наступні підходи щодо визначення іміджу керівника: феноменологічний – розкриває феномен образу; соціально-психологічний – досліджується роль іміджу у діловій комунікації; технологічний – розглядаються способи і прийоми створення іміджу; антропологічний – розкриває роль іміджу, як способу само актуалізації особистості. [3, с.158]

Особливе значення у формуванні іміджу організації має імідж її першої особи – "лідера організації". За своїм призначенням керівнику доводиться багато спілкуватися з різними людьми, колегами-керівниками, підлеглими, створювати колектив, мотивувати співробітників, вести облік і контроль виконання доручень, вирішувати масу організаційно-управлінських питань. Вкрай важливо, щоб думка оточуючих людей про керівника була позитивною, адже від позитивного іміджу керівника багато в чому залежать результати діяльності організації. Позитивний імідж – це імідж особистості, який заслуговує суспільне схвалення, корисний та істотний, такий, що має потрібні

якості. Основними якісними характеристиками позитивного іміджу керівника є: професіоналізм, лідерство, цілеспрямованість, системність мислення, здатність до полеміки, тактовність, творчий підхід, уміння делегувати повноваження, емпатія, толерантність, ораторські здібності, принциповість, рішучість і вимогливість у дотриманні чинного законодавства щодо прийняття управлінських рішень; яскрава приємна зовнішність, приємні манери спілкування. Процес формування іміджу керівника – це складна, довготривала процедура, спрямована на створення в людей образу керівника-лідера з певною його оцінкою у вигляді усвідомлюваної чи неусвідомлюваної думки про цей образ, для досягнення психологічного тяжіння колег, підлеглих, партнерів, конкурентів до даного управлінця. [1, с.232,238,244]

На думку вітчизняних учених І. Посохової та О. Казачінер, на ринку надання освітніх послуг між навчальними закладами України поступово з'являється та посилюється конкуренція. Найбільш жорстка конкуренція існує між так званими комерційними навчальними закладами, адже наявність достатньої кількості платоспроможних учнів є неодмінною умовою їх виживання. Проблема підвищення власної конкурентоспроможності є актуальною і для тих навчальних закладів, що фінансуються за рахунок державного бюджету. Навчальні заклади всіх типів та форм власності змушені докладати чимало зусиль для того, аби залучити до навчання у них якомога більше учнів. Серед них досить важливу роль мають відігравати заходи зі створення та підтримання привабливого іміджу закладу до формування якого великих зусиль докладає його керівник із властивим йому позитивним іміджем. Г.М.Тимошко переконана, що формування позитивного іміджу керівника закладу – один з шляхів гуманізації освіти, підвищення ефективності організаційної культури керівника, найбільш вагомий на сьогодні процес, що безпосередньо впливає на імідж навчального закладу, а значить сприяє його конкурентоспроможності в сучасному соціумі.[4, с.277]

Отже, численні публікації про вплив іміджу керівника на успіх організації висвітлюють рівень розробленості даної проблематики і свідчать,

що саме від позитивного іміджу та професійності керівника залежить не лише зовнішня конкурентоспроможність організації на ринку, але і рівень корпоративної культури, міра прихильності співробітників до своєї організації, імідж організації та інше.[2] Таким чином, особистий імідж керівника є управлінською та соціально-психологічною категорією, рівнем привабливості й довіри до нього в очах колег, підлеглих, клієнтів, конкурентів тощо, критерієм оцінки ефективності управлінської діяльності. Керівнику необхідно створювати і підтримувати особистий імідж, адже позитивний імідж керівника є одним з основних чинників, що впливає на формування іміджу закладу мистецької освіти.[1, с.248]

Список використаних джерел

1. Пшенична Л. Імідж керівника – важлива складова кар’єри управлінця// журнал « Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології» - С, 2018, № 6 (80), с.232, 238, 244, 248
2. URL:https://knowledge.allbest.ru/management/2c0b65625b3ad68b5d53a89421216d26_0.html
3. Шевченко В.С. Роль і місце іміджу керівника в ефективному управлінні сучасної організації. Харків, журнал «Соціальна економіка» Том 52 №2 2016, с.157, 158
4. Тимошко Г. М. Сучасні тенденції розвитку організаційної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу на засадах іміджелогії// Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки – 2014.- Вип.122, с.277

І. С. Назаренко,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-18-Г1, ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Н. О.Приходькіна,

к. пед. н., доц., доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

**РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАКЛАДУ
ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ (НА ПРИКЛАДІ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ
ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОЇ ШКОЛИ № 291 З ПОГЛИБЛЕНИМ
ВИВЧЕННЯМ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ М. КИЄВА)**

У сучасному світі, в умовах глобальних змін світової інфраструктури, різко зросли обсяг і швидкість інформаційних потоків і, як наслідок, сформувалася принципово нова система цінностей.

Сучасній людині дедалі частіше потрібно діяти в умовах невизначеності, робити свідомий вибір і нести за нього стовідсоткову відповідальність, бути професіоналом, постійно працювати над своїм розвитком, мати позитивний стиль мислення, вміти працювати в команді, володіти високим емоційним інтелектом.

Саме тому від освітніх установ сьогодні вимагається не тільки сформувати у дитини високий рівень знань, а й певні особисті якості, вміння і навички, що дадуть можливість їй бути успішною у достатньо складному і суперечливому сучасному світі.

Безперечно, реалізація цієї мети потребує модернізації освітнього змісту та інноваційних підходів у розробці і впровадженні нових педагогічних технологій. Але головне — це формування нової культури виховання та навчання дитини.

Питання формування організаційної культури освітнього закладу набувають сьогодні особливої актуальності і значимості, оскільки організаційна культура не тільки відрізняє одну організацію від іншої, але і зумовлює успіх функціонування освітнього закладу в довгостроковій перспективі.

Будь-яка організація, незалежно від профілю діяльності, декларованих

цілей та форми власності, створюється і діє в певному культурному середовищі.

На сьогоднішній день організаційна культура освітнього закладу має двояку природу: з одного боку - це традиційна класична культура школи, заснована на необхідності збереження академічних цінностей; а з іншого боку - організаційна культура освітнього закладу стає важливим інструментом для ефективного досягнення поставлених цілей на ринку освітніх послуг і збереження конкурентоспроможності.

Тісно пов'язана з реаліями стабільності та розвитку, організаційна культура на сьогоднішній день виявляється у фокусі вивчення культурології, філософії, соціальної психології, соціології, менеджменту, соціології управління тощо.

Формування будь-яких внутрішніх змін загальноосвітніх освітніх закладів, зокрема й організаційної культури, має свої особливості. Наприклад, В. Кноррінг [3, с.67] визначає два способи її створення й розвитку: неусвідомлений і цілеспрямований.

Неусвідомлений процес формування організаційної культури є інтуїтивною або стихійною реакцією, спрямованою на вирішення конфліктних ситуацій у педагогічному колективі за принципом "тут і тепер", боротьбу зі слухами й плітками, без діагностики глибинних механізмів і причин їх виникнення, що полягає в аналізі цінностей, норм, мотивів і моделей трудової поведінки учасників навчально-виховного процесу. З одного боку, це приводить до швидкого зникнення симптомів проблеми, але не вирішує її причин, які полягають у протиріччі між цінностями, нормами співробітників. Спроби поліпшити соціально-психологічний клімат у колективі, призупинити плинність кадрів методами матеріального стимулювання працівників чи покаранням найбільш конфліктних працівників теж є недостатньо ефективними у формуванні організаційної культури, причиною яких є неусвідомлення сутності організаційної культури, механізмів її формування [2, с.9].

Під цілеспрямованим процесом формування організаційної культури розуміється комплексна діагностика основних складових ціннісної,

нормативної, мотиваційної підсистем організаційної культури шкільної організації і підсистеми трудової поведінки, аналіз результатів діагностики та їх усвідомлення керівником і колективом, визначення бажаної організаційної культури й розроблення програми дій щодо реалізації основних компонентів нової організаційної культури на основі різноманітних форм і методів. Ми дотримуємося думки про необхідність цілеспрямованого формування організаційної культури [2, с.10].

Основною метою розвитку організаційної культури закладів загальної середньої освіти, на нашу думку, є створення сприятливих умов для об'єднання всіх суб'єктів навчально-виховного процесу (адміністрації, педагогічних працівників, здобувачів загальної середньої освіти та батьків) у єдиний колектив з метою цілеспрямованого руху від уже сформованого стану організаційної культури закладу загальної середньої освіти до якісно нового.

Суб'єктами формування, розвитку та зміни організаційної культури є керівники (адміністрація) закладу загальної середньої освіти, педагогічні працівники, учні та їхні батьки.

Багато наукових дослідження присвячено визначенню основної ролі керівників організацій у формуванні та розвитку організаційної культури [5, с.13].

Зокрема, на думку Ж. Серкіс [1, с. 25], керівник, його особистість та управлінська культура є важливим чинником впливу на організаційну культуру.

На думку української дослідниці Г. М. Тимошко, високоорганізований керівник ЗНЗ з високим рівнем організаційної культури – особистість, яка повною мірою втілює в життя основні принципи перебудови освіти та спонукає усіх учасників навчально-виховного процесу підносити статус культури школи. За цих умов важливою проблемою є формування керівника закладу загальної середньої освіти нової генерації, формування людини організаційної культури, від професійної майстерності якої залежить як організація роботи закладу загальної середньої освіти, так і її результативність, прогнозована на творення конкурентоспроможної, висококультурної особистості випускника сучасного

закладу загальної середньої освіти [4, с.235].

Організаційна культура є у кожній організації, вона виступає як засіб регулювання відносин між керівництвом і підлеглими, а також відносин між працівниками компанії. Крім іншого, це поняття обов'язково включає в себе такі складові, як мотивація співробітників та їх лояльність.

Можна сказати ще точніше: організаційна культура - це домінуюча система цінностей і практик, соціальний посередник, через якого реалізується корпоративна стратегія компанії. Тобто через корпоративну культуру організація пред'являє себе світові.

Організаційна культура включає в себе не тільки глобальні норми і правила, а й поточний регламент діяльності. Вона може мати свої особливості в залежності від роду діяльності, форми власності, займаного становища на ринку чи в суспільстві

Усі організації, незалежно від форми власності й цілей діяльності, утворюються і живуть у певному середовищі, що має назву культура. Вона багато в чому визначає зміст їхнього існування, діє як ззовні, так і всередині організації.

Культура формується роками й десятиліттями, тому вона є дещо інертною і консервативною. У багатьох наукових працях зазначається, що добре розвинена, міцна культура - найважливіша характеристика організацій, що досягають значних успіхів. Термін «міцна культура» означає, що більшість менеджерів і співробітників мають певні загальні цінності. Міцна культура передбачає стійкий зв'язок між культурою та стратегією діяльності закладу, що сприяє досягненню єдності цілей усіх співробітників, забезпечує високу мотивацію співробітників та їх більш відповідальну участь у діяльності організації. Чіткі принципи організаційної культури сприяють реалізації місії, цілей, завдань та стратегії освітнього закладу, забезпечують прозоре та ефективне управління організацією відповідно до вимог сьогодення.

Основною метою зміни організаційної культури освітнього закладу є створення сприятливих умов для адаптації на ринку освітніх послуг, забезпечення можливості зберегти накопичений потенціал, не лише функціонувати, а й

розвиватись. Важливо зрозуміти, що процес зміни культури організації вимагає ретельної підготовки. Усі задумані зміни рекомендується починати зі складання плану.

Зміни організаційної структури й методів керування завжди стосуються умов життя й діяльності людей, часто утворюючи почуття непевності. Від здібностей керівників освітнього закладу, їх вмінь виявляти гнучкість і винахідливість залежить наскільки спокійно та впевнено буде прийнята й реалізована нова організаційна культура.

Так як культура відіграє дуже важливу роль у житті організації, вона повинна бути предметом пильної уваги з боку керівництва. У менеджменті великих організацій є достатньо ресурсів і засобів для того, щоб впливати на формування і розвиток організаційної культури, однак їм не завжди вистачає знань, що стосуються як її сутності, так і процесів її формування, підтримки і зміни.

Організаційна культура освітніх закладів – це насамперед соціально-психологічне явище, формування й розвиток та урахування якого в діяльності освітніх закладів є важливим фактором організаційного розвитку, створення іміджу школи, гуманізації управління, підвищення його ефективності в досягненні мети. Тому достатня увага має приділятися оволодінню педагогічними працівниками знаннями, щодо формування організаційної культури освітніх закладів відповідно до потреб сучасного суспільства.

Список використаних джерел

1. Богатырев М. Р. Организационная культура предприятия: актуальные подходы к проблемам идентификации и управления. *Вестник Московского университета*. 2004. № 6. С. 97–24.
2. Бондарчук О. І. Психологічні проблеми підготовки менеджерів у системі післядипломної педагогічної освіти до управління конфліктами в освітніх організаціях. *Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць*

Институту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / за ред. Максименка С. Д., Карамушки Л. М. Київ : Міленіум, 2003. Том I. «Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія» – Ч. – С. 8-10

3. Коллинз Д., Поррас А. Основные ценности или дальновидность Вашей компании. *Персонал*. 1998. № 1. С.92–100.

4. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента / пер. с англ. А. Зак. Москва : Контроллинг, 1991. 104 с.

5. Тимошко Г. Теоретико-методологічний базис розвитку організаційної культури в теорії та практиці управління загальноосвітнім навчальним закладом. *Педагогіка вищої та середньої школи : збірник наукових праць*. 2017. Вип. 3 (49). С. 177-188.

Г. С.Негріло,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-18-Г2, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Г.М. Тимошко,

доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, адміністрування
і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ПРОФОРІЄНТАЦІЯ ЯК ЧИННИК СОЦІАЛІЗАЦІЇ ШКОЛЯРІВ

У наш час значно ускладнився процес соціалізації молодого покоління. Кризовий стан процесу соціального становлення молоді спричинено зміною виробничої сфери, формуванням нових умов, відносин, змін у системі зайнятості молоді, її матеріального забезпечення. На вирішення цих молодіжних проблем, зокрема, спрямовано профорієнтаційну роботу. Професійна орієнтація, за Б. Федоришиним, являє собою науково-практичну систему підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення.

Предметом соціальної педагогіки є процес соціалізації підростаючого покоління, під час якого засвоюється соціальний досвід і відбувається адаптація до соціального середовища, засвоєння його традицій, норм, правил, цінностей, що веде до процесу активного включення в соціальне середовище [1, с. 180]. А, оскільки, вибір майбутньої професійної діяльності є невід'ємною умовою соціалізації, то саме соціальний педагог, на наш погляд, покликаний керувати системою професійного самовизначення учнів.

Метою нашого дослідження є аналіз профорієнтаційної роботи соціального педагога як чинника соціалізації школярів.

Вивченням особливостей і проблем профорієнтації дітей у загальноосвітніх закладах займалися такі вчені як А. Маркова, Г. Пригін, Є. Клімов, Н. Пряжников, Т. Кудрявцев, П. Лернер, Л. Хьелл, Н.Отрощенко, які розглядали дану проблему і підкреслювали важливість профорієнтаційної роботи для соціалізації особистості.

Існує кілька підходів до розуміння професійного самосвідомості. Г. Пригін вважає, що професійне самовизначення – це усвідомлення людиною своєї приналежності до певної професійної групи. В. Алексеев робить основний акцент у професійному самовизначенні на пізнанні й самооцінці професійних якостей і ставлення до них. Л. Головей трактує це поняття як виборчу діяльність самосвідомості особистості, підпорядковану завданням професійного самовизначення; усвідомлення себе, як суб'єкта своєї професійної діяльності [2, с. 205]. Успішне соціально-професійне самовизначення школярів, на думку Н. Отрощенко, передбачає, перш за все, соціально-психологічну готовність до побудови й реалізації життєвих та професійних перспектив і становить складну організовану діяльність.

Такі інтерпретації терміна „професійне самовизначення” не суперечать один одному, а взаємодоповнюють, відбиваючи різні аспекти цього поняття.

На думку А. Маркової професійне самовизначення включає:

- усвідомлення людиною норм, правил, моделей своєї професії як еталонів для усвідомлення своїх якостей;

- усвідомлення цих якостей в інших людей, порівняння себе з якимсь абстрактом або конкретним колегою;
- облік оцінки себе як професіонала з боку колег;
- самооцінка людиною своїх окремих сторін – розуміння себе, своєї професійної поведінки, а також емоційне ставлення і оцінювання себе;
- позитивне оцінювання себе в цілому, визначення своїх позитивних якостей, перспектив, що призводить до позитивної „Я – концепції” [3, с. 54].

Професійне самовизначення людини та вибір професії починається далеко в її дитинстві, коли в дитячій грі дитина приймає на себе різні професійні ролі й програє пов'язану з ними поведінку. Якщо уважно придивитися до цих ігор, можна помітити, що діти в них легко й охоче йдуть на різні копіювання професійної діяльності. Закінчується професійне самовизначення в ранній юності, коли вже необхідно прийняти рішення, яке вплине на все подальше життя людини.

Є. Пряжнікова виділила основні завдання професійного самовизначення:

- формування загальної готовності до самовизначення;
- а для підлітків і випускників шкіл – це допомога в конкретному виборі професії [4, с. 76].

Виділяється кілька науково-теоретичних підходів у розв'язанні завдань профорієнтації:

- Глибинний підхід (А. Адлер, З. Фрейд) – стосується профконсультації; в основі цього підходу лежать уявлення про те, що успішність професійного і життєвого шляху тісно пов'язана з урахуванням природних психодинамічних утворень, що спонукають людину до певного типу життєдіяльності.

- Гуманістичний підхід (А. Маслоу, Я.А. Коменський, А. Дістервер, К. Ушинський) передбачає допомогу людині у повноцінній самореалізації (реалізація образу „Я”) у професійній праці. Згідно гуманістичного підходу ідея професійної орієнтації реалізується через розкриття індивідуальних особливостей кожної людини, виявлення і розвитку інтересів до певного виду

професійної діяльності на основі визнання цінності кожної людини як особистості, що прагне до самореалізації у професійній діяльності.

- Прагматичний підхід. В його основі (Дж. Локк, У. Джеймс, Дж. Дьюї, Е. Стоунс) лежать переконання, що сутність підготовки молоді до життя, до професійної діяльності полягає у постійній реконструкції власного досвіду особистості, у процесі якої виявляються і розвиваються здібності та інтереси.

- Виховний підхід – один з найбільш поширених підходів у профорієнтації (Г. Ващенко, А. Волошин, Ю. Азаров, С. Чистякова), в основі якого лежать переконання про те, що кожну людину можна підготувати до будь-якої професії.

- Когнітивний (пізнавальний) підхід ґрунтується на дослідженнях проблеми формування творчого мислення (Я. Пономарьов), „індивідуального стилю мислення” (Ю. Кулюткін, Г. Сухобсон), понятійної та ментальної структури інтелекту (М. Холдена).

- Мотиваційний підхід. В основі лежить професійна спрямованість особистості як результат формування системи ціннісних щодо професійної діяльності мотивів [1, с. 183].

Нами було проведено опитування для визначення професійного вибору в сферах „Людина – Людина”, „Людина – Знак”, „Людина – Техніка”, „Людина – Природа” і „Людина – Художній образ”, який відповідає ступеню бажання займатися певними видами діяльності.

Отримані результати дозволили визначити рівень мотивації учнів до різних видів діяльності.

Учням було запропоновано 30 питань і 5 стовбців відповідних п'яти типам професій. Найбільша сума позитивних відповідей вказувала на найбільш підходящий тип професії для кожного опитаного. За результатами тестування було виявлено, що 25% класу відповідає тип професії „Людина – Людина” – предметом інтересу є обслуговування, перетворення, соціальні системи, групи населення, люди різного віку; (продавець, перукар, лікар, учитель), 25 % набрали такі типи як „Людина – Природа” – представники цього типу мають

справу з рослинними і тваринними організмами, мікроорганізмами й умовами їхнього існування (агроном, зоотехнік, ветеринар, мікробіолог), „Людина – Художній образ” – тут основними об’єктами діяльності є факти художнього відображення дійсності (художник-декоратор, настроювач музичних інструментів, концертний виконавець, артист балет, актор драматичного театру), „Людина – Техніка” – мають справу з неживими, технічними об’єктами праці (слюсар-складальник, інженер-механік, електрослюсар, технік-технолог громадського харчування). Проводячи тест в іншому класі за результатами тестування було виявлено, що 73 % класу найбільш підходять професії типу „Людина – Художній образ”, а інші 27% класу відповідали типу „Людина – Природа”.

Так само було проведено усне опитування про перевагу у виборі професії. Зіставивши дві проведені методики, можемо зробити висновок про те, що у дітей вже сформоване уявлення про їх професійні уподобання.

Таким чином, у школі ведеться певна робота для успішного здійснення процесу навчання та подальшого розвитку особистості дитини.

Профорієнтаційна робота з учнями передбачає:

- *підтримку підлітка у визначенні майбутньої професії, вироблення індивідуальної лінії саморозвитку;*
- *організацію екскурсій для розширення уявлень про сучасний світ професій;*
- *взаємодію з центрами з метою проведення діагностики та працевлаштування [5, с. 160].*

Отже, в сучасних умовах професійна орієнтація як система заходів, спрямованих на підтримку особистості в професійному виборі, має на меті створення профорієнтаційних ситуацій для самостійного розв’язання людиною проблеми визначення свого місця в професійному середовищі й узгодження нею динамічних суперечностей між вимогами професії та досягнутим рівнем розвитку (професійним та особистісним) у межах бажаного або ж вже обраного

виду праці, в якому особистість виявить свої здібності та реалізує власну програму життєдіяльності.

Список використаних джерел

1. Соціальна педагогіка. Підручник. За ред.. проф.. Капської А.Й. - К.: Центр навчальної літератури, 2006.- 468 с.
2. Гальперин П.Я. Актуальные проблемы возрастной психологии / А.В. Запорожец, С.Н. Карпова. - М.: Педагогика, 1998.- 543с.
3. Климов Е.А. Как выбирать профессию: Пособие для педагогов и психологов. / Е.А. Климов. - М.: “Контур”, 2000. - 159 с.
4. Коломинский Я.Л. Социальная психология школьного класса: Науч.-метод. Пособие для педагогов и психологов./ Я.Л. Коломинский. – Мн.: ООО “ФУАинформ”, 2003. - 312с.
5. Иванов А. В.Социальная педагогика: Учебное пособие / А. В. Иванов и др.; под общ.ред. проф. А. В. Иванова. — М.: Издательско-торговая корпорация “Дашков и К”, 2010. — 424 с.

В.В. Прокопенко,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-18-Г2, ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Т.Є. Рожнова,

канд. пед. наук, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної
роботи ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ОПТИМІЗАЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ДОКУМЕНТООБІГОМ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

Актуальність теми зумовлена тим, що документована інформація будь-

якого закладу освіти, особливо закладу професійно-технічної освіти, складає основу управління, яка є важливим елементом соціального і політичного життя суспільства. Для підвищення ефективності управління закладу освіти необхідно приділяти достатню увагу вдосконаленню роботи з документами, так як будь-яке управлінське рішення базується на інформації в документах, також поліпшити документообіг, тобто оптимізувати його. Під оптимізацією документообігу розуміється комплекс заходів організаційного, технічного, програмно-технічного і організаційно-проектного характеру, які виконуються у закладі освіти [1].

Метою дослідження є розгляд питання щодо оптимізації системи управління документообігом у закладах професійно-технічної освіти.

Оптимізація документообігу дозволить: визначити склад документів, які використовує заклад професійно-технічної освіти у своїй діяльності; визначити склад документопотоків закладу та їх внутрішню структуру; регламентувати маршрути руху документів у рамках документопотоку, окремих груп документів, що беруть участь у реалізації функцій, завдань, адміністративного та освітнього процесу; встановити, якщо це необхідно, тимчасові параметри проходження документа у цілому за встановленим для нього маршруту і тимчасові параметри виконання окремих операцій у процесі документообігу.

Питання документообігу в освітній установі займалися В. Александрова, Л. Васильєва, О. Виноградова, О. Матвієнко, С. Наєнко, Г. Пономарьова, Ю. Якимюк та ін. Однак, питанням документаційного забезпечення освітнього процесу, саме, у закладі професійно-технічної освіти, практично немає.

До організаційних заходів щодо оптимізації документообігу у закладах професійно-технічної освіти відноситься розробка нормативно-правових актів і методичних документів, що встановлюють вимоги, правила, рекомендації з організації документообігу, як у цілому, так і на окремих ділянках роботи з документами або за окремими видами документів у закладі освіти.

Крім цього до заходів організаційного характеру відноситься: правильна організація роботи служби документаційного забезпечення управління (ДЗУ);

раціональний розподіл функціональних обов'язків між працівниками служби ДЗУ; організація роботи з документами у структурних підрозділах.

З огляду на те, що об'єктивною тенденцією є постійне зростання обсягів документообігу забезпечити оптимальну організацію документообігу неможливо тільки заходами організаційного характеру, інакше довелося б постійно збільшувати чисельність діловодного персоналу. Допомогти у цьому можуть заходи технічного характеру і організаційно-проектні роботи по вдосконаленню документообігу [2, с. 56].

Оскільки документообіг – це складний технологічний процес переміщення документів по пунктах, на яких здійснюється робота з документами та їх технічна обробка, організувати рух документів оптимальним чином можна тільки із застосуванням технічних засобів. До технічних засобів відносяться засоби оргтехніки та комп'ютерної техніки, що надають широкі можливості для підготовки документів, проведення електронного узгодження, забезпечення документообігу, організації оперативного зберігання документів.

Для підвищення оптимізації документообігу у закладах професійно-технічної освіти ми пропонуємо зупинитися на вдосконаленні технологій документообігу та скорочення його обсягу [3, с. 18].

Завдання скорочення обсягу документообігу має два основних аспекти – скорочення кількості створених документів і скорочення витрат ресурсів на виробництво документів. Найбільш важливим є, природно, перший аспект. Скорочення обсягу документообігу пов'язується з регламентацією документування, зменшенням кількості внутрішніх документів, раціоналізацією документації, створенням уніфікованих систем документації, розробкою уніфікованих вимог до текстів, а також використанням бездокументних зв'язків.

Головна умова скорочення обсягів документів – упорядкування їх виникнення. Основним методом упорядкування процесу документування є уніфікація, як окремих груп документів, так і всієї системи діловодства. На практиці це виражається у створенні різних систем документації, суворо

встановлюють склад застосовуваних документальних форм і регламент користування ними. Так само числу способів, що дозволяють ефективно удосконалювати технологію документообігу, відносять оптимізацію процедур підготовки та оформлення документації, впорядкування документаційного навантаження у часі з метою більш рівномірного її розподілу.

У зв'язку із упровадженням автоматизованих систем управління з'являється можливість використовувати електронний документообіг, що у свою чергу так само є одним із шляхів оптимізації документообігу у закладах професійної освіти.

Згідно з Державною системою документаційного забезпечення управління автоматизація роботи з документами здійснюється з використанням персональних комп'ютерів і автоматизованих робочих місць (АРМ), сформованих на їх основі. Кожне автоматизоване робоче місце, а також організація мереж розробляється відповідно до організації служби ДЗУ закладу освіти і конкретними функціональними обов'язками співробітників.

Основні завдання системи електронного документообігу: автоматизація рутинних операцій, зниження або ліквідація паперового потоку; організація одночасного доступу до документів різних користувачів; здійснення ефективного пошуку інформації; забезпечення високої швидкості і необхідної якості підготовки документів.

Системи електронного документообігу повинні забезпечувати ефективне виконання таких функцій [4, с.12-13]: введення, підготовка і редагування документів; реєстрація документів; спільна робота над документами; контроль виконання документів; створення баз даних (зберігання документів); прийом і пересилання документів; систематизація документів, формування справ; підготовка до зберігання і архівне зберігання справ.

Електронний документообіг скорочує інформаційні потоки до оптимального мінімуму, забезпечує спрощення та зменшення процесів збору, обробки і передачі інформації за допомогою новітніх технологій автоматизації цих процесів.

У цілому при вирішенні завдання зменшення документообігу слід враховувати, що документ є одним із інструментів управління діяльністю закладу професійно-технічної освіти, він виконує важливі функції, пов'язані з підтвердженням юридично значущих управлінських дій. У зв'язку із цим можливості скорочення обсягу документообігу мають обґрунтовані межі.

Висновки. Отже, приступаючи до розробки і реалізації заходів щодо скорочення документообігу, перш за все необхідно встановити випадки, в яких створення документів необхідне, можна приступати до реалізації заходів по виключенню необов'язкових документів, а також вдосконалення форм, змісту і порядку роботи з обов'язковими документами.

Список використаних джерел

1. Оптимізація і «оптимізація» в освіті та управлінні. Володимир Бахрушин. Портал громадських експертів. Освітня політика: веб-сайт. URL: <http://education-ua.org/ua/articles/724-optimizatsiya-i-optimizatsiya-v-osviti-ta-upravlinni>.
2. Електронний документообіг та захист інформації: навч. посіб. Кукарін О. / за заг. ред. д. держ. упр., професора Н.В. Грицяк. Київ, 2015. 84 с.
3. Матвієнко О., Цивін М. Основи організації електронного документообігу: навч. посіб. Київ: Центр учб. літ. 2008. 112 с.
4. Золотарьова І. Автоматизація документообігу: навч. посіб. / І. Золотарьова, Р. Бутова. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2008. 169 с.

І. В. Пустовалов,

кандидат психологічних наук, директор Зазимського навчально-виховного об'єднання Броварського району Київської області, здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-18-Г1, ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

І. М. Андрощук,

д. пед. н., професор, професор кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ЯК ОСВІТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

В сучасних соціально-економічних умовах розвитку України для побудови нової національної освітньої системи, на етапі її інтенсивного розвитку потрібні ефективні керівники закладів освіти, професіонали здатні створити сучасне, креативне та комфортне освітнє середовище для всіх учасників навчально-виховного процесу, впровадити сучасні технології в освітній процес та організувати процес підготовки сучасної молоді, відповідно до перспективних стандартів освіти. Безперечно, керівник закладу освіти повинен бути сучасним менеджером, навіть експертом з менеджменту, який створює особливий тип продукту – структуру нової, сучасної освітньої організації, інноваційну, демократичну модель управління персоналом, що є важливою складовою для реформи освіти сьогодні.

Ефективність діяльності керівника закладу освіти насамперед залежить від високого рівня його культури управління, впровадження передових сучасних технологій в освітній процес, використання демократичних психолого-педагогічних методів та механізмів при взаємодії з усіма учасниками освітнього процесу.

Теоретичний аналіз наукових джерел свідчить про наявність достатньої кількості праць з вивчення проблеми професійного розвитку керівників закладів освіти. Найбільш важливі питання, пов'язані з особистісними, діловими та професійними якостями управлінців, розглядають у своїх працях зарубіжні та вітчизняні науковці в галузі педагогіки такі, як І. Андрощук, В. Бондар, Л. Даниленко, Б. Карлоф, М. Кириченко, М. Лагунова, В. Маслов, Т. Махія, В. Олійник, Н. Приходькіна, І. Резакович, З. Рябова, І. Сіданіч,

Г. Тимошко, Ф. Тейлор, В. Уругкін, В. Шатун, Н. Шмельов, А. Файоль С. Фролов та ін. Проблему професійного розвитку фахівців активно досліджують А. Деркач, Е. Зеєр, Є. Климов, Т. Кудрявцев, Н. Кузьміна, А. Маркова, Л. Мітіна та ін.

Проте досліджень пов'язаних з професійним розвитком керівників закладів освіти як освітніх менеджерів, показали, що прогрес у цій галузі відбувається дуже повільно. Специфіка керівників закладів освіти полягає в тому, що їх управлінська діяльність обмежена конкретними часовими рамками. Тому керівники в освіті не можуть чекати, коли рівень професійної компетентності буде ідеальним, тому змушені приймати та впроваджувати рішення власного розвитку негайно. Враховуючи це, керівники освіти повинні постійно перебувати в ситуації професійного розвитку, поєднуючи це з роботою, щоб організація діяльності закладу не була порушена [1; 3; 4].

Управління в освіті – це сукупність принципів, методів, організаційних форм та технологічних методів управління навчальним процесом, метою яких є підвищення його ефективності [4].

Сучасний менеджмент в освіті стає наукоємною сферою діяльності і все частіше вимагає високого рівня професіоналізму та різноманітних знань з боку керівних кадрів освіти. На даний час, підвищення ефективності організації освітнього процесу визначається формуванням сучасних економічних відносин, підвищенням ефективного управління цим процесом. Не можна керувати складними системами простими методами. Серед особистих та ділових, професійних якостей керівників ми визначили, що основними якостями є компетентність, досвід та навички спілкування. [3].

Водночас, мотивація до професійної діяльності є не менш важливою умовою формування професійної компетентності, адже мотиваційно-потребова сфера особистості керівника закладу, усвідомлення та мета його діяльності, разом визначають зміст його управлінської та педагогічної діяльності. Однак весь цей комплекс заходів неможливий, якщо керівник не приділяє належної уваги своєму професійному та психолого-педагогічному розвитку [1].

Також не може бути професійного зростання освітнього менеджера без достатніх комунікативних та професійних навичок: вміння керувати людьми, делегувати повноваження і, яким би не був компетентний досвідчений керівник, він не має права зупинятися у своєму професійному розвитку, оскільки це буде пов'язано не лише з його неповагою до ділової ситуації, а й знижує конкурентоспроможність організації [4].

Суттєвим чинником, що впливає на управлінську діяльність керівника закладу освіти, є середовище, яке його оточує. Навколишнє середовище керівника закладу освіти – це сукупність обставин та факторів всередині та навколо нього, які впливають на прийняття рішень. Керівник закладу постійно знаходиться під постійним тиском з певних напрямів зовнішнього та внутрішнього середовища [3].

В процесі виконання своїх управлінських обов'язків на безперервний професійний розвиток керівників закладів освіти, впливає велика кількість, як зовнішніх, так і внутрішніх факторів, що у свою чергу ускладнює їх діяльність. Тому набувають значущості такі якості, як нове сполучення інтелекту й оперативних здібностей, уміння працювати в стресових ситуаціях, уміння розвивати в собі здатність блокувати їх вплив на спроможність виконувати свої функції, що зміцнює постійне прагнення до саморозвитку [1].

В той же час, з огляду на складність управлінських проблем, що існують сьогодні в системі освіти, особливу увагу, на наш погляд, необхідно приділяти професійному розвитку керівників закладів освіти як освітніх менеджерів. Поряд з розробкою й обліком загальних закономірностей соціального управління важливу роль в оптимізації процесу управління в системі освіти, на наш погляд, повинне відігравати психолого-педагогічне забезпечення безперервного зростання професійної компетентності керівників закладів як освітніх менеджерів, запровадження інноваційних підходів, стратегічного планування управлінської діяльності та розвитку навчального закладу [2].

Отже, для професійного розвитку керівників закладів освіти як освітніх менеджерів слід акцентувати увагу і вдосконалювати, на всіх рівнях підготовки

та підвищення кваліфікації, такі управлінські складові: психолого-педагогічну взаємодію з усіма учасниками освітнього процесу, управління навчально-виховним процесом у закладі, адміністративно-правову діяльність, фінансово-господарську діяльність, педагогічну діяльність, партнерську співпрацю з зовнішнім та внутрішнім середовищем тощо.

Список використаних джерел

1. Карамушка Л. Психологічна готовність керівника до управління // Директор закладу (Шкільний світ). – 2003. – №9. – с.4–5
2. Лукіна Т. Управління якістю післядипломної педагогічної освіти в контексті освітньої реформи. – ж/л Післядипломна освіта в Україні – №1, – 2007р. – с. 69.
3. Мармаза О. Класифікація основних функцій керівника сучасної закладу // Освіта і управління. – 1998. – т.2. – №1. – с.63–66.
4. Мельник В. Управлінська кваліфікація керівника навчального закладу як елемент системи післядипломної освіти // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошук: Зб. наук. праць / Ред. кол.: Т. Сущенко (відп. ред.) та ін. – К., Запоріжжя, 2002. – Вип. 22. – с.264–267.

М. В. Пустовалова,

здобувачка вищої освіти, 073 «Менеджмент», ОПП «Управління навчальним закладом» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

І. М. Андрощук,

д. пед. н., професор, професор кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

**УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ВИХОВАННЯ В ЗАКЛАДАХ
ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ**

Дошкільна освіта є особливо важливим етапом у житті кожної людини. В цей період проходить процес формування особистості дитини, наслідки якого супроводжують її протягом усього життя. Дошкільна освіта – фундамент, на якому базується вся подальша освіта. Це є незаперечною істиною, котру слід враховувати в своїй діяльності владним структурам як освітянського, так і державного управління, від найнижчого до найвищого рівнів. У Законі України «Про освіту», Закон України «Про дошкільну освіту» гласить, що дошкільна освіта в українській державі є обов'язковою. На підставі вищезгаданих законодавчих актів Кабінетом Міністрів України затверджено Положення «Про дошкільний навчальний заклад». Державною національною програмою «Освіта» (Україна XXI століття) окреслено стратегічні завдання розвитку освіти, серед яких чільне місце займають ті, котрі пов'язані з перебудовою управлінського механізму системи освіти на принципах демократизації, децентралізації та гуманізації. Таким чином, створилась ситуація невідповідності реалій практики із вимогами законодавчо – нормативного забезпечення у сфері дошкільної освіти [2;3].

Управління дошкільною освітою опирається на загальну теорію соціального управління, яке здійснюється з врахуванням суспільних закономірностей. Основи наукового управління та аспекти теорії соціального управління обґрунтовані в працях А. Атаєва, В. Афанасьєва, А. Омарова, П. Третьякова та ін.

Теоретичні основи сучасної освіти в Україні, філософське осмислення підходів до управління її розвитком розкриті в наукових дослідженнях В. Андрущенко, І. Зязюна, В. Лутая. Роботами В. Маслова, В. Олійника, В. Пекельної, Р. Шакурова та ін. створювалося теоретичне підґрунтя управління освітою, наукові основи, на яких базується діяльність сучасного керівника навчального закладу [5].

Щодо розвитку професіоналізму та управлінської компетентності керівників освітніх закладів спираємося на наукові праці Л. Даниленко,

В. Мельник, О. Зайченко, Г. Єльнікової, В. Маслова, Л. Карамушки [4].

Методичні підходи до організації особистісно зорієнтованого виховання дітей, засвоєння ними моральних норм та досвіду запропоновані у працях І. Беха, С. Гончаренка, З. Плохій, Т. Поніманської [1].

Освіту і виховання слід розглядати як фундамент, де першою ланкою є сімейне виховання і дошкільні заклади, що має вирішальне значення. В зв'язку з цим виховний процес в дошкільних закладах освіти, які волею соціальних і економічних обставин стали обов'язковими освітньо-виховними осередками для переважної більшості дітей раннього і дошкільного віку, потребує особливої уваги. Нові світоглядні орієнтири та соціальні завдання, які постали перед людством актуалізують проблему взаємозв'язку дошкільного та сімейного виховання [7].

На нашу думку, не скрізь реалізовується на практиці проголошений принцип активної взаємодії закладу дошкільної освіти та сім'ї заради досягнення прогнозованих високих цілей розвитку виховання, навчання дітей. Повноцінним може бути тільки те виховання, яке починається від колиски. Саме в сімейному вихованні в дошкільні роки у дитини закладаються основи моралі, доброї поведінки, активності, ініціативи, творчого ставлення до дійсності чи, навпаки, пасивності, байдужості.

За таких вимог, постала гостра необхідність підняти культуру сімейного виховання і водночас збагатити можливості закладу дошкільної освіти, мають чітко визначити свої позиції, розробивши сучасну модель взаємодії закладу дошкільної освіти та сім'ї. Коли керівник буде точно знати, чого бракує вихователеві, його підготовку та реальні можливості, ми досягнемо мети ефективного виховання, співпраці з мінімальними зусиллями і затратами часу.

Вирішення цього завдання передбачає насамперед організацію спеціальної управлінської, психолого-педагогічної підготовки керівників дошкільних закладів, формування в них психологічної готовності до управління. Сучасний виховний процес дошкільного закладу вимагає переосмислення своєї сутності, а саме: нових підходів до здійснення виховних

функцій педагогічного управління. Кожна епоха накладає свій відбиток на зміст, характер, динаміку взаємин батьків і дітей. Не треба забувати про історичні підходи щодо родинно-сімейного виховання [5].

Науково-методологічною основою теоретичних розробок з проблем дошкільного виховання є праці А. Макаренка, С. Русової, В. Сухомлинського. Відомі педагоги, надаючи надзвичайно серйозної уваги проблемам сімейного виховання, розглядали його як найбільш природну основу психічного і морального розвитку особистості, розвитку творчих здібностей людини на всіх вікових етапах її життя [6].

Перехід освіти України на новий якісний етап розвитку стимулював наукові пошуки щодо створення систем управління, адекватних потребам сучасного мінливого суспільства. Аналіз вітчизняних та зарубіжних філософських, соціологічних, управлінських наукових джерел дав змогу зробити висновок, що у сучасній ситуації суспільного розвитку визначної ролі набуває управління процесом виховання, зокрема, в дошкільних навчальних закладах [5].

Аналіз проблеми в теорії і практиці нашого дослідження управління процесом виховання дав змогу зробити висновок, що сьогодні існує серйозне протиріччя між загальновизнаною значимістю процесу виховання і низьким рівнем його впровадження в практичну діяльність дошкільних закладів. Також зазначимо, що управління процесом виховання в закладах дошкільної освіти буде ефективнішим при умові, якщо здійснювати його цілеспрямовано, комплексно, у співпраці закладу дошкільної освіти та сім'ї.

У закладах дошкільної освіти необхідно постійно впроваджувати інформаційно-методичне забезпечення виховного процесу. Систематично визначати показники вихованості дітей, а значить налагодити належний контроль і оцінку результативності виховної роботи. Керування дошкільною установою повинно розглядатися як цілеспрямована активна взаємодія керівника і всіх учасників виховного процесу щодо його упорядкування і переведення в новий стан.

Щоб така робота була успішною, вихователі самі повинні відповідати тим критеріям громадянськості, які ми висвітлили в теоретичній частині нашого дослідження. Результати анкетування показали, що морально-ціннісні орієнтації та громадянська позиція українських педагогів знаходяться на високому рівні. Тому слід сподіватися, що цей рівень у майбутньому буде лише зростати, що, безумовно, позитивно вплине на вирішення виховних завдань. Таким чином, можна впевнено стверджувати, що вдало організований процес виховання в закладах дошкільної освіти може значною мірою сприяти ліквідації певних прогалин в системі дошкільного виховання.

Таким чином ефективне управління процесом дошкільного виховання залежить від низки умов:

- узгодження керівником спільної мети держави, закладу дошкільної освіти, кожного вихователя;
- створення розкутої інтелектуальної атмосфери у закладі дошкільної освіти для розкриття педагогічних здібностей вихователя;
- використання керівником гуманістичних та демократичних методів управління процесом виховання.

Отже виходячи з вищезазначеного можна визначити, що праця в галузі вирішення практичних проблем управління закладами дошкільної освіти є актуальною та важливою. Її ефективне розв'язання буде сприяти тому, щоб: дошкільне виховання у співпраці з батьками нарешті, здобуло належний їй рівень; цілі та засоби дошкільного виховання, зокрема, внутрішні ціннісні орієнтації наших педагогів, батьків та їх вихованців, співпадали, а не навпаки. Лише в такому випадку можна буде говорити про створення дійсно демократичного клімату в нашому суспільстві, яке виростить гідних, вихованих патріотів своєї країни.

Список використаних джерел

1. Бех І.Д. Проблема методів виховання в сучасній школі. Педагогіка і

психологія. – 1996. - № 4. – С.136 – 141.

2. Закон України „ Про дошкільну освіту”, Закон України „ Про охорону дитинства”. – К. : Редакція ж –лу „Дошкільне виховання”. – 2001. – 55с.

3. Закон України „ Про освіту” : Підписаний Президентом України 23 березня 1996. – К.: Генеза, 1996. – 36 с.

4. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч.посіб. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.

5. Маслов В.І. Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами: Навчальний посібник. – Тернопіль, Астон, 2007. – 150 с.

6. Макаренко А.С. Методи виховання. Твори : В 7 т. – Т.5. – К. : Рад.шк., 1954.

7. Поніманська Т.І. Моральне виховання дошкільників. – К., 1993.

Н. В. Пушкар,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-18-Г1, ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Н. О. Приходькіна,

к. пед. н., доц., доцент кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної
роботи ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ТЕХНОЛОГІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ

Доступність контактів з однолітками сьогодні можна розглядати як найважливіший показник і основну мету соціального включення дітей з особливими освітніми потребами. При всій складності включення дітей з особливими освітніми потребами в освітній процес, технології організації інклюзивного навчання дозволяють зробити його більш індивідуалізованим,

ставлять перед педагогами завдання, вирішення яких сприяє підвищенню їх кваліфікації, а також активно впливає на інклюзивне середовище.

До технологій інклюзивної освіти ми відносимо ті технології, що сприяють найбільш повноцінному процесу включення дітей з особливими освітніми потребами в освітній процес без шкоди для інших дітей, а також сприяють розвитку освітнього середовища. Якщо виділити технології, спрямовані в основному на розвиток дитини з особливими освітніми потребами, корекцію її порушень і передбачають індивідуальну роботу з дитиною, то їх ми можемо умовно назвати інтеграційними. Підкреслимо, що інтеграційні технології не передбачають такої підготовки середовища, як інклюзивні технології.

Треба відзначити, що традиція опису та систематизації інклюзивних практик в українській педагогіці з'явилася в останнє десятиліття, тому процес інтеграції термінів і назв (а також розстановки акцентів) в галузі інклюзії, на наш погляд, надзвичайно важливий.

До інтегративних технологій можна віднести, перш за все, спеціальні корекційні технології, спрямовані на корекцію порушень, мета яких - полегшити подальшу соціалізацію та адаптацію дитини в середовищі однолітків. До інтегративних технологій умовно відносяться всі напрями, традиційні для спеціальної педагогіки, що застосовуються в корекційних установах: нейропсихологічний супровід (А. Шевцов [2]); технології психолого-педагогічної системи формування та розвитку мовного слуху і мовного спілкування у дітей з порушеннями слуху (В. Шевченко [3]), технології психолого-педагогічної системи розвитку розумово відсталих дітей (В. Гладуш [1]) та ін.

До інтегративних технологій також відносимо зарубіжну структуровану технологію роботи з дітьми, що мають розлади аутичного спектру - *програму прикладного аналізу поведінки АВА (Applied Behavior Analysis)*, що послідовно формує навички дитини з аутизмом з метою подальшого включення [4]. Ця програма передбачає навчання дитини адекватно висловлюватись про свої

потреби, тренує навички навчальної поведінки, навички взаємодії (в основному, в індивідуальному форматі). При застосуванні АВА індивідуально і в групі одна з основних задач - розвиток навичок, необхідних для включення.

Однією з технологій інклюзивної освіти, що довела свою ефективність, є *технологія тьюторського супроводу*. Поняття «тьюторство» прийшло в Україну з Великобританії, де ця історично сформована педагогічна позиція забезпечує розробку індивідуальних освітніх програм здобувачів загальної середньої та вищої освіти й супроводжує процес індивідуального навчання в освітніх закладах, в системі додаткової і безперервної освіти. Тьютор - це фахівець, який організовує умови для успішної інтеграції дитини з особливими освітніми потребами в освітнє та соціальне середовище освітньої установи. У тісному активному співробітництві з учителем, фахівцями і батьками тьютор може створити для дитини сприятливе середовище для успішного навчання та соціальної адаптації.

Тьютор проходить спеціальну підготовку в кожному конкретному випадку, в залежності від проблем дитини. В його функціональні обов'язки можуть входити різні завдання, наприклад, в одному з закладів загальної середньої освіти, де навчається дівчинка з ДЦП, в завдання тьютора входить забрати її з дому (оскільки як сім'я не може це зробити сама), допомогти піднятися сходами, перейти з класу в клас, а також піднести портфель, який дівчинка підняти сама не в змозі, оскільки використовує спеціальні ходунки.

Взаємне (парне) навчання – одна з провідних технологій інклюзивної освіти в ЗЗСО — це ситуація, коли один здобувач загальної середньої освіти вчить іншого під наглядом вчителя. Взаємне навчання корисне, коли потрібно розвивати навички шляхом повторення або на етапі закріплення отриманих навичок і знань. Зазвичай більш успішний здобувач загальної середньої освіти вчить менш успішного. Пари можуть бути як одного віку, так і різного (старший вчить молодшого), інший варіант — усі школярі в класі діляться на пари. Здобувачі загальної середньої освіти з особливими освітніми потребами також можуть виступати в ролі вчителів, це значно підвищує самооцінку,

особливо, якщо вони працюють з молодшими дітьми. Технологія взаємного навчання заснована на припущенні, що діти можуть багато чому навчитися один в одного. Також залучення однолітків у процес інклюзії дітей з особливими освітніми потребами корисне не тільки для дітей з порушеннями в розвитку, але і для звичайних дітей.

Цікавими, на нашу думку, є педагогічні технології організації структурованого, адаптованого і доступного середовища: програми TEACH, технології адаптації середовища ерготерапії, методи альтернативної аугментативної комунікації (AAC).

Технологія AAC (альтернативна аугментативна комунікація) [5] спрямована на розвиток комунікації будь-яким доступним дитині способом і на підтримку всіх альтернативних форм комунікації в середовищі. Комунікація — двосторонній процес, він не може бути здійснений тільки одним партнером, тому передбачається, що додаткову систему знаків, ту «мову», що необхідно розвивати для полегшення самовираження і розуміння, мають бути підтримані, принаймні, одним партнером по комунікації. А далі, у зв'язку з новими навичками дитини з особливими освітніми потребами (використання жестів, картинок, комунікаторів, комп'ютерів тощо), необхідно провести відповідні зміни в середовищі — від обладнання, посібників та оформлення доступного середовища до інформованості оточення і бажання спілкуватися з дитиною, використовуючи, в тому числі, і додаткові знаки.

Такий напрямок, як ерготерапія (occupation therapy), спрямований на навчання дитини новим навичкам моторики і занять, які приносять їй задоволення. Особливий акцент у ерготерапії робиться на адаптацію середовища і розвиток за допомогою допоміжної техніки, певної пози і полегшує пересування, що робить дитину більш незалежною і самостійною. В Україні ерготерапія ще не є надто поширеною.

Програма TEACH [6] для дітей з аутизмом передбачає адаптацію дитини до середовища, так і відповідні зміни в середовищі, які полегшують дитині цю адаптацію. Це одна з важливих відмінностей програми TEACH від програми

АВА, яка спрямована на адаптацію дитини до середовища, і не вимагає суттєвих змін середовища. Застосувати цю програму в інклюзивному навчанні повністю важко, проте її елементи, які структурують середовище, такі як візуальний розклад, візуальні послідовності дій тощо.

В цілому, можна сказати, що кількість педагогічних технологій, що спрямовані не стільки на адаптацію та пристосування дитини до середовища (корекція, розвиток), скільки адаптують саме середовище до особливостей дитини, збільшується, і це прогресивний рух.

Список використаних джерел

1. Гладуш В. А., Бондаренко З. П., Зимівець Н. В. Педагогіка здоров'я як основа розвитку потенціалу особистості: монографія. Дніпро: ЛІРА, 2019. 318 с.
2. Шевцов А. Г., Ільїна О. В. Нейропсихологічний підхід у корекції розвитку дітей з психофізичними порушеннями. *Актуальні питання корекційної освіти*. 2015. Вип. 5(2). С. 347-360. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apko_2015_5\(2\)_34](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apko_2015_5(2)_34)
3. Шевченко В. Розвиток навчально-виховних закладів для дітей із порушеннями слуху в умовах Незалежної України у період з 1991-2000 рр. *Актуальні питання корекційної освіти*. 2020. Вип. 15. С. 231-240. URL: <http://aqce.com.ua/download/publications/583/542.pdf>
4. Шрам Р. Детский аутизм и АВА. АВА: терапия, основанная на методах прикладного анализа поведения. Екатеринбург : Рама Паблишинг, 2013. 208 с.
5. Beukelman D., Mirenda, P. (2013). *Augmentative & Alternative Communication* (4th ed.). Baltimore : Paul H. Brookes Publishing. 324 p.
6. Mesibov G., Thomas J., Chapman S., Schopler E. (2009). TEACH Transition Assessment Profile. URL : <https://link.springer.com/article/10.1007/s10803-009-0901-6>

А.В. Редькін,
здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-18-Г1, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Науковий керівник:

О.А. Іванілова,
кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки, підприємства та
менеджменту ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

ОРГАНІЗАЦІЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ДЛЯ ДОРΟΣЛИХ (ЧОЛОВІКІВ - БАТЬКІВ)

Батьки - перші і найважливіші вихователі дітей, природно закладають основу особистості дитини. Успіх в педагогічному впливі на дітей і їх подальша доля залежить від особистих якостей, істинної любові до дитини, вміння правильно розпізнавати і будувати процес сімейного виховання, створювати позитивний, сприятливий сімейний мікроклімат. Для цілісного і самодостатнього розвитку особистості дитини необхідні два крила виховання: материнська і батьківська.

Відповідальне батьківство замислюється як важлива сфера самореалізації чоловіків, які, досягнувши певного рівня особистого, матеріального і духовного розвитку, починають змінювати своє ставлення до сімейного життя і виявляють активну зацікавленість у вихованні дітей. Вони стають рівними учасниками процесу підготовки до народження дитини - багато в чому новий аспект сімейних відносин і поведінки майбутніх батьків. Батьки, разом з матір'ю, піклуються про своїх дітей і активно беруть участь в зростанні і розвитку своїх дітей. Для навчання чоловіка навичкам свідомого і відповідального виховання і підготовки його до виконання функцій складної ролі - батька, необхідна педагогічна допомога.

Громадські організації, які формують готовність до відповідального

батьківства в рамках закону України про освіту, активно приймають участь в організації освітнього процесу для чоловіків-батьків на базі неформальної освіти. Неформальна освіта здобувається за освітніми програмами, які створюються як правило, громадськими та освітніми організаціями самостійно. Не є винятком освітні програми з формування готовності саме чоловіків, які вже є батьками, до відповідального батьківства. Для того, щоб бути ефективною, вона повинна складатися на основі останніх досягнень в області педагогіці дорослих (андрагогіці) та з урахуванням психологічних особливостей дорослого чоловіка. В андрагогічній моделі освітнього процесу навчання ґрунтується на використанні життєвого досвіду, як освітнього так і професійного.

Загальні питання організації освітнього процесу для чоловіків-батьків на базі громадянських організацій досліджувалися К. Кенфілд, А. Марченко. Тема відповідального батьківства привертає до себе увагу педагогів, психологів, соціологів та філософів, які висвітлюють різні проблеми, пов'язані із функціонуванням чоловіка-батька як виховника дитини. Зокрема, психологічний аспект батьківського виховання розкривають в своїх роботах Л. Божович, Т. Зелінська, І. Бех, І. Кон, І. Пушкарук, Н. Демчук, Т. Григорова, Г. Лактіонова та ін. Соціологічний аспект батьківства розкривають С. Голод, І. Рибалко, А. Харчев, А. Ноур, Л. Амаджін, Т. Гайналь, Р. Овчарова та ін. Гендерне питання в сімейних взаєминах – Н. Лавриненко, С. Оксамитна, Т. Говорун, В. Кравець, Бондаровська та ін. Правовий аспект виховання дитини в сім'ї висвітлюється в роботах П. Полянського, І. Васильківської, В. Ватрас та ін. Питання підготовки молоді до сімейного життя висвітлювали О. Олейник, В. Макаров, Н. Гусак, Т. Веретенко, І. Мачуська, Л. Яценко, А. Буковинський та ін. Підготовка школярів та молоді до виконання батьківських та материнських функцій – В. Бойко, О. Лемещенко, В. Кравець, О. Кононко та ін.

Сьогодні в українському суспільстві все частіше говорять про наявність кризи чоловічої статі в її демографічному та репродуктивному аспектах, тобто кризи чоловічого батьківства, яка визначається втратою моделі доброго,

відповідального батька, що в свою чергу несе в собі далекосяжні руйнівні наслідки майже для всіх ланок нашої держави.

Незважаючи на те, що полеміка відносно відповідального батьківства ведеться не одне століття, криза цього феномену у світі очевидна. І, як на будь-яку світову кризу відбувається реакція світової спільноти, так у більшості країн з'являються суспільні організації, які активно створюють умови для розвитку відповідального батьківства через освітній процес.

Указ Президента України від 26 лютого 2016 року № 68/2016 «Про сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні» сприяє розвитку громадських організацій в нашій державі. Саме громадські організації, які формують готовність до відповідального батьківства в рамках закону України про освіту, активно приймають участь в організації освітнього процесу для чоловіків-батьків

Освітня програма це єдиний комплекс освітніх компонентів (предметів вивчення, дисциплін, індивідуальних завдань, контрольних заходів тощо), спланованих і організованих для досягнення визначених результатів навчання[1]. Кожна освітня програма повинна бути адекватною з точки зору тих цілей, заради яких її створюють. Не є винятком в цьому сенсі освітні програми з формування готовності саме чоловіків, які вже є батьками, до відповідального батьківства. Для того, щоб бути ефективною, вона повинна складатися на основі останніх досягнень в області педагогіці дорослих (андрагогіці) та з урахуванням психологічних особливостей дорослого чоловіка. В андрагогічній моделі освітнього процесу навчання ґрунтується на використанні життєвого досвіду, як освітнього так і професійного.

Як показує практика, значна кількість дорослих з різними індивідуальними стилями навчання поглинають знання ефективніше при використанні активних методів навчання. Таке навчання передбачає різну логіку навчального процесу: не від теорії до практики, а від формування нового досвіду до його теоретичного розуміння застосувань. Досвід та знання учасників навчально-виховного процесу стають джерелом їх взаємного

навчання та взємозбагачення. Використання активних методів навчання є надзвичайно важливим у системі освіти для дорослих, оскільки вони сприяють ефективності навчання, включаючи здобуття навчальної інформації та формування особистісних якостей. Активні методи навчання найбільш ефективні в додатковій професійній освіті, у неформальній освіті дорослих. Однак більш доцільним вважати навчання активним, якщо воно сприяє усвідомленій участі у набутті пізнавальної інформації та особистої відповідальності за свої дії. В Україні методи активної групової педагогічної діяльності застосовуються в різних галузях. Досвід показує, що технології навчання є одним із багатьох активних методів навчання, популярних у навчальному процесі дорослих, є тренінгові технології.

Тренінги вважаються відносно новою формою навчання, яка активно застосовується останнім часом, але ніколи не була частиною основної професійної підготовки. Історико-теоретичний аналіз групових форм і методів роботи, включаючи тренінгові, показав, що тренінги ґрунтуються на соціальній природі людини, історичних закономірностях тяжіння людини до групової інтеграції, а також на філософських уявленнях про постійну мінливість світу та людини, прагнення еволюційного розвитку, удосконалення і прогресу. Тренінги все частіше використовуються для навчання дорослих, для тренування моделювання міжособистісних взаємодій, вироблення певних навичок, розвитку вміння адекватно пізнавати себе, інших людей. Сьогодні тренінг активно використовується для розвитку навичок спілкування людини, для підвищення ефективності процесу набуття та вдосконалення професійних знань, умінь, норм і навичок, для розвитку емоційних та бажаних характеристик, усвідомлення, виявлення та подолання особистісних, професійних та організаційних проблем.

Взагалі, тренінг - це метод групової навчальної діяльності, де в лабораторних умовах спеціальні вправи, спрямовані на відтворення, застосування та аналіз ситуацій, в учасників не лише створюють професійні навички, а й формують умови для професійного розвитку. Таким чином,

занурення у професійні ситуації в лабораторних умовах допомагає зрозуміти існуючий професійний досвід та створити новий, який повністю відповідає основним принципам навчання дорослих. Крім того, під час тренінгу використовуються інтерактивні технології та методи, що враховують особливості та вимоги андрагогічної моделі навчання. У цьому відношенні варто зазначити, що тренінг, спрямований на набуття практичних навичок, вимагає активної позиції учня, а тому вимагає врахування права дорослого на вибір і прийняття рішення, коригування методів роботи, створення можливості обґрунтовувати необхідність вивчення нової інформації, інтеграції його у професійний та життєвий досвід та забезпечення практичного навчання.

Отже, неформальній освіті, як формі, яка найчастіше використовується при навчанні дорослих, пощастило бути вільною від обов'язкових навчальних планів, погодження із різноманітними інстанціями та суворого їх дотримання. Така свобода дає можливість щоразу будувати процес навчання по-новому, орієнтуючись на потреби аудиторії, впроваджуючи інновації та експериментуючи.

З іншого боку, ця ж свобода також означає велику відповідальність у сфері горизонтальної розробки і дотримання внутрішніх стандартів якості та постійного розвитку інновацій[2].

Поняття «відповідальне батьківство» трактують як соціально-психологічний феномен, що, базуючись на певній системі знань, умінь, навичок, почуттів, якостей, реалізується у відповідальній поведінці батьків, спрямованій на виховання і розвиток дитини, формування її гармонійної особистості. Відповідальне батьківство є найвищим рівнем батьківської компетентності, яка характеризується поєднанням когнітивної, емоційної і поведінкової системи, тобто знань, почуттів і дій.

Список використаних джерел

1. Громкова М.Т. Андрагогика: теория и практика образования взрослых: Учеб. пособие для системы доп. проф. образования. М. - ЮНИТИ-ДАНА, 2005. 495 с
2. Онушкин В. Г., Огарев Е. И. Образование взрослых: междисциплин. словарь терминологии СПб. – Воронеж, 1995. 231 с.

А. С. Рябоконеко

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-18-Г2, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник

О. В. Алейнікова

доктор наук з державного управління, професор, директор ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Багато людей у повсякденні використовує планування, яке стало їх природною рисою характеру. Але зустрічаються ті, хто вважає планування дещо складним і недосяжним, яке запроваджують лише у великих корпораціях.

Якщо говорити про стратегічне планування, то воно дає можливість визначити фактичний стан об'єкту планування та його оточення і знайти фактори, які впливають на його майбутній стан.

Наразі, питання стратегічного планування широко підіймається у сфері освіти. Насамперед необхідно покращити стратегічне планування у школах, відділах освіти, освітніх організаціях та міністерстві.

Сучасні заклади загальної середньої освіти зіткаються з цілою низкою проблем, які виникли через прискорені трансформації та зміни в різних аспектах сучасного світу. Тому традиційне планування поступово витісняється стратегічним плануванням з критичним мисленням, що дозволяє швидко

приспосовуватись до реалій сьогодення.

Як показує практика, стратегічне планування допомагає визначити ресурси та пріоритети розвитку, критерії успіху, що призводить до процвітання закладів загальної середньої освіти у майбутньому.

При стратегічному плануванні в фокусі знаходиться мета, яка активізує стратегічне мислення, що орієнтує на спільне бачення та виконання місії у майбутньому. Така співпраця стає більш плідною, бо кожен усвідомлює свій вклад у досягнення спільного результату і вважає себе частиною одного цілого.

Серед категорій стратегічного планування слід зазначити: мету, предмет, об'єкт, принципи та інструменти.

Мета стратегічного планування діяльності закладу загальної середньої освіти – проаналізувати, дослідити та обґрунтувати теоретичні та методичні засади формування стратегічного мислення, планування і управління у майбутнього керівника закладу освіти та експериментально перевірити їх ефективність

За твердженням М. Каркавіна, «основний принцип стратегічного планування – від майбутнього до сьогодення – в корені відрізнявся від принципу довгострокового планування – від минулого до майбутнього»[2, с.220].

Принципи стратегічного планування, допомагають зрозуміти яким має бути сьогодні, щоб перетворитися на омріяне завтра.

Щодо принципів стратегічного планування у закладі загальної середньої освіти, то це: цілепокладання, науковість, системний підхід, доцільність, наступність, колегіальність, інновація.

Принцип цілепокладання передбачає постановку мети діяльності закладу у відповідності до нормативних актів та Законів України.

Принцип науковості закликає до використання досягнень різних сфер у навчально-виховному процесі та управлінській діяльності.

Принцип системного підходу розглядає заклад як соціально-педагогічну систему, діяльність якої залежить від планування у підсистемах.

Принцип доцільності полягає у плануванні, яке ґрунтується на діагностичних даних, що дозволяє підвищити результативність в роботі закладу.

Принцип наступності при плануванні враховує дані попереднього періоду, що дає можливість коригувати роботу закладу у майбутньому.

Принцип колегіальності при складанні плану враховує думку усіх учасників навчально-виховного процесу: учні, батьки, викладачі, громада та адміністрація.

Принцип інновацій в плануванні призводить до зовсім нового підходу, коли трансформується мета, форма, зміст та методи роботи в закладі освіти.

Слід зазначити, що метою управління закладом загальної середньої освіти є процес, який зазнає постійних нововведень, які призводять до сталого розвитку.

Тоді як змістом – «виконання керівником модернізованих управлінських функцій: прогнозування, політико-дипломатичної, консультативної, менеджерської, представницької, запровадження нових методів управління, колегіальних форм управління; техніко-технологічних та економічних методів управління тощо»[4, с. 1].

Інструменти, які слід використовувати директорам при стратегічному плануванні, забезпечують постійний пошук і навчання, аналіз факторів зовнішнього середовища та своєчасне впровадження стратегічних змін, що дозволить закладам загальної середньої освіти підвищити ефективність свого функціонування.

Під інструментами стратегічного управління слід розуміти сукупність концепцій, підходів, системи показників, методів, моделей, що застосовуються в процесі планування, прийняття і реалізації управлінських рішень, спрямованих на ефективний розвиток закладів загальної середньої освіти в довгостроковій перспективі.

Найпоширенішими інструментами стратегічного управління є:

– бенчмаркінг – це «інструмент загального управління якістю; механізм

порівняльного аналізу ефективності роботи однієї організації з показниками інших, більш успішних, організацій, а також постійне порівняння бажаних змін і результатів зі створеною еталонною моделлю власної організації. методи роботи, які дозволили б досягти більш високих результатів» [1, с. 179]. Стратегічний бенчмаркінг, на думку В. Сладкевича, визначається як «процес забезпечення відповідності стратегії організації ключовим факторам успіху в галузі та стратегіям поведінки конкурентів» [5, с. 56];

– SWOT-аналіз, що встановлює зв'язок між сильними та слабкими сторонами, і зовнішніми загрозами та можливостями. Методологія SWOT-аналізу передбачає спочатку виявлення сильних і слабких сторін, а також загроз і можливостей, а далі – встановлення ланцюжкового зв'язку між ними, що допоможе у формуванні стратегії розвитку закладу.

– STEEP-аналіз дозволяє визначити найважливіші характеристики зовнішнього освітнього середовища й спрогнозувати можливі сценарії їх зміни.

– GAP-аналіз визначає методи управління і розробки стратегії, які дають змогу привести стан справ у відповідність до найвищого рівня прагнень керівництва та власників;

– LOTS-аналіз, полягає у формуванні та пристосуванні конкурентних переваг закладу освіти до потреб споживача. «Кінцева мета LOTS-аналізу – розробка бізнес-політики, за допомогою якої заклад, дирекція або вчитель зможуть ефективніше формувати й використовувати власні конкурентні переваги» [5, с. 58];

– портфельний аналіз – «це інструмент стратегічного управління, за допомогою якого керівництво закладу виявляє і оцінює власну діяльність з метою вкладення коштів у найбільш прибуткові або перспективні напрямки, й скорочення або припинення інвестицій у неефективні проекти» [3, с. 90]. Цей вид аналізу дозволяє побачити загальну картину витрат та прибутків.

На даний час система управління закладом загальної середньої освіти вимагає чіткого стратегічного планування. Якщо не враховувати цей фактор, то це призводить до ускладнень у процесі своєчасної адаптації закладу освіти до

попиту ринку освітніх послуг.

Окрім цього високий рівень конкуренції на ринку освітніх послуг спонукає заклади загальної середньої освіти до постійного пошуку конкурентоспроможних можливостей та переваг.

Одним зі шляхів досягнення цих переваг є впровадження ідей стратегічного управління, що базуються на стратегічному плануванні діяльності закладу загальної середньої освіти.

Саме цей вид управління є запорукою підвищення ефективності та результативності діяльності закладу загальної середньої освіти, тому вимагає детального вивчення і аналізу не тільки самої діяльності, а й законодавчих аспектів, що її регулюють.

Тому особливо актуальною в управлінській діяльності постає проблема здійснення дієвого, ефективного планування діяльності закладу загальної середньої освіти, створення планів, які за своїм призначенням поєднували б стабільне функціонування педагогічної системи і певний її розвиток, демонстрували усі суттєві відмінності, які саме дозволяють закладу освіти бути привабливим, успішним та конкурентоспроможним у галузі освітніх послуг.

Список використаних джерел

1. Кайлюк Є. М., Андрєєва В.М., Гриненко В. В. Стратегічний менеджмент : навч. посіб. Харків : ХНАМГ, 2010. – 279 с.
2. Каркавин М. В. Концептуальные подходы к стратегическому управлению социально-экономическим развитием малых и средних городов. Фундаментальные исследования. 2011. № 8. С. 219–222.
3. Маркова В. Д., Кузнецова С. А. Стратегический менеджмент : курс лекций. Новосибирск : Сибирское соглашение, 1999. – 288 с.
4. Методичні рекомендації з планування діяльності загальноосвітнього навчального закладу від 17. 04.2012 р. № 376 URL: <http://i.ocvita.com.ua/doc/7936/index.html> (дата звернення 28.04.2020)

5. Сладкевич В. П. Стратегічний менеджмент організацій : підручник. Київ : Персонал, 2008. – 496 с.

І.О. Селіванова-Зеркаль,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-18-Г1, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

І.О. Махinya,

канд. пед. наук, доцент, професор кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ У СФЕРІ ЗВ'ЯЗКІВ З ГРОМАДСЬКІСТЮ

У сучасному світі успіх будь-якої організації, в тому числі і освітньої, багато в чому визначається ступенем адаптації до прискореної і ускладненої динаміки змін, що відбувається у внутрішньому середовищі. Розвиток ринкових відносин спонукало до появи нових засобів, відмінною рисою яких є відсутність матеріально-натуральної форми - нематеріальних активів. До складу таких активів і входить репутація. Нею володіє кожна організація, що діє на ринку. Вона відображає справжню природу організації як в процесі взаємодії з персоналом, так і у взаємовідносинах із зовнішнім середовищем.

Освіта в Україні гостріше потребує необхідності пристосування до умов ринкового середовища. На сьогодні ринок освітніх послуг динамічно розвивається, що вимагає особливої уваги до проблем, пов'язаних із позиціонуванням закладів освіти.

Заклад освіти – відкрита, пов'язана з багатьма суспільними інститутами соціально-педагогічна система, про яку дедалі частіше говорять як про сферу послуг. Саме тому керівники закладів загальної середньої освіти змушені замислитися над тим, у чому перевага їхнього навчального закладу над іншими.

Ринок освітніх послуг передбачає постійну конкурентну боротьбу за здобувачів освіти, кращих педагогів, спонсорські гроші та державну підтримку.

На сучасному етапі репутація організації, в тому числі і шкільної, стає все більш важливим критерієм конкурентоспроможності. В даний час репутація забезпечує позитивне сприйняття установи або організації громадською думкою, а також є дієвим інструментом PR в умовах ринкових відносин.

Слід зауважити, що розгляд соціально-психологічних особливостей використання зв'язків з громадськістю та такого інструменту як імідж школи в процесі зміцнення позицій на ринку освітніх послуг є, в основному, практичною проблемою, яка має кілька шляхів свого рішення. По-перше, школа - частина суспільства, безпосередньо залежить від нього і одночасно впливає на його розвиток. По-друге, школа залежить від держави (навіть приватні) і підпорядковується його директивам. По-третє, в конкурентному освітньому середовищі, яке сьогодні існує, не має рівних можливостей, і кожна школа змушена самостійно вирішувати завдання щодо власного існування.

Грамотна й ефективна PR-діяльність в навчальному закладі стає можливою, якщо представлений досить привабливий імідж навчального закладу, який відповідає вимогам суспільства, артикулює соціально нормативні аспекти діяльності і наповнений можливостями змістовної конкурентоспроможності. До того ж, гарно продумана та реалізована PR - діяльність в мережі Інтернет, яка охопила практично всі сфери життєдіяльності людини, за отриманими результатами може бути порівняна з PR – діяльністю поза мережею. Така потужна інформаційно-комунікативна технологія породила нові інструменти у сфері зв'язків з громадськістю, які активно розвиваються і вдосконалюються.

Дієвий імідж школи - це наповнений позитивним змістом образ навчального закладу, спрямований на побудову ефективної зв'язку з громадськістю, що є необхідною умовою його конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг. Такий імідж здатний підвищувати рівень викладацького складу, залучати школярів і їх батьків і надавати впевненість в правильності їх

освітнього вибору.

Сьогодні ця боротьба стає надто серйозною. У зв'язку з цим діяльність із організації зв'язків із громадськістю набуває для закладу загальної середньої освіти дедалі більшого значення і є актуальною проблемою сучасності.

На сьогоднішній день інформаційний потік стрімко збільшується. Самостійно орієнтуватися в інформаційно-неосяжному просторі стає дедалі складніше. Це стосується багатьох сторін людського життя, в тому числі сфери освіти. Відома велика маса закладів освіти, які працюють за різними освітніми програмами, батькам та їх дітям пропонують різноманітність освітніх послуг.

У зв'язку з цим виникає ряд труднощів. З одного боку, вони стосуються споживачів освітніх послуг. Для них відкритими залишаються питання щодо здійснення вибору на користь того чи іншого закладу освіти, критеріїв оцінки ефективності освітніх послуг, що пропонуються. З іншого боку, є труднощі у самих творців та розповсюджувачів освітніх послуг. Для них важливо визначитися, яким чином привернути увагу споживачів освітніх послуг, що треба робити для встановлення, підтримки та розширення контактів з потенційними замовниками.

Дослідження ступеня наукової розробки проблеми та джерельної бази демонструє, що багатоаспектна проблематика управління діяльністю закладу загальної середньої освіти у сфері зв'язків з громадськістю була й залишається предметом і об'єктом багатьох наукових досліджень. В дослідженнях вітчизняних та зарубіжних вчених та практиків спостерігається ідея підвищення конкурентоздатності та іміджу закладів загальної середньої освіти за допомогою впровадження в їх діяльність методів паблік релейшенз; вивчення комунікацій у сфері зв'язків з громадськістю, формування громадської думки, соціальної реклами, іміджу організації. На сучасному етапі розвитку паблік релейшенз поза увагою вчених залишається аналіз PR-комунікацій у контексті формування іміджу закладу освіти з метою підвищення ефективності його діяльності.

Зв'язки з громадськістю висвітлюють появу нових суб'єктів діалогу в

освіті. Сьогодні в системі освіти важливе значення має діяльність по управлінню репутацією і формуванню іміджу. В умовах ринкової економіки життєздатними виявляються тільки ті конкурентоздатні освітні установи, які забезпечують стійкий рівень якості освітніх послуг, психологічний комфорт і безпеку дитини, що створює передумови для роботи закладу освіти над особистим іміджем. Спроби освітніх установ брати участь в ринку, привертаючи увагу і формуючи свій імідж, є позитивною тенденцією, а грамотна PR-підтримка забезпечує ефективне функціонування закладів освіти в ринковому середовищі. Знання специфіки застосування PR-технології в сфері освіти допомагає вирішувати не тільки питання просування освітньої установи на ринку, але і такі важливі управлінські завдання, як забезпечення організації інформацією про громадську думку і вироблення заходів; планування діяльності керівництва в інтересах громадськості; підтримка установи в стані готовності до різних змін шляхом завчасного передбачення тенденцій.

Одним з найбільш важливих етапів в процесі управління репутацією є виявлення уявлення, що вже склалося, про заклад. Тому для того, щоб виявити репутацію Миколаївської загальноосвітньої школи-інтернат I-III ступенів № 3 Миколаївської обласної ради, що склалася, автором проведено репутаційний аудит з використанням різних джерел інформації і методів її збору, за критеріями: емоційна привабливість, якість продукції (наданої послуги), відношення (співробітники, батьки, орган управління), репутація керівництва, соціальна відповідальність, фінансові показники, інфраструктура та інформаційне просування. Мета репутаційного аудиту Миколаївської загальноосвітньої школи-інтернату I-III ступенів № 3 - занурення в освітню установу по компонентах репутаційного аудиту, виявлення позитивних і негативних сторін. Ці показники склали: середній показник задоволеності здобувачів освіти та їх батьків дорівнює 3,1 що свідчить про високий рівень задоволеності усіх учасників освітнього закладу.

Основними кроками, які повинен робити управлінець стосовно даного питання - планувати, готуватися і тренуватися. А також думати про людей, для

яких працює. Знання специфіки застосування PR-технологій в сфері загальної середньої освіти допомагає вирішувати не тільки питання просування закладу загальної середньої освіти на ринку, але і такі важливі управлінські завдання, як забезпечення установи інформацією про громадську думку і вироблення заходів; планування діяльності керівництва в інтересах громадськості; підтримка установи в стані готовності до різних змін шляхом завчасного передбачення тенденцій.

Таким чином для того, щоб заклад загальної середньої освіти ефективно функціонував і досягав мети, яка перед ним стоїть, необхідно грамотно будувати діяльність у сфері зв'язків з громадськістю. Від того, як працює сфера зв'язків з громадськістю, залежить ступінь довіри до закладу освіти і його підтримка населенням. Саме активне використання зв'язків з громадськістю допоможе закладу освіти вижити в непростих умовах соціально-економічного розвитку сучасної України.

М.В. Ситник,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-18-Г2, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Актуальність теми дослідження полягає в реалізації творчого потенціалу вчителя в ході його професійної діяльності сприяє застосуванню оригінальних шляхів вирішення педагогічних ситуацій, раціональному використанню ефективних форм, методів і засобів навчання, що дозволяє вдосконалити якість викладання навчального предмета, забезпечити міцне засвоєння знань, формування вмінь, розвиток творчих можливостей учнів і повною мірою реалізувати професійні якості педагога.

Запит на творчість вчителя, здатного працювати інноваційно, є

пріоритетним як для вітчизняної, так і для європейської педагогіки в цілому. Висновки експертів проекту «Дослідження творчості та інновацій в освіті у країнах – членах Європейського Союзу» (2010) свідчать про необхідність покращення шляхів розвитку педагогічної творчості, а забезпечення неперервного професійного зростання вчителя сьогодні визначено одним із пріоритетних напрямів реалізації основних міжнародних актів в освітній галузі – Меморандуму неперервної освіти Європейського Союзу, Стратегічної програми європейського співробітництва у сфері освіти й навчання «Європа – 2020», Платформи для дій «Освіта – 2030».

Проблеми педагогічної творчості знаходяться в центрі наукової уваги багатьох дослідників. Творчість як шлях професійного становлення педагога досліджували такі психологи і педагоги: Л. Виготський, Ю. Завалевський, В. Загвязинський, О. Матюшкін, К. Платонов, Я. Пономарьов, С. Сисоєва та ін. Проблеми творчого розвитку педагога в системі післядипломної освіти висвітлено в дослідженнях Н. Бібік, І. Жерносека, В. Кременя та ін. Взаємозв'язок творчості та професійного розвитку педагога розкрито у працях А. Деркача, В. Дивака, Л. Мітіної, В. Риндак, С. Сисоєвої, Г. Сотської, О. Федій та ін. Значення післядипломної освіти для розвитку творчого потенціалу вчителя в ході вдосконалення його професійної майстерності висвітлено в роботах українських науковців Л. Даниленко, А. Кузьмінського, В. Олійника, Л. Покроєвої, Н. Протасової, Т. Сорочан, О. Хаустової та інших учених.

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю наукового обґрунтування, розробки й експериментальної перевірки структурно-функціональної моделі розвитку творчого потенціалу вчителя. Але недостатня теоретична розробка питання і практична потреба в його розв'язанні зумовили вибір теми курсового дослідження: «Розвиток творчого потенціалу педагогів закладу шкільної освіти».

Мета дослідження цієї проблеми полягає у теоретичному обґрунтуванні та розробці функціональної моделі розвитку творчого потенціалу вчителя в

умовах шкільної освіти.

Відповідно до поставленої мети сформульовано основні завдання і дослідження, які потребують подальшого вивчення:

1. Здійснити теоретичний аналіз і з'ясувати сутність поняття «творчий потенціал» у філософській, психолого-педагогічній літературі.

2. Визначити детермінанти розвитку творчого потенціалу вчителя в умовах шкільної освіти.

3. Розробити функціональну модель розвитку творчого потенціалу вчителя в умовах шкільної освіти.

Об'єкт дослідження – процес професійного вдосконалення вчителя в умовах шкільної освіти.

Предмет дослідження – функціональна модель розвитку творчого потенціалу вчителя в умовах шкільної освіти.

Досягненню мети і розв'язанню поставлених завдань сприяло використання комплексу методів дослідження: теоретичних: методів порівняльного і системного аналізу для вивчення різних поглядів на досліджувану проблему, з'ясування особливостей організаційної структури закладів шкільної освіти України; моделювання для обґрунтування детермінант і складових функціональної моделі розвитку творчого потенціалу вчителя в умовах шкільної освіти; емпіричних: діагностичних методів (анкетування, бесіди, опитування, тестування для виявлення рівнів творчого потенціалу педагогів і рівнів сформованості його окремих компонентів, з'ясування особистого ставлення вчителів до творчої діяльності.

Подальшого вивчення потребують питання покращення функціональної моделі, забезпечення детермінанту і розробці навчально-методичного супроводу (впровадженні авторського тематичного спецкурсу «Творчість вчителя – шлях до педагогічної майстерності»; тематика та зміст семінарів, «круглих столів», тренінгів, чатів) розвитку творчого потенціалу вчителя в умовах шкільної освіти.

Список використаних джерел

1. Білик Н. І. Свобода творчості у поглядах А. Макаренка як шлях до педагогічної майстерності вчителя / Н. І. Білик // Витоки педагогічної майстерності. – 2013. – Вип. 11. – С. 65–72.
2. Буренко В. М. Андрагогічний підхід до професійної перепідготовки вчителя гуманітарного профілю : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Буренко Валентина Миколаївна ; Центр. ін-т післядипл. пед. освіти АПН України. – К., 2005.
3. Буртовий С. В. Організаційно-педагогічні умови формування готовності вчителів до використання електронних засобів навчання : автореф. дис. канд. пед. наук : 13.00.04 / Буртовий Сергій Вікторович ; Нац. акад. пед. наук України, Держ. вищ. навч. закл. «Ун-т менедж. освіти». – К., 2013. – 20 с.
4. Вакуленко В. М. Види інновацій в освіті та їх класифікація [електронний ресурс] / В. М. Вакуленко // Вісник Нац. акад. Держ. прикорд. служби України. – 2010. – № 4. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2010_4_4. – Назва з екрану.
5. Василенко Н. В. Інноваційний потенціал школи / Н. В. Василенко // Директор школи. – 2011. – № 4. – С. 12–30.

М.Й. Скальська,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-18-Г2, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Г.М. Тимошко,

д. пед. н., професор кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної
роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

**КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ЯК ДЕТЕРМІНАНТА УСПІХУ
КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ**

ОСВІТНІХ РЕФОРМ

На сучасному етапі в дошкільній освіті відбувається оновлення змісту, розроблення та впровадження в роботу Базового компоненту дошкільної освіти в Україні, базової програми розвитку дитини дошкільного віку «Я у Світі». До використання в закладах дошкільної освіти рекомендовано 8 комплексних освітніх програм та 26 парціальних (які висвітлюють одну або кілька змістових ліній Базового компонента дошкільної освіти). Педагогічні працівники мають право обирати освітні програми серед затверджених МОН, або розробити власну. Освітня програма схвалюється педагогічною радою закладу дошкільної освіти та затверджується його керівником. Побудова освітнього процесу у дошкільних навчальних закладах за кількома програмами дозволяє повніше врахувати інтереси, бажання, потреби, можливості і задатки кожного малюка задля своєчасного цілісного розвитку дитячої особистості.

У таких умовах підвищуються і вимоги до управлінської діяльності керівників закладів дошкільної освіти. Реформування дошкільної освіти передбачає радикальну перебудову управлінської ланки, її демократизацію, децентралізацію та гуманізацію, що потребують відмови від авторитарного стилю управління, усвідомлення необхідності оновлення функцій управління сучасним закладом дошкільної освіти, переорієнтація на компетентнісний підхід.

Побудова дошкільної освіти в сучасному життєвому контексті, модернізація всіх її складників – цілей принципів, завдань, змісту, форм, методів виховання і навчання – перетворюється на першочергову потребу, підкреслює О. Кононко. Задовольнити сучасні запити може лише якість дошкільної освіти, що стає визначальним принципом інноваційних процесів. Основою зрушень є створення потреб і моделей розвитку особистості. Якісна дошкільна освіта кваліфікується фахівцями як процес і результат удосконалення здібностей і поведінки зростаючої особистості, створення сприятливих умов для досягнення нею фізичної, психічної та соціальної

зрілості, одержання можливості для індивідуального зростання, вияву творчих здібностей, актуалізації свого природного потенціалу [2].

Питання якості дошкільної освіти є досить масштабним та комплексним, оскільки включає багато напрямків та аспектів. Так, підвищення якості дошкільної освіти передбачає оновлення змісту дошкільної освіти, підвищення кваліфікації педагогічних працівників, а також комфортне освітнє середовище та безпечну матеріально-технічну базу.

Нові підходи до управління, стають тією рушійною силою, яка може перевести дошкільний заклад з того, який функціонує в той, що розвивається. Дошкільна установа, яка розвивається постійно, працює в пошуковому режимі. Управління в закладі цього типу носить інноваційний характер, тут переважають процеси прийняття рішень по ситуації, тобто за конкретними результатами. Перехід до ситуативного управління дитячим садком за результатами означає радикальну зміну підходів до управління освітнім процесом і насамперед його учасниками.

Основними принципами, що лежать в основі відновлення діяльності закладу дошкільної освіти в умовах компетентнісного підходу є: демократизація, гуманізація, диференціація, мобільність, розвиток, відкритість освіти, стандартизація. Всі ці принципи стають керівництвом до дії в сучасному закладі дошкільної освіти (ЗДО). При цьому основна функція сучасного дитячого садка будь-якого виду і типу – цілеспрямована соціалізація особистості: введення її в світ природних і людських зв'язків і відносин, «занурення» в людську матеріальну та духовну культуру за допомогою передачі кращих зразків, способів і норм поведінки в усіх сферах життєдіяльності.

Сьогодні практика дошкільної освіти повинна бути орієнтована, насамперед, на результативність дошкільної освіти, яка визначається рівнем розвитку дитини. Для цього в оцінці результату освіти необхідно перейти з поняття «підготовленість» на поняття «компетентність» вихованців, що означає створення умов для оволодіння комплексом компетенцій – розвиток здібностей

дитини для підготовки до життєдіяльності в умовах сучасного простору. Компетентнісний підхід в освітній діяльності, це не нововведення, він висловлює виховну традицію «Освіта для життя» і розглядає психологічні підходи до визначення сучасних форм виховання та освіти, нових технологій, принципів управління соціальною адаптацією різних категорій дітей дошкільного віку з урахуванням їх розвитку .

У структурі компетентності виділяють ключові, базові, спеціальні компетенції, які тісно взаємопов'язані. Ключові компетенції включають компетенції, що відносяться до самої людини як особистості, суб'єкта діяльності, спілкування; соціальної взаємодії людини та соціальної сфери; і розглядаються як постійні характеристики. Процес формування основ компетентностей у дітей дошкільного віку розкриває сутність якості освіти, як свідоме застосування певних правил і норм поведінки в суспільстві , в якому відбивається ставлення до дорослих і однолітків. Формування базових компетенцій ґрунтуються на інтелектуальних, комунікативних, емоційних і вольових якостях дитини. Спеціальні компетенції розвивають творчість дитини в різних видах активної дитячої діяльності (ігровій, дослідницькій, комунікативній, пізнавальній, трудовій та ін), виявляють її обдарованість. Отже, пріоритетною метою кожної вікової сходинок дошкільного періоду стає розвиток особистості, готової до правильної взаємодії з навколишнім світом, до самопізнання і саморозвитку.

У програмах розвитку дитини дошкільного віку [3], наприклад «Українське дошкілля», на перший план висувається розвиваюча функція освіти, що забезпечує становлення особистості дитини і орієнтацію педагогів на її індивідуальні особливості, та відповідає сучасним науковим концепціям дошкільної освіти.

Основні педагогічні завдання формування компетенцій дітей дошкільного віку висвітлюються в усіх напрямках розвитку (фізичному, соціально-моральному, пізнавальному, мовленнєвому, художньо-естетичному, креативному) діючих програм. Варто підкреслити, що формування

компетенцій є головним завданням роботи ЗДО на сьогоднішній день і здійснюється засобами інтеграції. Кожна компетенція наповнюється відповідними знаннями та вміннями, які повинні цілеспрямовано формуватися у створених умовах, а відтак, розвиток компетенцій є перспективним напрямком у практиці освітнього процесу ЗДО для формування успішної особистості та підвищення якості освіти на сучасному етапі. Новий підхід потребує перегляду, як змісту освіти, так і форм взаємодії дорослих з дітьми і між собою у процесі педагогічного управління. Але без керівництва у таких умовах будь-яка організація є не що інше, як натовп людей і засобів праці. Дієвість керівництва виявляється в спроможності переконувати інших знаходити ефективні рішення поставлених завдань. Це певний людський фактор, що об'єднує трудовий колектив у єдине ціле й мотивує його до досягнення поточної і довгострокової мети. Відповідно керівник — це особа, яка спрямовує інших людей і керує ними в їхній спільній діяльності, спрямованій на досягнення поставленої мети.

Отже, реалізація компетентнісного підходу до організації освітньої діяльності в закладі дошкільної освіти створює умови для підвищення якості дошкільної освіти, а управління ЗДО з огляду на сказане вище – складна, цілісна соціальна система, яка містить у собі численні процеси (педагогічні, психологічні, економічні і т.і.) [1,4]. У зв'язку з цим управління закладом освіти необхідно визначити як діяльність керуючої підсистеми, спрямовану на створення прогностичних, педагогічних, психологічних, кадрових, матеріально фінансових, організаційних, правових, ергономічних, медичних умов, необхідних для нормального функціонування і розвитку освітнього процесу і реалізації цілей закладу освіти, враховуючи при цьому компетентнісний підхід.

Список використаних джерел

1. Керівництво дошкільним навчальним закладом: Інформативно методичні матеріали на допомогу керівникові дошкільного навчального закладу

/ Упор.: Н. Майор, Ю. Манилюк, М. Марусенець та ін. – Тернопіль: Мандрівець, 2007. – 168 с.

2. Кононко О.Л. Соціально-емоційний розвиток особистості (в дошкільному дитинстві) [Текст] : Навчальний посібник для вищ. навч. закладів / О.Л. Кононко. – Київ : Освіта, 1998. – 255 с.

3. Програми розвитку дитини дошкільного віку, схвалені МОНУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/doshkilna-osvita/programi-rozvitku-ditej>

4. Хохлова О.О. Управління дошкільним закладом в умовах модернізації освіти в Україні. Теоретико-методологічні основи розвитку освіти та управління навчальними закладами : матеріали II Всеукраїнської (з міжнародною участю) науково-методичної конференції, 18 листопада 2016 року : у 2 ч. – Херсон : КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2016. – Ч.2. – С.193–198.

Н.Ю. Скобля,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-18-Г1, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

О.В. Дубініна,

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління та проектного менеджменту ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

СИНДРОМ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПРОФІЛАКТИКИ

Незаперечним є те, що нині в Україні відбуваються реформи в закладах освіти, формуються нові підходи до процесу управління сучасною школою. А

безпосереднє управління закладом освіти здійснює і несе керівник закладу освіти. Він сповнений багатьох стресів, у тому числі такі як соціальна оцінка, невизначеність, розпорядок дня тощо. Прояви стресу у роботі керівника різноманітні та численні. Він постійно знаходиться в емоційно насиченій атмосфері під час інтенсивного й тісного спілкування з учнями, батьками, колегами, що призводить до емоційного вигорання. Вчені наводять кілька факторів його виникнення: інтенсивна психоемоційна активність; дестабілізуюча організація діяльності; більша відповідальність за виконану роботу; несприятливе психологічне середовище професійної діяльності; психологічно важкий контингент [23].

Імпульсивність, низька емоційна стійкість і неефективна поведінка в конфліктних ситуаціях згодом додаються до характеристик людини, схильної до емоційних негараздів. Рівень емоційного виснаження керівника характеризує не тільки його особистість, але й ефективність навчального процесу в цілому. Саме тому дослідження та своєчасна профілактика синдрому «професійного вигорання» мають велике значення.

Актуальність обраної теми полягає в тому, що вивчення «професійного вигорання» та інших наслідків професійного стресу викликані як негативними наслідками на ефективність роботи, настільки, що стрес впливає на все життя людини, що призводить до втрати здоров'я, психологічних та особистісних зміни. Є потреба розробки програми зниження цього синдрому.

Реакція на тривалий стрес внаслідок впливу на особистість, напруженість, яка професійно притаманна професіям «людина – людина», це трактується як «емоційне вигорання».

Через що, досвідчені фахівці у розквіті сил та на піку кар'єри, раптом розгублюються та втрачають інтерес до своєї роботи — ще вчора такої цікавої та важливої для них? Пояснень виникнення цієї проблеми може бути безліч, але сучасним психологам на думку перш за все спадає «синдром емоційного вигорання» – саме так називається це явище, від якого не застрахована жодна людина, та яке може мати настільки катастрофічні наслідки.

Помилково думати, що представники так званих «комунікаційних» професій краще, ніж фахівці інших галузей, здатні подолати стрес, знайти успішне вирішення особистих та професійних проблем чи не зважають уваги на ці проблеми або відносяться як до дрібних подразників через те, що вони ідеально обізнані на «комунікативності». Це висококваліфіковані фахівці так звані «комунікативні» професії можуть мати такі проблеми, як «емоційне вигорання».

Не є винятком і керівники закладів освіти. Відомо, що представники комунікативних професій взагалі та керівники, зокрема, зазнають значних перевантажень під час роботи. Перевантаження, наприклад, сучасних шкільних працівників є такими, що в медиків і психологів, які займаються їхнім здоров'ям, з'явився термін – «синдром професійного вигорання» [46]. Було встановлено, що серед робітників комунікативних професій, схильних до цього синдрому, керівники складають найбільший відсоток.

Про причини цього явища можна сказати багато: соціальна невлаштованість (низька зарплата, побутові проблеми, гостра проблема житла), перевантаження під час занять та спілкування з дітьми та їх батьками.

Однак найважливішою причиною є нездатність керівника опанувати сучасні методи швидкого відновлення розумових сил та доступності шкідливих емоційних звичок, таких як образа, дратівливість, гнів тощо.

Стан емоційного вигорання виражається, якщо користуватися суто науковою термінологією, емоційною лабільністю, психічною невірноваженістю та деперсоналізацією. Простіше кажучи, переобтяжені роботою і незадоволені своїм соціальним становищем керівники не завжди володіють своїми емоціями і часто «зриваються», травмуючи психічно як себе, так і своїх підлеглих. Ззовні цей неприємний синдром виявляється як підвищена дратівливість і втрата ними інтересу до роботи. Крім того, цей стан, як правило, призводить до появи в працівників цілої низки захворювань, які називають психосоматичними [82, с. 23].

Робота керівника пов'язана з великим нервово-психічним навантаженням.

Йдеться головним чином про психологічні та організаційні труднощі: необхідність постійно бути «у формі», надлишок контактів на всьому протязі робочого часу, брак часу, перевантаження, соціальна оцінка. Емоційна характеристика педагогічної діяльності сприяє виникненню та розвитку синдрому «професійного вигорання».

Термін «burnout (емоційне вигорання)» введений американським психіатром Х. Фрейденбергом у 1974 році для характеристики психологічного стану здорових людей, що знаходяться в інтенсивному і тісному спілкуванні з клієнтами, в емоційно навантаженій атмосфері. Це люди, які працюють у системі «людина – людина» [78, с. 76].

Ми вважаємо, що професія керівника – найпоширеніша серед людей із синдромом «професійного вигорання». Тому дуже важливо вивчити його характеристики, надзвичайні ситуації, розвиток та перебіг у педагогічній діяльності.

Список використаних джерел

1. Абрумова А. Г. Аналіз станів психологічної кризи і їх динаміка. / Психологічний журнал. 1985. № 6. – с. 107-115.
2. Дудяк В. Емоційне вигорання. – К.: Главник, 2007. – С. 3-125.
3. Мартинець Л. А. Управлінська діяльність керівника навчального закладу : [навч. посібн.] / Л. А. Мартинець. – Вінниця, 2018. – 196 с.
4. Маслач К. Професіональне вигорання: як люди справляються / К. Маслач – Режим доступу: <http://resources.com.ua/news48034.html>
5. Підгурська В. П. Управлінська діяльність керівника з попередження синдрому «професійного вигорання» у суб'єктів навчально-виховного процесу» / В. П. Підгурська // Зб. наук. праць за матеріалами міжрегіональної наук.-практ. конференції «Ресурсний підхід в управлінні навчальними закладами» (10 квітня 2014 р.) Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2014.

О. О. Сорокун,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-19-Г1, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

І. Л. Сіданіч,

д. пед. н., професор кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної
роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЯКОСТІ ОСОБИСТОСТІ В СТРУКТУРІ ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ МЕНЕДЖЕРА

Сучасне українське суспільство характеризується стрімкістю змін, відсутністю політичної, економічної та соціальної стабільності. Зміст змін, що відбуваються в нашій країні багато в чому визначає роль, місце та образ управлінців в суспільстві, вносить корективи у зміст професійної діяльності.

Актуальними на сьогодні залишаються питання формування професійно-етичної культури майбутнього спеціаліста, що виявляється у певних моральних категоріях, які виступають якостями особистості менеджера і визначаються науковцями як відносно стійкі утворення особистості, що не залежать від тимчасової ситуації, і які є виявом моралі та волі людини. Ступінь морального розвитку, що проявляється у культурі моральної свідомості, культурі моральних почуттів та моральної поведінки, характеризує рівень моральної культури менеджера: його світоглядні позиції, етичні знання і переконання; спроможність довіряти, поважати, співпереживати людям; спосіб здійснення в моральній практиці особистих міркувань і почуттів, ступінь їх перетворення в повсякденну норму поведінки. А це, в свою чергу, є основою управлінської культури як сукупності типових для керівника цінностей, норм, точок зору та ідей, які усвідомлено формують зразок його поведінки.

Для професійного становлення необхідні не тільки знання, які дають сучасні вищі навчальні заклади, а й певні особистісні якості людини та її вибір і

бажання працювати за обраним фахом. Як показує досвід і аналіз наукових джерел, в основі будь-якої діяльності лежить мотивація особистості. Основними мотивами до управлінської діяльності, за словами І.В.Іванової, є творчі, економічні та амбіційні, які можуть інтегруватися, однак в їхній ієрархії завжди є домінуючий мотив.

Взаємовідносини керівника з підлеглими мають найбільше значення. А їхня ефективність багато в чому визначається рівнем відносин. Ці відносини ґрунтуються на таких принципах, дотримання яких полегшує контакти керівника, знижує рівень напруження адміністратора і виконавця, створення умов для об'єктивної оцінки діяльності працівника і її результатів:

Менеджер оперує особливим ресурсом - людьми. А людина - це дійсно унікальний ресурс, спілкування з яким дійсно вимагає від менеджера особливих якостей. І коли люди спілкуються, цінуючи особистість один одного, то можна говорити про високу моральність спілкування.

Одним з найважливіших аспектів людських стосунків є рівень розвитку моральності. Мораль — це суттєва відмінність світу культури від тваринного світу. З давніх-давен моральні закони забезпечували самозбереження суспільства, спільне виживання в дикому тваринному світі.

Яку ж якість керівника вважати основною на кожному рівні управління?

Науковці, які працюють над теорією та практикою науки управління такою якістю вважають моральність. Теодор Рузвельт, 25-й президент США, вважав, що "найголовніша формула успіху - знання як поводитися з людьми".

Чому ж навички взаємодії з людьми неодмінно є важливим для керівника? Пояснити це можна так, що керівник не працює один, успіх закладу є результатом зусиль не тільки його самого, але і його підлеглих. Між керівництвом та працівниками повинна панувати злагода, бажання діяти, виявлення довіри один до одного. А все це є результатом обов'язкового дотримання керівником норм моральної та етичної поведінки, правил, заснованих на знаннях і навичках етики, що визначають шанобливе ставлення керівника до оточення та підлеглих.

Керівник під час спілкування з підлеглими не повинен виявляти хвилювання, розгубленість, невпевненість у своїх силах. Ні в якому разі неприпустимі крик, лайка, необґрунтовані погрози, пригадування помилок. Якщо працівник виявив недбалість, халатність, то він повинен нести відповідальність і бути покараним за конкретну провину. Керівнику важливо мати велику витримку, щоб вислухати пояснення, які кілька разів повторюються, довести та пояснити свою точку зору. Людина, яка погано справляється зі своїми емоціями, втрачає рівновагу і витримку, схильна до нервових стресів і раптової зміни настрою, не може бути гарним керівником.

Основним завданням керівника у всіх випадках є орієнтація на гідність людини, поважати особистість, бути гарним педагогом, вміти розгледіти в людині талант, для творчого та професійного росту співробітників створювати необхідні умови. Керівник має бути вимогливим не тільки до себе а й до інших, у разі невдачі брати на себе відповідальність, знати настрої підлеглих, щоб оперативно реагувати на проблеми, які виникають.

Специфіка управлінської праці, складність і різноманіття управлінських функцій зумовлюють особливі вимоги, що пред'являють до менеджерів. Поєднання в одній особі технічної компетентності, володіння економічними, правовими й управлінськими знаннями при їх нинішньому обсязі - явище неймовірне. Тому менеджер зобов'язаний спиратися на досвід та інтелект колег, що відповідають за різні напрямки діяльності в організації.

Отже, робимо висновок, що управлінець має бути цікавою, сучасною людиною, обов'язково повинен володіти особливим талантом керувати людьми. Особлива якість керівника - це дар спілкування, вмінням побачити в кожному підлеглому його індивідуальність. Керівник повинен створювати умови для розкриття особистості, реалізації потенціалу кожного працівника.

Список використаних джерел

1. Жиглов В.Т., Шимановська Л.М. Основи менеджменту і управлінської діяльності: Підручник.- К.:Вища шк., 1994. - 223 с.:іл.
2. Іванова І.В. Менеджер – професійний керівник : [навч. посібник] / Ірина В'ячеславівна Іванова. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2001. – 107с.
3. Королюк С.В. Управлінська культура керівника загальноосвітнього навчального закладу: [конспект лекції] / Світлана Володимирівна Королюк. – Полтава: ПОППО, 2003. – 108 с.
4. Поняття про моральність. URL: [https:// pidruchniki.com /15360828/psihologiya/ponyattya_pro_moralnist](https://pidruchniki.com/15360828/psihologiya/ponyattya_pro_moralnist)
5. Професійні, особистісні та моральні якості керівника. URL: [https:// stud.com.ua /41197/ etika_ta_estetika / profesiyni_osobistisni_moralni_yakosti_kerivnika](https://stud.com.ua/41197/etika_ta_estetika/profesiyni_osobistisni_moralni_yakosti_kerivnika)
6. Психологічні якості особистості керівника. URL:[https:// studopedia.su /16 _ 139955 _psihologichni-yakosti-osobistosti-kerivnika.html](https://studopedia.su/16_139955_psihologichni-yakosti-osobistosti-kerivnika.html)
7. Урбанович А.А. Психология управления: учеб. пособие / А.А.Урбанович. — Мниск : Харвест, 2003. — 640 с.
8. Фельзер А.Б., Доброневський О.В. Техніка роботи керівника: Навчальний посібник. – К.: Вища школа, 1993. – 383 с.:іл.
9. Характеристика моральної культури. URL: [https:// studopedia.su /17 _ 20497 _ ponyattya-moralnoi-kulturi.html](https://studopedia.su/17_20497_ponyattya-moralnoi-kulturi.html)

К. В. Супрун,

Н. О. Чернишова,

здобувачі вищої освіти, група ПВШ-19-Г1, ННІМП,

ДЗВО«Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

В. В. Супрун,

к. екон. н., доц., професор кафедри менеджменту освіти та права ЦПО

ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ В УМОВАХ РЕАЛІЗАЦІЇ ОСВІТНІХ РЕФОРМ

Реформа освітньої галузі є надзвичайно важливою, головна мета якої – нова висока якість освіти на всіх рівнях: від початкової школи – до закладів вищої освіти.

Масштабне реформування освіти в Україні стало можливим завдяки прийняттю рамкового Закону України «Про освіту», який визначив метою освіти всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей, формування цінностей і необхідних для успішної самореалізації компетентностей, виховання відповідальних громадян, які здатні до свідомого суспільного вибору та спрямування своєї діяльності на користь іншим людям і суспільству, збагачення на цій основі інтелектуального, економічного, творчого, культурного потенціалу Українського народу, підвищення освітнього рівня громадян задля забезпечення сталого розвитку України та її європейського вибору [1].

Освітні зміни в Україні здійснюються за чотирма напрямками: реформування середньої освіти, професійної (професійно-технічної) освіти, вищої освіти та створення нової системи управління і фінансування науки. За кожним із них здійснюються заходи, спрямовані на досягнення спільної мети: перетворити українську освіту на інноваційне середовище, в якому здобувачі освіти набуватимуть ключових компетентностей, необхідних кожній сучасній людині для успішної життєдіяльності, а науковці мають можливості та ресурси для проведення досліджень, що безпосередньо впливатимуть на соціально-економічне становище в державі [2, 3].

У межах реформування планується впровадити нові стандарти освіти, покращити матеріально-технічну базу закладів освіти та наукових установ, залучити кращих педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників і запровадити ефективну систему фінансування галузі освіти та науки,

підвищити престиж педагогічної та наукової праці.

Водночас наголосимо, що одне з найважливіших і найскладніших організаційно-управлінських та правових завдань регулювання освітньої діяльності в Україні є формування сучасних засад управління освітою як галузі соціального управління і державної діяльності. При цьому, зокрема, не на останньому місці стоять питання управління закладами освіти. Особлива увага приділяється державно-громадському управлінню закладами освіти. Громада постає основним замовником освітніх послуг, а держава зобов'язана надавати такі послуги, які б задовольняли як здобувачів, так і надавачів освіти.

Зауважмо, основним законом України – Конституцією, законодавчими актами України, що стосуються освітньої діяльності, визначені стратегічні цілі, завдання, пріоритетні напрями й шляхи модернізації в управлінні системою освіти. Основними напрямками розвитку освіти є демократизація, децентралізація, перехід до державно-громадської моделі управління освітою.

Національною доктриною розвитку освіти України визначено, що сучасна система управління освітою має розвиватись як державно-громадська, водночас вона повинна враховувати регіональні особливості, тенденції до зростання автономії закладів освіти, конкурентоспроможність їхніх освітніх послуг. Діяльність у сфері освіти має спрямовуватися на пошуки нових демократичних відкритих моделей управління освітою, що орієнтує освітні процеси не на відтворення, а на розвиток. Нова модель системи управління сферою освіти має бути демократичною і відкритою. У ній передбачається забезпечення державного управління з урахуванням громадської думки, внаслідок чого змінюються навантаження, функції, структура і стиль центрального та регіонального управління освітою» [4].

У розділі «Модернізація системи управління освітою» Національної стратегії розвитку освіти на 2012–2021 р.р. виокремлено також основні засади цього процесу через розвиток моделі державно-громадського управління, посилення ролі та взаємодії усіх суб'єктів освітньої політики, у якій особистість, суспільство й держава стають рівноправними суб'єктами і

партнерами.

Громадське самоврядування в закладі освіти – це право учасників освітнього процесу як безпосередньо, так і через органи громадського самоврядування колективно вирішувати питання організації та забезпечення освітнього процесу, захисту їхніх прав та інтересів, організації дозвілля та оздоровлення, брати участь у громадському нагляді (контролі) та в управлінні закладом освіти у межах повноважень, визначених його установчими документами та законодавством [1].

Передусім серед головних принципів розвитку державно-громадського управління закладами освіти слід виокремити демократичність, відкритість, взаємодію, узгодженість, спільну участь у здійсненні навчально-виробничого і навчально-виховного процесів, спільне управління та взаємний контроль.

Відтак, стратегія розвитку освіти визначає актуальну тенденцію сприйняття освіти як найважливішої сфери для розвитку громадянського суспільства шляхом провадження моделі державно-громадського управління, посилення ролі та взаємодії усіх суб'єктів освітньої політики, у якій особистість, суспільство й держава стають рівноправними суб'єктами і партнерами.

Важливе значення для забезпечення ефективності та надійності впровадження політик та процедур громадського самоврядування безпосередньо у закладі освіти має діяльність органів самоврядування працівників закладу освіти; органів самоврядування здобувачів освіти; органів батьківського самоврядування та інших органів громадського самоврядування учасників освітнього процесу.

Вищим колегіальним органом громадського самоврядування закладу освіти є загальні збори (конференція) трудового колективу. Разом з тим, повноваження, відповідальність, засади формування та діяльності органів громадського самоврядування визначаються спеціальними законами та установчими документами закладу освіти.

Для вирішення перспективних завдань розвитку закладу освіти,

залучення фінансових ресурсів для забезпечення його діяльності з основних напрямів розвитку і здійснення контролю за їх використанням, ефективної взаємодії закладу освіти з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, науковою громадськістю, громадськими організаціями, юридичними та фізичними особами, законодавством передбачається утворення наглядової (підкувальної) ради закладу освіти [1].

На основі вивчення нормативних документів, літератури та наукових праць з теми дослідження, нами визначено, що реформування моделі управління освітою в Україні є пріоритетним і відповідає загальним тенденціям розвитку державотворення, які орієнтуються на активне залучення громадськості до вирішення суспільних потреб, а отже, об'єднує в собі дві складові: державну та громадську, тобто, складає інтегровану державно-громадську модель управління.

Отже, сучасна система управління освітою починає набувати ознак державно-громадської моделі управління. Умовою ефективного управління освітою постає взаємодія органів державної влади з органами громадського самоврядування, які мають право вносити пропозиції щодо формування державної освітньої політики, вирішувати питання освітньої, науково-дослідницької, методичної, фінансово-економічної діяльності закладів освіти у межах визначених чинним законодавством повноважень.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про освіту (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017, № 38-39, ст.380.
2. В. Кремень, «Державно-громадська модель управління освітніми змінами», Директор школи, № 4, 2001.
3. Указ Президента України від 25 червня 2013 р. «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року», 344/2013. [Електронний ресурс]. Доступно:<https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.

4. Указ Президента України від 17 квітня 2002 р. «Про Національну доктрину розвитку освіти», 347/2002. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/347/2002>

К. С. Шустер,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-18-Г1, ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Т. А. Махinya,

канд. пед. наук, доцент, професор кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

СТВОРЕННЯ ТА ПРОСУВАННЯ БРЕНДУ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В МЕРЕЖІ INSTAGRAM

Початок ХХІ ст. в Україні позначений вагомими політичними, економічними та соціальними змінами. Ринкова система стосунків істотно змінила психологію суспільства, його пріоритети та систему вартостей, вплинула на всі сфери життя й, зокрема на освіту. В сьогоденні це характеризується модернізацією її змісту, форм і методів, розробкою та апробацією новітніх освітніх технологій, появою нових типів навчальних закладів, зокрема академій, ліцеїв, гімназій, коледжів. Зазначені зміни, в свою чергу, вимагають постійної праці керівника над образом закладу освіти, а також вражень, думок і суджень усіх учасників педагогічного процесу, здійснюваного в ньому.

Національні інтереси України потребують її інтеграції в Європейське співтовариство, розв'язання проблем розвитку демократичної держави. В цьому процесі беруть активну участь усі навчальні заклади країни. Перехід України до ринкових умов господарювання зумовив різкий підйом зацікавленості населення в отриманні якісної освіти, що викликало бурхливий розвиток

навчальних закладів.

Організація навчання не тільки за стандартом, але й за новими авторськими програмами вчителів, введення в силу нової освітньої реформи Нова Українська Школа, вимогливість батьківської громади обумовили виникнення конкуренції, що вимагає від керівництва навчальних закладів особливої уваги до створення та просування бренду школи – формування місії та стратегії закладу, ціннісного підходу до навчання та виховання дітей, використання інновацій та онлайн технологій, підбору вчителів високої кваліфікації та їх постійного професійного розвитку, забезпеченню комунікації та партнерських відносин з батьками. Особливо важливим є фактор підвищення довіри батьківської громади та інтересу дітей до школи, створення феномену «школа як другий дім». Крім того, кожний навчальний заклад повинен мати свою унікальну торгову перевагу в конкурентних умовах. А із швидким зростанням впливу соціальних мереж на увагу людини, задача навчального закладу – вміти користуватися привілеями трансляції свого бренду через онлайн формати.

Загальні питання управління закладами загальної середньої освіти досліджувалися В. Бондарем, Є. Васильєвим, Б. Гершунським, Л. Даниленко, Т. Десятовим, Г. Дмитренком, Г. Єльніковою, Ю. Конаржевським, В. Крижком, А. Куширець, В. Масловим, В. Огнв'юком, Є. Павлютенковим, В. Пекельною, Т. Рабченюк, З. Рябовою, Г. Тимошко, П. Третьяковим, Є. Хриковим.

Питання формування позитивного іміджу організації відображені в дослідженнях Л. Браун, Є. Кияниці, Г. Почепцова, Д. Д'Алессандро, Т. Сіліг, М. Кобе, А. Федоріва, Р. Морбон, Ф. Барден.

Однак, аналізуючи їх досвід та з власного досвіду бачимо, що в Україні приділяється недостатньо уваги питанням розвитку та просуванню бренду ЗЗСО саме в мережі Instagram.

З маркетингової точки зору бренд – це система обміну емоціями і транзакціями між творцем бренду та його споживачем, в даному випадку – між адміністрацією та педагогами ЗЗСО та учнівською і батьківською громадою. У

2020 році розвиток власного бренду – поширений тренд. Становлення постіндустріального суспільства й активне використання інформаційних технологій створюють умови для реалізування можливості миттєвого персонального спілкування з будь-якою людиною на планеті та формування особистого ставлення споживачів до продуктів, товарів або послуг. Але не треба забувати, що бренд школи уразливий, його потрібно постійно підтримувати. Лише деякі ЗЗСО виробили такі сторони свого бренду, які викликають захоплення у громадськості, такі як Новопечерська школа або LIKO SCHOOL. Мінімальний термін побудови бренду становить три роки. За цей час ідея закарбовується у свідомості людей, а потім знаходить своє відображення у зростанні лояльності та бар'єру помилок від споживача.

Карта бренду ЗЗСО повинна мати такі обов'язкові складові, як то: місія, концепція, цінності, візуальна та креативна складові, асоціації, вигоди, унікальність. Такі бренди вирізняє автентична поведінка і власна стратегія розвитку.

В місії навчального закладу повинні бути чітко прописані цінності, на який базується бренд. А потім на основі цінностей мають бути обрані бажані емоційні прив'язки споживача і стратегії виклику таких емоцій.

Загалом усі цінності об'єднуються в дві великі групи – довіра батьків до школи та довіра дітей до закладу освіти.

Є вкрай важливим сформувати емоційне ставлення споживача до навчального закладу на основі інформації, що подана брендом, а потім також створити позитивний зворотній зв'язок між брендом і споживачем. Необхідно зазначити, що позитивні емоції у споживача виникають або в процесі споживання освітньої послуги конкретного закладу освіти, або в процесі сприйняття реклами, в інформації якої відображено характер бренду ЗЗСО.

Розберемося, чому саме Instagram аккаунт має високий рівень привабливості як канал комунікації для ЗЗСО. В червні 2018 кількість користувачів мережі Instagram збільшилося до 1 мільярду, які «ставлять» приблизно 1,6 млрд «лайків» та викладають понад 60 мільйонів світлин в

Інстаграм кожен день. З 2016 до 2020 року, за прогнозами eMarketer, база мережі Instagram стане більше на 26.9 мільйонів користувачів – це майже вдвічі більше очікуваного приросту в мережі Twitter і значно більше, ніж на будь-якій іншій соціальній платформі.

72% підлітків використовують мережу Instagram, частка дорослих користувачів збільшилась до 36% в 2018 році. Згідно з дослідженням, проведеному у 2018 році, найвищий рівень залученості користувачів на пост генерувала галузь вищої освіти – 3.39%. Друге місце посіли спортивні команди – 2.28%, а третє – некомерційні організації.

Головними аргументами на користь використання цієї соціальної мережі:

- лояльність користувачів-підлітків та людей віком до 40 років;
- можливість проводити прямі ефіри прямо з місця подій, швидкі опитування, вікторини, робити бумеранги, флешмоби та створювати вірусні відео;
- використання highlight stories – актуальних історій, які завжди перед очима споживачів;
- мобільність, яскравість, швидкість цієї мережі;
- високий рівень скрінтайму користувачів – середній показник використання мережі 7 годин на тиждень.

За даними проведеного дослідження бачимо, що 83% опитуваних згодні з тим, що якісна сторінка в Instagram впливає на цікавість дітей до ЗЗСО, а 79,6% відсотків респондентів дають нам змогу стверджувально відповісти на запитання дипломного дослідження – так, комунікація навчального закладу з батьківською громадою в мережі Instagram здатна підвищити рівень довіри батьків.

Треба пам'ятати, що такі результати можна отримати тільки при наявності стратегії побудови бренду ЗЗСО, основаної на цінностях та емоційних прив'язках.

Для того, щоб просувати бренд закладу в мережі Instagram, школі вкрай потрібен community manager. Ком'юніті-менеджер – це носій ідеології свого

бренду, організації, компанії, який покликаний розвивати та управляти їх спільнотою. Даний вид діяльності спрямований не тільки на налагодження та зміцнення комунікативних зв'язків, але і є потужним засобом впливу на формування громадської думки. А спектр обов'язків, що покладені на ком'юніті-менеджера забезпечить ефективне функціонування веб-спільноти.

Головними та найважливішими пунктами чек-листу для ведення Instagram акаунту ЗЗСО є:

- унікальний контент заснований на цінностях та емоціях закладу та споживачів освітньої послуги;
- шапка профіля;
- постійна присутність в Stories;
- обізнаність в трендах та інструментах для роботи із сторінкою;
- створення віральної візуальної складової;
- отримання зворотного зв'язку від цільової аудиторії;
- написання персоніфікованих текстів з використанням смайлів емодзі.

Отже, зважаючи на зростаючу цінність соціальних мереж, особливо таких платформ як Instagram, є доцільним використовувати їх як базу для комунікацій із потенціальною та вже існуючою цільовою аудиторією. Instagram стала топ-соціальною платформою для товарів та послуг, де користувачі взаємодіють з брендами.

Список використаних джерел

1. Бонтур А. Омоложение бренда / А. Бонтур, Ж.-М. Лейю; пер. с французского. – К.: Companion Group, 2008. – 320 с.
2. Махиня Т. А. Трансформація цінностей учасників освітнього процесу у віртуальній культурі соціальних мереж [Електронний ресурс] / Махиня Т.А. // Теорія та методика управління освітою. Електронне наукове фахове видання. – Випуск 2 (20), 2017. – Режим доступу до журн.: <http://umo.edu.ua/katalogh->

vidanj/electronic-journal-the-theory-and-methods-of-educational-management-edition-2-20-2017

3. Оксентюк Б.А. Контент-маркетинг: поняття, цілі, принципи та значення /Б. А. Оксентюк, А .О. Оксентюк // актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в контексті євроінтеграції: Збірник тез V Міжнародної науковопрактичної конференції (14 квітня 2016 року м. Рівне) – Рівне : нУВгП, 2016. – С. 228.

4. Стелзнер М. Контент-маркетинг. Новые методы привлечения клиентов в эпоху Интернета – [електронне видання] – Режим доступу : <https://www.mann-ivanov-ferber.ru/books/paperbook/launch/> (дата звернення: 22.09.2018).

5. Цільова аудиторія в інстаграм [Електронний ресурс] // KOLORO – Режим доступу до ресурсу: <https://koloro.ua/ua/blog/brending-i-marketing/celevaja-auditorijav-instagram-syrje-dlja-fashion-riteilerov.html> (дата звернення: 12.10.2017).

В.А. Щербина,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-19-Г1, ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Г.М. Тимошко,

д. пед. н., професор кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної
роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ОРГАНІЗАЦІЯ НАСТАВНИЦЬКОЇ РОБОТИ В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

Директор закладу освіти - ключова фігура, яка визначає шляхи та якість реалізації змін, що відбуваються в освітньому просторі. Це керівник, який володіє певними компетенціями, що дозволяють виносити об'єктивні судження і приймати точні рішення; він має бути здатним знаходити нетрадиційні шляхи

вирішення поставлених перед закладом завдань; створювати і використовувати інноваційні управлінські технології; надихати своїм прикладом педагогічний колектив; формувати команду.

Здобувачі освіти XXI століття дуже вимогливі – вони не тільки закликають до уваги та поваги до себе, а й вимагають сучасних методів навчання. Скільки тривог переживає кожен молодий педагог з приводу того, складуться у нього взаємини з учнями, чи зуміє він якісно та сучасно провести урок, завоювати авторитет як серед членів педагогічного колективу, так і серед учнів. Функції керівника повинні розповсюджуватися на вирішення і цієї задачі.

Здебільшого керівник закладу освіти - це ефективний менеджер. Сьогодні йому доводиться виконувати дуже багато управлінських функцій - розпорядження бюджетом, взаємодія з громадськістю, з вищим керівництвом тощо. Навички управління організацією з кожним днем стають все більш і більш важливими, і педагогікою директору займатися ніколи. Саме тому питання організації наставницької діяльності стає дуже актуальним завданням для кожного керівника закладу освіти.

Від того наскільки успішно пройде адаптація молодого педагога залежить дуже багато: чи буде у нього бажання розвивати надалі свою професійну майстерність, чи буде у нього мотивація до праці та бажання залишитися в професії, чи змінити її. По статистиці до 50% вчителів йдуть з професії в перші п'ять років. Головними причинами є: дефіцит професійного досвіду; дефіцит поваги; не завжди зрозуміла поведінка учнів; він почуває себе невпевнено при проведенні навчальних занять; велике емоціональне та психологічне навантаження; низький рівень заробітної плати тощо.

Успішна педагогічна діяльність педагога-початківця залежить не тільки від його професійної підготовки і особистих якостей, а й від того, у який колектив він потрапить, які умови праці й побуту йому створять, яку надаватимуть методичну допомогу, як стимулюватимуть його ініціативність і творче начало.

Рівень плинності кадрів є індикатором адекватності управління будь-яким підприємством, у тому числі і закладом освіти. Процес формування стабільного трудового колективу можна вважати однією з основних компетенцій вмілого керівника. Кадровий дефіцит кваліфікованих педагогічних працівників є завжди актуальним, тому одним з основних завдань керівника стає не тільки їх ефективний підбір, а й вміння зацікавити працівника, передбачити для нього програму адаптації, організувати наставницьку діяльність, створити сприятливі умови для педагогів-початківців. Схвалення керівником набутків педагогів-початківців підвищують їх самооцінку, мотивують до подальших досягнень, сприяють успішному виконанню повсякденних завдань.

Девід Клаттербак в книзі «Кожен має потребу в наставнику» писав: «Наставник - це людина, що володіє досвідом, готова ділитися своїми знаннями з менш досвідченими людьми в обстановці взаємної довіри. Найпершою характеристикою наставника повинно бути поєднання в одній особі ролей батька і однолітка, він повинен бути свого роду перехідною фігурою в розвитку індивіда. Не потрібно вражати свого протеже знаннями і досвідом. Наставник просто повинен піднімати дух, ділитися з ним ентузіазмом по відношенню до своєї роботи».

Для здійснення наставницької діяльності завжди на допомогу можуть прийти фахівці з високим рівнем кваліфікації та успішним досвідом. Саме вони можуть стати чудовим інструментом професійної підтримки та професійного розвитку педагогічних працівників, які не мають певного досвіду. При цьому керівник освітнього закладу, який здійснює наставництво, не тільки зміцнює свій авторитет, а й має можливість розширити свій освітній простір, отримати певне задоволення від здійсненої ним роботи, і, як наслідок, дружний та згуртований педагогічний колектив.

Список використаних джерел

1. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Історичний аспект наставництва як форма професійної адаптації молодого педагога // Матеріали VIII Міжнар. науч. конф. (М.Санкт-Петербург, грудень 2015 р). - СПб: Своє видавництво, 2015. - С. 18-22.

2. Гарет Льюїс Г. Менеджер-наставник. Стратегія розкриття таланту і поширення знань. Мінськ: Амалфея, 1998.

3. Морозова М. Е. Наставництво як процес формування особистості молодого спеціаліста. ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ: Науковий вісник УМО «Економіка та управління», Випуск 1 (2016) 1 УДК 65.658.336

4. Гаврилів Н. Наставництво як вид професійної діяльності: генеза розвитку та становлення [Електронний ресурс] / Н. Гаврилів. — Сайт Національної бібліотеки ім. В. І. Вернадського. Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Pippo/2009_5/Havryliv.htm.

О. В. Якуб,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-18-Г2, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Г.М. Тимошко,

д. пед. н., професор кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної
роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНИКА В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Входження України в світову економічну спільноту в умовах інтеграції у Європейський освітній простір, розвиток ринкових відносин приводить до кардинальних змін в усіх сферах життєдіяльності нашої країни. У період інноваційного розвитку системи освіти України актуальними стають питання

професійної самовизначеності та лідерства керівників закладів освіти, місія яких полягає не лише у власному професійному саморозвитку, але й у розвитку професіоналізму педагогів та формуванні творчої особистості учнів, здатних жити й творити в нових економічних (ринкових) умовах швидко змінюваного інформаційно-інноваційного простору.

Проблеми сьогодення пов'язані з питаннями лідерства, ефективного управління та раціонального використання влади вимагають глибокого вивчення феноменів лідерства та керівництва. Як відомо ефективне управління сприяє стабільності та порядку, розв'язанню різноманітних проблем пов'язаних з життєдіяльністю, а такі поняття як лідерство і влада тісно пов'язані з процесом управління. XXI століття є «епохою змін», що вимагає від керівників шкіл генерування та реалізації нових ідей та освітніх ініціатив. Ідеал керівника закладу освіти нового тисячоліття – це лідер перетворень, діяльність котрого направлена на розвиток школи.

Докорінне реформування системи освіти, шляхи якого визначені у Стратегії розвитку освіти України, Законі про повну загальну середню освіту, низці нормативних документів з управління школою залежить від рівня внутрішньошкільного управління. Саме управління закладом освіти найбільшою мірою враховує всі фактори впливу на школу, забезпечує найважливіші характеристики сучасних перетворень в освіті. А це, в свою чергу, підносить значущість професійної компетентності керівника школи, його готовності до здійснення управлінських функцій з урахуванням соціально-педагогічних умов роботи закладу освіти. Переосмислення теорії управління школою, поява нових управлінських функцій зумовлює нові вимоги до керівних кадрів в системі управління шкільною освітою.

Нова українська школа має на меті формування в учнів критичного та системного мислення, вміння працювати в команді, брати на себе відповідальність, виявляти ініціативність, здатність змінювати навколишній світ, тобто набуття учнями лідерських якостей та навичок. Щоб здобути таку школу, потрібен керівник, керівник – лідер, керівник – новатор, готовий та

здатний привести школу до бажаного результату. Проблеми сьогодення напряду пов'язані з питаннями лідерства, питаннями ефективного управління та раціонального використання влади, вони вимагають глибокого вивчення феномену лідерства та лідерських навичок. Ідеал керівника нової Української школи – це лідер перетворень, діяльність якого спрямована на побудову нового освітнього середовища.

Проблема сформованості лідерських навичок та якостей керівника закладу освіти є провідною у переорієнтації освіти, зумовлює переосмислення та перегляд фундаментальних складових якостей особистості керівника. Сьогодні значущості набуває не тільки розвиток у керівника певних здібностей, умінь, якостей, які сприятимуть розвитку загальної інноваційної професійної діяльності, а і набуття ним комунікативних і рефлексивних здібностей, лідерських та дослідницьких навичок, мотивації до продуктивної, якісної діяльності, тобто усвідомлення керівником себе лідером.

Питання вивчення відмінностей між сутністю управління та лідерства цікавить багатьох дослідників як вітчизняних, так і зарубіжних. Деякі вчені, які досліджують лідерство в організаційному контексті, схиляються до думки, що люди, наділені владою, і є лідерами. Таким чином, менеджери-керівники організації можуть називатися лідерами.

Більшість теорій лідерства пов'язані з термінами терміни «лідерство» та «управління та менеджмент» застосовуються як тотожні.

Розглядаючи управлінське лідерство, дослідники визначають його як невід'ємну складову ролі менеджера-керівника, і її значущість зростає у міру підйому по ієрархічній драбині. Науковці Р. Танненбоум, І. Вехлер та Ф. Массарік також визначають лідерство як «міжособистісний вплив, що здійснюється через процеси спілкування та комунікації на виконання специфічних завдань, та процес впливу на людей з метою досягнення низки цілей. Тому можна зробити висновок, що лідерство — це сила, що сприяє формуванню в здатності робити щось, що відрізняється від діяльності оточення і є кращим. Ця якість може виявлятися у кращому творчому результаті або у

вищому рівні виконання виробничих завдань. По суті, лідер — це агент змін, який може надихнути інших робити краще і більше, ніж вони будь-коли робили. На відміну від лідерства, управління — це сила, яка забезпечує планування, координацію, нагляд, контроль за повсякденною діяльністю.

Влада надає можливість реально вплинути на поведінку інших людей, тобто влада - це знаряддя впливу. В свою чергу, вплив - це будь-яка поведінка однієї людини чи групи осіб, що активно діє на поведінку, відчуття, стосунки інших людей. Проте влада не єдина основа керівництва і такий підхід притаманний лише авторитаризму і застосовується по відношенню до формальної організаційної структури. Інше визначення розглядає адміністративне керівництво як «процес управління та впливу на спільну діяльність членів групи».

Прагнення України інтегруватися в єдиний європейський освітній простір актуалізувало сьогодні необхідність модернізації освіти й приведення її у відповідність до європейських освітніх стандартів з урахуванням національних особливостей. Цьому сприяє реалізація в Україні широкомасштабної освітньої реформи й впровадження Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа». Компетентнісний підхід, який покладено в основу цієї Концепції зумовив нові вимоги до особистості й діяльності керівників ЗЗСО і, яким в умовах реформування системи освіти надаються нові повноваження (компетенції) й водночас вимагається володіння відповідними їм компетентностями. Тож новими викликами до керівників шкіл України стало оволодіння такими компетентностями: самоменеджменту, самовдосконалення, уміння вчитися; лідерською, комунікативною, організаційною, емоційною, конфліктологічною, рольовою, функціональною та іншими компетентностями, які, як ми з'ясували є компетентностями сучасного керівника - лідера.

Задля впровадження в Україні нової моделі шкільної освіти немає готових рецептів, важливим є різний досвід і обмін ним між директорами шкіл. Зауважимо, що зміни в освіті вимагають часу і регулярних обговорень, а освітні

зміни мають сприяти утвердженню партнерської моделі управління шкільною освітою у співдружності керівників школи + вчителів + учнів + батьків + соціальних партнерів.

Отже, у непростих умовах розвитку української освіти, в умовах демократизації суспільного життя нашого суспільства керівник закладу загальної середньої освіти повинен вирішувати досить часто складні, а нерідко й зовсім нові завдання розвитку закладу. Практика і надбання досвідчених керівників свідчать, що в колективі можна ефективніше реалізувати свої лідерські й інші ролі тоді, коли керівник намагатиметься максимально активізувати роботу всіх працівників у сфері самоуправління, оскільки за таких умов колектив працює ефективніше.

Ролі менеджера – це застосування керівником сукупності таких функціональних умінь і якостей, які забезпечують найбільш ефективні форми життєдіяльності закладу в конкретному середовищі. З метою досягнення високих результатів діяльності закладу освіти керівникові необхідно постійно розвивати та вдосконалювати свої лідерські якості. Розвиток лідерства – це ціленаправлене формування відповідних якостей і навичок, притаманних лідеру. Даний аспект проблеми управління лідерством в організації у більшій чи меншій мірі враховує можливість сформуванню і розвивати лідерські якості шляхом навчання та самовивчення.

Для розвитку лідера використовується ряд наступних напрямів діяльності: вироблення особистої мотивації, стійкого бажання бути лідером, впевненість в собі, спроможність приймати рішення і брати на себе відповідальність, послідовність в реалізації спільних цілей, розуміння своїх сил, віра в досягненні цілей, ентузіазм і так далі.

Одним із пріоритетних напрямків розвитку лідерських якостей керівника школи є професійна діяльність, яка висуває до керівника-лідера специфічні вимоги. Головні з них: компетентність, гідність і відповідальність, почуття нового й уміння ризикувати, чутливість і рухливість, висока працездатність, вміння грамотно працювати з інформацією, вміння створювати та реалізувати

проекти.

Лідерство — це сила, що сприяє формуванню здатності робити щось, що відрізняється від діяльності оточення і є кращим. По суті, лідер — це агент змін, який може надихнути інших робити краще і більше, ніж вони будь-коли робили.

Список використаних джерел

1. Кен Робінсон. Школа майбутнього/пер.зангл.. Г. Лелів.— Львів: Літос.— 258 с.
2. Махиня Т. А. Діяльність навчального закладу у сфері зв'язків з громадськістю : робоча навч. прогр. для освітньо-кваліфікац. рівня «Магістр» зі спец. «Управління навчальним закладом» / Т. А. Махиня; НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти», Ін-т менедж. та психології. – К., 2016. – 32 с.
3. Татенко В. О. Лідер XXI / В. О. Татенко // *Leader XXI: Соц.психолог. студії.* – К.: Корпорація, 2004. – 198
4. Тимошко Г. М. Педагогічна майстерність як вектор розвитку організаційної культури керівника закладу освіти/ Г. М. Тимошко // *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» ім. Т.Г.Шевченка. Серія: Педагогічні науки.* 2019. Вип. 157. С. 222-228. URL: <https://visnyk.chnpu.edu.ua/visnik-n157/> (дата звернення 15.01.2020)
5. Тимошко Г. М. Теоретико-практичні засади управління розвитком творчого потенціалу педагогічного колективу / Г. М. Тимошко // *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка. Педагогічні науки / Чернігівський національний педагогічний університет імені Т. Г. Шевченка ; гол. ред. Носко М. О. - 2017. - Випуск 142. - С. 175-181.*
6. Fontana О. Лідерство: компетенції самоменеджменту. Модуль 2: актуальні теорії лідерства та керівництво командою: презентація / *OliviadeFontana.* – Одеса: 14.05. –16.05.2017. – 24 сл.

7. Pelzmann S. Сучасні теорії лідерства та керівництва командою: презентація / Sabine Pelzmann. – Одеса Dipl.-Ing., MSc MBA, червень 2017. – 47 сл.

О. І. Цибульська,
здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-18-Г1, ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Г.М. Тимошко,
д. пед. н., професор, професор кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ КЕРІВНИКА ЯК СКЛАДОВА УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Оволодіння такої важливої управлінської технологією, якою є лідерство, відноситься до числа найскладніших в професії управлінця. Сьогодні відома не одна теорія лідерства, що містить рекомендації, як стати лідером або розвинути в собі лідерські якості. Як приклад наведемо найбільш поширений набір таких рекомендацій, хоча в чомусь вони повторюють властивості, що визначають потенціал лідерства.

1. *Успішність.* Кожен може приймати управлінські рішення, але лідер повинен приймати рішення, що ведуть до досягнення мети. Лідер, не здатний привести до успіху, неминуче втрачає лідируючі позиції.

2. *Уміння визначити пріоритети.* Активні дії не завжди означають наближення до поставленої мети. Лідер повинен вміти виділити головне, щоб не розпоршувати сили в потоці постійно виникаючих справ. Для досягнення поставленої мети лідер повинен вміти поступитися менш важливим.

3. *Уміння вловити суть.* Лідера характеризує вміння вловити суть управлінської ситуації і знайти ефективне рішення, використовуючи не тільки

знання і наявну інформацію, а й інтуїцію управлінця. Мета і шляхи її досягнення повинні бути визначені вірно, щоб привести до очікуваного результату.

4. *Своєчасність прийнятих рішень.* Прийняте лідером рішення і наступні за ним дії повинні бути своєчасними. Несвоєчасно прийняте рішення втрачає в ефективності.

5. *Уміння сформулювати команду.* Потенціал лідера в значній мірі визначає його команда. Добре підібрана надійна команда збільшує можливості лідера.

6. *Делегування повноважень.* Щоб забезпечити успіх у масштабному справі, лідер повинен вміти делегувати повноваження іншим. За при цьому необхідно розуміти, що відповідальність за результат і лідерство зберігаються за тим, хто повноваження делегує.

7. *Вплив.* Лідер впливає. Цей вплив лідера є одним з основних механізмів, завдяки якому процес управління стає можливим. Люди слід за тим, чиї дії виявилися успішними, викликають повагу, хто має більш сильним характером. До думки справжнього лідера прислухаються, його розпорядження виконуються.

8. *Довіра.* Рішення і дії лідера повинні викликати довіру тих, хто слідує за ним. Тільки тоді він може стати лідером. Якщо лідер втратив довіру він втрачає позиції лідера.

9. *Уміння повести за собою.* Для серйозного справи, що вимагає значних змін і зусиль, необхідний стимул для руху вперед. У його основі мотивація і ціннісні установки тих, хто за ним слідує. Лідер повинен вміти його створити. При зростанні масштабу діяльності він повинен вміти повести за собою не тільки виконавців, а й лідерів наступного ієрархічного рівня.

10. *Уміння володіти увагою.* Перш ніж пропонувати конкретні дії, треба привернути належну увагу з боку тих, кому вони пропонуються. Лідер вміє побачити і звернути увагу на проблеми, дійсно важливі для об'єкта управління.

11. *«Стеля» лідерства.* У кожного управлінця існує "стелю" його лідерських можливостей. З часом "стелю" може змінюватися.

12. *Становлення лідера.* Лідером не стають миттєво. Процес становлення лідера вимагає часу. Лідера робить вірно розуміється зворотній зв'язок і рішення, що забезпечили досягнення мети, а також завдання, поставлені "на виріст".

13. *Виховання лідерів.* Організація тільки тоді може досягти довготривалого процвітання, коли лідер здатний забезпечити спадкоємність лідерства. Лише лідер може виростити лідера. З такою необхідністю він стикається при розширенні масштабах діяльності. Він повинен уміти вирощувати лідерів наступного за ним ієрархічного рівня.

Список використаних джерел

1. Виноградова Е. Стиль руководства // Справочник руководителя учреждения культуры. - 2004.-№ 8.- С. 58-59
2. Освітній менеджмент : навч. посіб. [Текст] / Авторський колектив. За ред. Л.І. Даниленко, Л.М. Карамушки. — К.: Шкільний світ, 2003. — 392 с. — С. 56 — 92, С. 77 — 82.
3. Сергеева О.Б. Лидерство и управление как компетенции руководителя среднего звена // Управление персоналом // №19 - 2005. -57 – 60 с
4. Тимошко, А.Н. Организационная культура руководителя учебного заведения: гендерный аспект / А.Н. Тимошко // Білім берудегі менеджмент в образовании. — 2012. — № 3 (66). — С. 58–63.
5. Тимошко, Г.М. Роль лідерських якостей у процесі формування і розвитку організаційної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу /Г.М.Тимошко // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. — 2012. — Вип. 104 (Т.2).
6. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: учебно-практ. Пособие / С.В. Шекшня. - М.: Бизнес-школа, 2008. - 300с.

Н. Д. Романенко,
здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група УНЗ-19-Г1, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Г.М. Тимошко,
д. пед. н., професор кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної
роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Постановка проблеми дослідження. Соціально-економічні зміни, пов'язані з процесами глобалізації та переходом до інформаційного суспільства, впливають не лише на загальні перспективи розвитку галузі освіти, а й висувають принципово нові вимоги до всіх її структур, зокрема до керівника освітнього закладу. Саме від керівника та його професійної компетентності залежить конкурентоспроможність закладу на ринку освітніх послуг і забезпечення якості освіти. Механізми управління закладами освіти також потребують сьогодні модернізації новітніми інформаційними технологіями, інноваційним педагогічним інструментарієм та сучасним психолого-педагогічним супроводом. Отже, постає питання формування та розвитку професійної компетентності керівника закладу освіти, здатного відповідати на сучасні запити суспільства в галузі освітнього менеджменту.

Сьогодні керівники освітніх установ починають відчувати потребу в оволодінні навичками стратегічного проектування, системного моделювання, організації ефективних міжособистісних і професійних комунікацій у педагогічному колективі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Особливої актуальності набуває проблема професійної компетентності, специфіка якої достатньо відображена в

науково-педагогічних дослідженнях і нормативних вимогах до управлінської діяльності й особистості керівника освітнього закладу як управлінця-професіонала.

Зростанню рівня професійної компетентності керівників усіх ланок і підвищенню управлінської культури присвячено багато досліджень як вітчизняних учених А. Алексюка, І. Беха, В. Григори, В. Демчука, М. Євтуха, Г. Єльнікової, І. Зязюна, та ін., так і зарубіжних Г. Емерсона, А. Файоля, Ф.Герцберга, А. Маслоу, Ф. Тейлора та ін.

У працях теоретичного та методичного характеру термін "професійна компетентність керівника закладу освіти" трактується досить широко і багатоаспектно. Т. М. Сорочан розглядає поняття "компетентність керівника закладу освіти" як єдність психологічної, теоретичної і практичної готовності до управлінської діяльності відповідно до конкретних вимог і завдань; О. І. Пометун – як результативно-діяльнісну характеристику освіти керівника ; Л. І.Даниленко – як інтегральну якість особистості, що має свою структуру, яка дозволяє керівнику у найбільш ефективний спосіб здійснювати свою діяльність, а також саморозвиток і самовдосконалення як у системі підвищення кваліфікації, так і в процесі самостійної роботи .

Аналіз педагогічної літератури засвідчує, що поняття «професійна компетентність» широко вживається в освіті у різних значеннях. Ми дотримуємося позиції тих вчених, які не зводять компетентність до суми компетенцій і не ототожнюють їх, натомість вказують на їхню залежність і взаємообумовленість. На основі проведеного аналізу джерел з питань компетентнісного підходу можна зазначити, що професійна управлінська компетентність у сучасній науці розглядається як сукупність особистісних якостей та здібностей суб'єкта управління, його професійні знання, компетенції та досвід, що дають змогу брати участь у прийнятті ефективних рішень й успішно здійснювати управління педагогічним колективом, учнями, установою.

Метою дослідження є розгляд проблеми професійної компетентності керівника закладу освіти, аналіз загальних підходів до формування

професійної управлінської компетентності, визначення поняття та структури професійної компетентності керівника закладу освіти.

Керівнику сучасного освітнього закладу доводиться працювати в період оновлення функціональних обов'язків та видів управлінської діяльності, що пов'язаний з конкретно-історичними умовами розвитку країни, розширення сфери знань та умінь в галузі професійної компетентності.

Компетентність – сукупність знань і умінь, які найбільш необхідні для того, аби ефективно виконувати свою професійну діяльність: використовувати інформацію, аналізуючи та передбачаючи наслідки.

Професійна компетентність – це комплекс знань, умінь, навичок особистості, які забезпечують ефективне виконання нею своїх професійних обов'язків.

Професійна компетентність керівника освітнього закладу включає такі основні компоненти:

– *стратегічна компетентність* передбачає та характеризує масштабне та системне мислення, здатність налагоджувати відносини;

– *соціальна компетентність* вимагає умінь працювати в мінливому середовищі, здатності до мотивації та переконань, потреби в самоосвіті та впровадження нововведень, особистої привабливості, уміння уникати конфліктів та толерантно вирішувати їх;

– *функціональна компетентність* потребує умінь приймати рішення, проявляти ініціативу, володіти професійними знаннями, вміннями та навичками, використовувати гнучкість, витримку під час роботи;

– *управлінська компетентність* характеризує організаторські здібності, відповідальність, авторитет, поведінку керівника;

– *організаторська компетентність*. Керівник має вміти взаємодіяти з людьми: потяг до лідерства, вміти будувати співвідношення з управлінським персоналом, педагогами, співробітниками, здобувачами освіти, органами управління, роботодавцями та ЗМІ, підбирати кадри, особистісний авторитет в суспільстві та в освітньому закладі;

– *моральна (духовна) компетентність* , культура поведінки в суспільстві, гуманність, національна свідомість, патріотизм, демократизм, інтелігентність, високий рівень інтелекту та культури (внутрішньої та зовнішньої), порядність, почуття обов'язку, готовність служити людям, чесність, повага до гідності підлеглих;

– *працездатна компетентність*. Якість характеризується здатністю до тривалої і напруженої творчої діяльності на керівній посаді в освітньому закладі;

- *економічна компетентність*: наявність економічних знань, вмінь користуватися економічними методами керівництва, досвід заробляння коштів та комерційної діяльності в умовах закладу освіти;

- *педагогічна компетентність*: наявність педагогічних знань та вмінь, досвід педагогічної діяльності в освітньому закладі;

- *правова компетентність*: знання господарського, трудового та інших видів законів, нормативно-правових основ функціонування та розвитку системи освіти, досвіду вміння використовувати ці знання в умовах закладу.

За наявності високої професійної компетентності керівника можливо сформувати колектив односторонців серед педагогів, батьків, громадськості, спрямувати їхню діяльність на розв'язання найважливіших проблем закладу освіти.

Роль керівника освітнього закладу в оновленні сучасної шкільної освіти становить одну з ключових проблем у реформуванні середньої освіти. Тому пошук шляхів оптимізації управлінської праці, запровадження нових підходів до керівництва школою є важливим для сьогодення.

Список використаних джерел

1. Введенський, В.Н. Моделювання професійної компетентності педагога [Текст] / В.Н. Введенський // Педагогіка. – 2003. – № 10. – С. 51-55.
2. Іщенко І. А., Шалаева В. В. Формування професійної компетентності

керівників навчальних закладів / І. А. Іщенко, В. В. Шалаева // Управління школою. — 2010. — № 3. — С. 2–5.

3. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / під заг. ред. О. В. Овчарук. — К. : «К.І.С.», 2010. — 112 с.

О. М. Ткачук

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Г.М. Тимошко,

д. пед. н., професор кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

ФОРМУВАННЯ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

В основному фахівці розглядають тайм-менеджмент, як галузь менеджменту, в основі якого є створення методів і принципів ефективного управління часом. Існують суттєві розбіжності у понятті «тайм-менеджмент».

Так, С. Прентіс – розглядає інтегрований тайм-менеджмент як технології управління часом у реальних ситуаціях повсякденного життя, а також як безліч прикладів, прийомів і практичних рекомендацій, котрі роблять пропонувані концепції управління часом наочними і такими, що легко запам'ятовуються [1, с. 3]. Значно ширше трактує це поняття Б. Трейсі, зокрема зазначає, що тайм-менеджмент – це управління не тільки своїм часом, але й своїм життям; це не просто спосіб краще організувати свій час, щоб більше зробити і більше заробити, це справжнє управління власним життям [2, с. 5].

На думку Н. Алюшиної, тайм-менеджмент – це технологія, що дозволяє використовувати непоправний час життя у відповідності з особистими цілями

та цінностями [3]. Н. Черненко під тайм-менеджментом розуміє управління собою, застосовуючи відповідні методики та механізми організації часу, які сприятимуть діагностиці тимчасових проблем в управлінні часом та формуванню індивідуальної технології, яка найбільше відповідає характеру, темпераменту, біологічним ритмам та роду занять [4].

Тайм-менеджмент – це різноманітні технології, що допомагають у досягненні поставлених цілей, розвитку навичок самоконтролю та самореалізації, раціонального використання особистого та робочого часу за мінімальний проміжок часу.

Завдання менеджера полягає в оптимізації діяльності шляхом визначення пріоритетів, мінімізації часу та отримання позитивного результату. Тобто, менеджер має організувати свою діяльність так, щоб гармонійно поєднати наявні в нього ресурси, в тому числі і часові.

Для підвищення ефективності діяльності підприємства доцільно виокремити два рівні тайм-менеджменту: особистий тайм-менеджмент та корпоративний тайм-менеджмент. Дослідження вказують, що планування часу є основним у роботі керівника. Звичайно, планування допомагає краще уявляти обсяги робіт і виконати все необхідне, нічого не упустивши. Планування – це функція менеджменту, яка полягає в тому, що менеджер знаходить шляхи досягнення цілей для всього колективу та деталізує їх. Відповідно, на практиці для підвищення ефективності використання часу та попередження його непродуктивних втрат менеджеру доцільно використовувати певний алгоритм прийняття рішення про черговість виконання тієї, або іншої роботи.

Згідно з тайм-менеджментом є такі етапи виконання планів:

1. Формування цілей.
2. Планування.
3. Прийняття необхідних рішень для виконання майбутніх справ
4. Виконання запланованих справ.
5. Контроль і підбиття підсумків.

Сьогодні існує велика кількість різних авторських методик «тайм-

менеджменту», які дозволяють підвищити ефективність особистого тайм-менеджменту. Це, наприклад, принцип Парето, система планування Франкліна, «АБВ-аналіз», принцип Ейзенхауера, метод «Альпи», система планування «60/20/20». методика «Помідора», методика « Шверцарський сир»

Сучасний провідний фахівець з тайм-менеджменту Джулія Моргенстерн взагалі дає такі поради та інструменти:

1. Оцінка. Починати не з застосування будь-яких методик, а з оцінки витрачається часу і своїх дій. Що вам заважає займатися пріоритетними справами? Причин може бути декілька: технічні (відволікання на соцмережі, пошту, здійснення дзвінків під час на них неотведённое), зовнішні обставини (стислі терміни, нереалістичні графіки, додаткові обов'язки), психологічні перешкоди (небажання чекати і пов'язані з цим хронічні запізнення, відкладання справ, спеціально створювані кризові умови).

2. Тимчасові рамки. За словами Джулії, 90% її клієнтів, використовуючи списки справ, поряд з пунктом не записують час, необхідний на їх виконання. Це помилка: тимчасові рамки потрібно ставити для будь-якої задачі.

3. Техніка 4D. Якщо в силу якої-небудь причини ви не здатні виконати завдання, потрібно застосувати одну з таких дій:

- Видалити (delete). «Якщо щось не варто робити зараз, то може бути це не варто робити і пізніше». Це стосується в першу чергу до некваліфікованої діяльності. Відмовтеся від таких справ.

- Відкласти (delay). Застосовуйте сортування: менш пріоритетні справи можна відкладати, звільняючи час на більш важливі.

- Делегувати (delegate). Для виконання окремих завдань можна залучити інших: колег, друзів, родину.

- Зменшити (diminish). У деяких компаніях продуктивність значно покращилася після того, як щотижневі годинні наради були замінені на 15-хвилинні. Це дозволило «вбити двох зайців»: зберегти час на безпосередню роботу, та й утримати увагу співробітників протягом більш короткого відрізка часу стало легше.

4. Пріоритети. Дж. Моргенстерн говорить про необхідність розробки великий «картини життя» – ваших цілей, глобальних планів. Вона складається з 3 етапів. Перший: виділення «категорій» – головного, того, що важливо для вас. Їх має бути не більше шести (наприклад, «фінанси», «здоров'я», «сім'я»). Другий: цілі для кожної «категорії». Наприклад, у фінансовому плані це може бути певна сума на банківському рахунку до моменту виходу на пенсію. Третій: 2-3 види діяльності, які ведуть до мети (зарплата, пасивний дохід від інвестування, депозит).

5. Техніка SPACE. Організація часу і організація простору єдині, тому автор пропонує спеціальну методику планування SPACE (від англ. Простір):

- Sort – сортуйте справи і речі навколо себе.
- Purge – очистіть час і простір від усього, без чого можна справлятися і так.
- Assign – призначте кожній речі своє місце, а кожній справі – свій час.
- Containerize – визначайте параметри кожної значимої діяльності.
- Equalize – час від часу переоцінюйте свою систему.[5]

Застосування даних методик буде мати позитивний вплив на організацію робочого процесу. Однак, варто зазначити, що не існує універсальних систем впорядкування справ та організації свого часу.

Висновки. Тайм-менеджмент є одним із основних інструментів, які застосовує менеджер у своїй діяльності. Методи тайм-менеджменту, які використовуються з метою планування робочого часу, є ефективними за умови упорядкованого дотримання відповідних принципів, використання яких допомагає менеджеру успішно виконувати свої завдання та раціонально розподіляти свій час таким чином, щоб виконувати все вчасно. Варто зазначити, що дієвість даних методів проявлятиметься лише тоді, коли менеджер буде свідомо налаштований на роботу, буде мотивований та готовий вирішувати проблеми. Оскільки професіоналізм менеджера безпосередньо впливає на організацію роботи всього підприємства, то

невід'ємною та важливою частиною його професійної діяльності та розвитку є самоменеджмент як постійне покращення своїх навичок та ефективне використання часу. Стівен Кові зазначив: «Потрібно вчитися керувати не часом, а собою».

Список використаних джерел

1. Прентис С. Интегрированный тайм-менеджмент / Стив Прентис; пер. с англ. – М. : Издательство «Добрая книга», 2007. – 288 с.

2. Трейси Б. Результативный тайм-менеджмент: эффективная методика управления собственным временем / Брайан Трейси; [пер. с англ. А. Евтеева]. – М. : СмартБук, 2007. – 79 с.

3. Алюшина Н. О. Тайм-менеджмент посадовця: мистецтво управляти своїм часом [Електронний ресурс] / Н.О. Алюшина. – Режим доступу :<http://alyushina.com/content/presentation/TM.pdf>

4. Черненко Н. М. Тайм-менеджмент як засіб удосконалення професійної діяльності державних службовців [Електронний ресурс]/ Н. М. Черненко // Публічне адміністрування: теорія та практика. – 2011. – Вип.2(6). – Режим доступу :[www.dridu.dp.ua/zbirnik/2011-02\(6\)/11cnndds.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2011-02(6)/11cnndds.pdf)

5. Тайм-менеджмент – технологія підвищення ефективності використання часу [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
<http://market.avianua.com/?p=406900>

Д.Ю. Гакалець

здобувач вищої освіти , 073 «Менеджмент», група УНЗ-18-Г1, ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник :

Є.Г. Карташов,

доктор наук з державного управління, ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

МАРКЕТИНГОВІ СТРАТЕГІЇ В УПРАВЛІННІ ЗАГАЛЬНООСВІТНІМИ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ

Маркетингові стратегії в управлінні освітніми закладами на сьогоднішній день відіграють дуже велику роль. Адже якщо ви як керівник хочете домогтися вершини успіху у роботі вашого закладу то вам потрібна обов'язкова стратегія, яку заклад має реалізувати у життя. Якщо дослідити ринок освіти України то з упевненістю можна заявити що успіх мають далеко не усі заклади. А лише ті заклади які мають конкретну маркетингову стратегію та дотримуються її.

Актуальність теми дослідження. Виклики сьогодення потребують від системи освіти створення умов для відповідного розвитку людського (інтелектуального) потенціалу, що є вирішальним фактором забезпечення її якості, доступності й ефективної діяльності. У зв'язку з цим система освіти буде розвиватися в потрібному напрямі тільки тоді, коли враховуватиме попит і пропозиції на освітні послуги (продукти) й орієнтуватиметься на актуальні запити споживачів освітніх послуг і стан їх задоволення.

Спираючись на наукові джерела, зауважимо, що маркетинг — значно ширше поняття, ніж діяльність з продажу і реклами. Діяльність з продажу і реклами — лише певний аспект маркетингу. Актуалізуємо, що маркетинг — цільова, стратегічна діяльність, яка підлягає певному управлінню. Вона проходить через усі етапи, — від розробки товару (послуг), його просування на ринку до продажу і після продажного обслуговування. Маркетинг є завершеним процесом руху продуктів і послуг від виробника до споживача. Маркетинг у будь-якій організації — це управлінська діяльність з планування і виконання прийнятих рішень, які пов'язані з виробництвом і продажем певних товарів і послуг, з метою задоволення потреб певної групи людей, що поставили перед собою конкретну мету. Взагалі, маркетинг є стандартом життя суспільства. Класично вважається, що сутність маркетингу полягає в наданні в потрібний час і в потрібному місці необхідного товару або послуги з

необхідною ціною. Маркетингові заходи включають планування і розробку продукту, ціноутворення, методи поширення продукту, стимулювання збуту і просування товарів і послуг. Комплекс зазначених заходів об'єднується у маркетингову стратегію.

Отже, маркетингові стратегії є певними засобами досягнення цілей діяльності навчального закладу. Використання будь-якої стратегії пов'язано із змінами, що виникають внаслідок впливу зовнішнього та внутрішнього середовища навчального закладу. Найчастіше ці зміни носять комплексний характер й можуть бути пов'язані з послугами, цільовими ринками, елементами структури закладу в цілому. Висновки. Нами розглянуто сутнісні характеристики та типологія маркетингової стратегії, надана її характеристика як складової освітнього маркетингу. Підкреслимо, що запровадження маркетингової стратегії пов'язано з потребою здійснення змін в навчальному закладі: в його структурі, корпоративній культурі, що сприятиме забезпеченню його конкурентоспроможності як на ринку праці, так й на ринку освітніх послуг. Зазначене пов'язано з тим, що в умовах сьогодення маркетинг стає провідною управлінською функцією, яка визначає технічну, виробничу політику навчального закладу, стиль і характер управління ним. Тож для успішної діяльності навчального закладу слід створити певну маркетингову службу. Перспективи та напрями подальших досліджень. Подальшого дослідження потребує розкриття сутності та механізму застосування 14 маркетингових інструментів в діяльності керівника навчального закладу. Безпосередньо, це необхідно у зв'язку із тим, що забезпеченню результативності й ефективності діяльності навчального закладу, формуванню його конкурентоспроможності сприятиме використання в управлінському процесі навчального закладу маркетингово орієнтованих впливів. Вони передбачають визначення потреб і бажань цільової аудиторії та задоволення їх на ринку освітніх послуг і ринку праці завдяки розробленню відповідних освітніх програм та комунікацій, ціноутворення та постачання споживачам відповідних освітніх послуг. Саме описання їх сутності й потребує подальшого

дослідження.

Список використаних джерел

1. Вікіпедія. Вільна енциклопедія [електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://uk.wikipedia.org>
2. Гайдаенко Т. А. Маркетинговое управление / Т. А. Гайдаенко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Эксмо, 2008. — 512 с.
3. Голубков Е. П. Маркетинг: стратегии, планы, структуры / Е. П. Голубков. — М. : Дело, 1995. — 182 с.
4. Економічний словник [електронний ресурс]. — Режим доступу : http://mirslivarej.com/eco_a
5. Котлер Ф. Стратегічний маркетинг для навчальних закладів / Ф. Котлер, Карен Ф. А. Фокс ; пер. с англ. — К. : УАМ, Вид. Хімджест, 2011. — 580 с.
6. Маркетингова стратегія [електронний ресурс]. — Режим доступу : http://mirslivarej.com/content_eco/strategija-marketingovaja-17477.html#ixzz2Ib2K2IIX
7. Менеджмент, маркетинг и экономика образования: учеб. пособие / под ред. А. П. Егоршина. — Н. Новгород : НИМБ, 2001. — 624 с.
8. Рябова З. В. Наукові основи маркетингового управління в освіті: монографія / З. В. Рябова. — К. : Пед. думка, 2013. — 268 с.

Ж.М. Ільєва,

здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», ОПП «Управління навчальним закладом» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Т. А. Махиня,

канд. пед. наук, доцент, професор кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ КОМУНІКАТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Комунікація в освітньому управлінні являє сьогодні процес суспільної взаємодії за допомогою повідомлень, змістом якого є повідомлення про освітній процес, реалізація освітньої політики і налагодження взаємозв'язків між учасниками і споживачами освітніх послуг.

В сучасних умовах стратегічним ресурсом освітянського управління є саме комунікації, що забезпечують ефективність управлінських процесів, створюють умови для інноваційного та прогресуючого управлінського рішення. Потреба у встановленні та підтримці нових комунікативних зв'язків вирішується завдяки новим технологіям.

Ось тому, віртуальні платформи, під якими ми розуміємо соціальні мережі і стають тими новими технологіями, стратегічними ресурсом, що вирішують і забезпечують реалізацію комунікативних управлінських ресурсів. Вони об'єднують людей, надавши їм максимум можливостей комунікації між собою. Налічують мільярди користувачів по усьому світу.

Приклад, найбільша в світі соціальна мережа Facebook нараховує більше двох мільярдів активних користувачів. В Україні кількість активних користувачів налічується більше 13 мільйонів. А із цифровою революцією, підвищується мобільність інформаційних потоків. Серед молоді, народженої наприкінці ХХ ст., 96% зареєстровані хоча б в одній соціальній мережі. [5]

З огляду наукових джерел, вивчення використання соціальних мереж як стратегічний управлінський ресурс та обґрунтування, їх застосування як сучасної комунікації в інформполі та освіті загалом, працюють багато, як вітчизняних, так і закордонних, дослідників, зокрема М. Безбогова, Р. Гуревич, Ю. Данько, О. Довженко, К. Когана, Д. Ломакіна, Г. Почепцова, Ш. Прімбса, В. Ризуна, А. Яцишина, тощо. Але в наявних роботах розглядається розвиток комунікацій закладу загального середнього у соціальних мережах, розширення

спільнот соціальних мереж, та немає чітких алгоритмів встановлення взаємозв'язків через мережу, є лиш у процесі розробки. Але, на сьогодні, кафедрою управління навчальним закладом та педагогіки вищої освіти університету менеджменту освіти при Національній академії педагогічних наук України уже є ряд узагальнених робіт, які розкривали базові засади менеджменту представництва освітніх закладів в соціальних медіа, це роботи Т.Махині, І.Андрощук, Г.Тимошко, З.Рябової, тощо. [3]

Останнім часом, побутує думка про застарілість традиційних повідомлень у зв'язку з широким розповсюдженням соціальних мереж та безкоштовних соціальних сервісів. У теперішніх обставинах, соціальні мережі спростили і удосконалили інтерфейс, що допомагає організовувати процес навчання та виконувати ряд адміністративних процедур. Синергія цих технологій на часі. [1]

Так, більшість освітян, учнів, батьків і всіх, хто не байдужий до освіти мають облікові записи в соціальних мережах, містять велику кількість даних про цих слухачів. Усі звикли до засобів комунікацій та інтерфейсів, навчаються і спілкуються, тобто проводять в цих мережах багато часу. А тому, не лише доцільно надати їм можливість використовувати сервіси звичних і комфортних умовах «близької» Facebook чи Instagram. [3]

Досвід використання мережі Facebook в управлінських комунікаціях закладу загальної середньої освіти свідчить про психологічні, соціальні та педагогічні позитивний результат такого рішення. Плюс у тому, що соціальні мережі мають позитивний образ (користувачі постійно їх моніторять і переглядають, це чудова можливість поділитись своїми здобутками і успіхом з усім світом. Соціальні мережі ламають психологічні бар'єри, користувачі відчують себе більш комфортно та стають більш активними учасниками освітнього процесу. Це майданчик, де створюються повідомлення, проводяться дискусії та вирішуються завдання і проблеми.

Але є приклади того, що не завжди вони вміють правильно і чітко донести інформацію, навіть у соцмедіа, про свою діяльність, не

використовують на повну привабливість для популяризації і реклами свого освітнього закладу. Слабенька медіаосвіта та інформаційна безпека, що вимагає більшої уваги з боку керівників, вчительства та користувачів у цілому.

Та варіанти вирішення цієї проблеми існують. Є безліч курсів і на платформах, що пропонують «підтягнути» і навчити користувачів вирішувати проблеми і долати труднощі. Інформаційне поле переповнене пропозиціями. Прикладом можуть бути платформи EdEra «Ефективні комунікації для освітніх управлінців» та «Very verified: онлайн-курс з медіаграмотності», Prometheus «Медіаграмотність для освітян» та «Комунікаційні інструменти для побудови репутації». [2][3]

Цікавою є думка автора статті «Як подружити школу із соціальними медіа». Адже думка викладена з боку найактивнішого споживача освітніх послуг – батьківства. Отже, як каже автор статті «Community manager потрібен школі не менше заступника».

Соціальні мережі є потужним і ефективним комунікаційним інструментом, використання якого показане для прогресивних управлінців-новаторів. Їх синергія сприяє комунікативним можливостям, формуванню тісних взаємозв'язків між учасниками освітнього процесу та сприяє їх соціальній адаптації і більш активній участі.

Із блискавичним розвитком інформаційного простору та технологій, кожен з нас стає комунікатором з потенційно величезною аудиторією, але найкраще використати існуючі можливості для просування своєї професійної репутації, можливо лише за умови розуміння базових принципів комунікації, піару, медіа відносин, створення контенту для соціальних мереж та ін. [7]

Список використаних джерел

1. Як побудувати ефективні комунікації: інструкція для освітян: веб-сайт. URL:<http://nus.org.ua/articles/yak-pobuduvaty-efektyvni-komunikatsiyi-instruktsiya-dlya-osvityan/>

2. *EdEra* — студія онлайн-освіти. URL: <https://courses.ed-era.com/>
3. Prometheus. Найкращі онлайн-курси України та світу. URL: <https://prometheus.org.ua/>
4. Махія Т. А. Використання соціальних медіа в освітньому Event-менеджменті / Тетяна Махія // Збірник статей П'ятої міжнародної науково-методичної конференції «Практична медіаграмотність: міжнародний досвід та українські перспективи». – Київ. : Центр Вільної Преси, Академія української преси, 2017. С. 244-253
5. Махія Т. А. Комунікації закладу загальної середньої освіти у соціальних мережах: переваги, проблеми та можливості /Тетяна Махія// Збірник статей Восьмої міжнародної науково-методичної конференції «Критичне мислення в епоху токсичного контенту. Київ : Центр Вільної Преси, Академія української преси, 2020. С.256-264
6. Махія Т. А. Рекламно-інформаційна діяльність як складова професійної діяльності сучасного менеджера освіти / Тетяна Махія // Електронний науково-практичний журнал «Науковий вісник УМО. Серія. Педагогіка» – Випуск 3., 2017. URL: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya/visnyk_umo/pedagogika/3_2017/Makhynia.pdf
7. Махія Т. А. Сутність та специфіка діяльності навчальних закладів у сфері зв'язків з громадськістю / Тетяна Махія // Адаптивне управління: теорія і практика: Електронне наукове фахове видання, серія «Педагогіка». – Випуск 3 (5), 2017 URL.: <http://am.eor.by/index.php/gallery/124-vipusk-3-2017>

С. Ю. Ірга,

методист Центру навчально-інформаційного забезпечення закладів освіти відділу освіти Вінницької РДА, здобувач вищої освіти, ОПП «Управління навчальним закладом» кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи

ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»,

Науковий керівник:

Т. А.Махиня,

канд. пед. наук, доцент, професор кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Світові тенденції освіти, орієнтація України на європейські стандарти сприяють визначенню та підвищенню ролі інформатизації в суспільстві, формуванню потреби у володінні інформаційно-комунікаційними технологіями як засобом підвищення рівня професійної майстерності усіх учасників навчально-виховного процесу. У Національній доктрині розвитку освіти вказується на пріоритетність впровадження сучасних методів та підходів у навчанні, постійному пошуку нових форм та інструментів для реалізації умов особистісного розвитку і творчої самореалізації суспільства. [1]

Науковим підґрунтям для впровадження інформаційно-комунікаційних технологій в управління закладом освіти є праці сучасних вітчизняних та зарубіжних науковців. У працях Л. Даниленко, Г. Єльнікової, В. Маслова відображені питання систематизації управлінської діяльності, а проблеми впорядкування збору, обробки та збереження організаційно-управлінських даних ґрунтовно розглянуті такими вченими як В. Биков, Н. Морзе, В. Олійник, В. Руденко, С. Сисоєва та ін. Використанню інформаційних та комунікаційних технологій в інноваційній управлінській діяльності у сфері освіти присвятили свої праці такі вітчизняні дослідники, як Т. Махиня, Г. Тимошко, З. Рябова, та інші.

При досить інформативно поширеному та науковому обґрунтуванню інформаційно-комунікаційні компетентності є предметом багатьох дискусій, а стрімкий розвиток різноманітних сучасних інноваційних процесів та явищ що об'єднуються цим поняттям робить їх вивчення актуальним у сьогоденні. При

розгляді даних понять у сфері управлінської діяльності погляди науковців мають декілька підходів.

Зокрема О.М. Іонова вважає інформаційну компетентність інтегративним якістю особистості, що представляє новоутворення знань, умінь і здібностей у сфері інформаційної діяльності, яке дозволяє самостійно адаптуватися до швидко мінливих ситуацій у найрізноманітніших сферах діяльності з використанням нових інформаційно-технічних засобів.

Є.В. Петрова розглядає інформаційну компетентність як здатність осмислення людиною реалій інформаційного суспільства й як засіб для реалізації всіх наданих їм можливостей. Вона вважає, що для підготовки спеціаліста, кваліфікація якого відповідає б постійно мінливим вимогам соціуму, необхідно використовувати всі освітні можливості, що надаються сучасними інформаційно-комунікативними технологіями [3].

Другий підхід розглядає інформаційну компетентність в широкому значенні, коли під главу кута ставиться власне інформація та вміння працювати з нею. Прихильниками даної теорії є Д.С. Єрмаков, Н.М. Коровкіна, Є.В. Петрова, С.В. Трішина, О.В. Хуторський та ін.

Н.М. Коровкіна вкладає в поняття «інформаційна компетентність» не тільки вміння знаходити і зберігати різну інформацію, але й уміння нею користуватися, а для цього необхідно навчитися працювати з різноманітними інформаційними системами:

- змістом підручника;
- алфавітним каталогом в бібліотеці;
- текстом підручника, книги, енциклопедії;
- електронними джерелами інформації.

Слід зазначити, що при цьому вчені акцентують увагу і на тому, що поняття «компетенція» і «компетентність», які використовуються багатьма як синоніми, необхідно розрізняти.

Компетенція являє собою соціальне замовлення, вимога до освітньої підготовки особистості, що є необхідною умовою для якісної і продуктивної

діяльності в певній галузі.

Компетентність же, розглядається як вже сформована особистісна якість спеціаліста, має необхідний досвід роботи у даній сфері.

Також аналогічної думки дотримуються і розробники сучасних державних освітніх стандартів, розводячи поняття «компетенція» і «компетентність». Ці поняття набули широкого використання в реалізації Концепції державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти.

Виходячи з трактування науковцями поняття «інформаційної компетентності» як складного індивідуально-психологічного утворення на основі інтеграції теоретичних знань, слід наголосити на актуальності проблеми розвитку інформаційно-комунікаційної компетентності як пріоритету успішного управлінського менеджменту у сучасному освітньому просторі: здобуття нової грамотності, до складу якої входять уміння активної самостійної обробки інформації, прийняття принципово нових управлінських рішень у непередбачених ситуаціях із використанням технологічних засобів.

Всі процеси трансформації в сфері освіти пов'язані із зміною ставлення до інформації, що зумовлює об'єктивні та суб'єктивні труднощі запровадження інноваційних відносин у житті суспільства. У керма реформування галузі освіти стоїть ефективний управлінець, що має ефективно комунікувати і бути частиною інформаційного суспільства, а це означає що взаємодія між суб'єктами ґрунтуються на соціальному потенціалі, тобто на засадах діяльності людей із використанням послуг, надаваних за допомогою комп'ютерних інформаційних технологій і технологій електронного зв'язку.

Однак, щоб отримати сучасного керівника, здатного діяти і реагувати на внутрішні та зовнішні виклики, що виникають у сфері його діяльності, потрібно формувати й розвивати різноманітні компетентності, а не тільки технічно їх підготовлювати. Тому на цьому етапі пропонуємо розмежування понять «інформаційна» і «комп'ютерна» компетентність, адже управлінець майбутнього – це той, хто володіє інформацією, вільно приймає управлінські

рішення та відповідає за них, виявляє якості лідера, включаючи природний талант до мотивації та переконання свого оточення, має здібності до запобігання конфліктам, а не просто володіє комп'ютером.

Зокрема Стогділ дійшов висновку, що в основному п'ять якостей характеризують лідера, а саме: розум та інтелектуальні можливості; упевненість у собі; активність та енергійність; знання справи; вище становище над іншими.

Але ефективність не завжди означає якість, тому, іноді необхідно «пригальмувати» рух керівника нагору управлінськими щаблями: у нього повинен залишатися час для роботи з різноманітною інформацією, самоосвітньою діяльністю, розмірковування, осмислення й переоцінювання цінностей перед його першим виходом на вищу сходинку в новій управлінській ролі. І лише «спокійно» пройшовши всі етапи, він отримає достатній багаж для реалізації в масштабах області чи країни.

Невід'ємною частиною у формуванні ефективного управлінця є інформаційна грамотність у процесі побудови освітнього простору закладу освіти. Звичайно, можна залучити вузьких спеціалістів у галузі інформаційних технологій та комп'ютерної техніки, і спиратися на їх думку, але елементарна обізнаність керівника у цьому може сприяти формуванню та розвитку більш глобальних освітніх процесів. Адже технології не стоять на місці і правильні кроки в побудові та інформаційно-комунікаційному наповненні навчально-виховного процесу на всіх етапах його формування допоможе закласти міцний фундамент і в майбутньому за досить короткий проміжок часу змінити сучасні інформаційні потоки на більш сучасні та значущі.

Саму тому так актуально є відслідковування сучасних змін та тенденцій у сучасному інформаційному освітньому середовищі. Важливо крокувати в ногу з часом, щоб не залишитися осторонь освітніх інноваційних процесів.

До керівника закладу освіти слід відносити увесь адміністративний апарат закладу освіти, а саме керівника та його заступників. Оскільки сформована команда ефективних управлінців є невід'ємною частиною

успішного освітнього процесу.

Значну роль у реалізації управлінської діяльності у сучасній освітній діяльності відіграє держава. Одним з стратегічно важливих завдань є налагодження ефективної комунікації закладів освіти з державними органами. Реалізація такої комунікації виражена у створенні інформаційної системи управління освітою. Головним завданням таких систем є консолідація даних різноманітних закладів освіти в одну єдину онлайн базу даних. Особливістю цієї системи є надійні алгоритми захисту інформації від несанкціонованого використання, а склад і функціонал може доповнюватися і нарощуватися в залежності від завдань і потреб регіону України.

У зв'язку з реалізацією державної політики та реформування системи загальної середньої освіти відповідно до нового Закону України «Про освіту» заклад загальної середньої освіти слід розглядати, як узагальнене поняття закладів освіти з різними ступенями підготовки (I ступені, I-II ступені, I-III ступені), форм власності (державна, комунальна, приватна, корпоративного), типу (навчально – виховне об'єднання, навчально-виховний комплекс, опорний навчальний заклад), статусу, профільності навчання та інше. Оптимізація мережі закладів освіти, покращення матеріально – технічної бази закладів освіти, Нова українська школа, інклюзивна освіта, а також збільшення автономії навчального закладу усе це лягає на плечі керівника. Тому без інтегрального підходу з застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій у вирішенні даних стратегічних завдань не впоратися. Слід зауважити, що саме від специфіки закладу освіти та його структури який обирається для реалізації рекомендацій буде залежати результат роботи керівника та його команди.

Кількість різноманітної техніки на робочому місці керівника постійно збільшується. Зростає потреба в умінні ефективно комунікувати на різних пристроях, а це в свою чергу потребує постійної синхронізації даних. Актуальним викликом сьогодення є повне переведення інформації в цифрову форму. Усе це спонукає шукати нові шляхи і методи в управлінській діяльності.

Одним з таких інноваційних напрямків роботи є створення віртуального робочого місця керівника з інтеграцією його в сучасне освітнє середовище засобами інформаційно-комунікаційних технологій. Реалізація цього напрямку вимагає від керівника не тільки інформаційної грамотності але й узагальнених знань про операційні системи та їх онлайн сервіси. Саме тому актуальною стає потреба в узагальненні відповідних методів і засобів ІКТ в управлінській діяльності, що в сукупності неминуче призведе до розвитку таких необхідних для керівника закладу освіти компетенцій як інформаційна та комунікаційна.

Відтворення роботи керівника з програмуванням сучасними засобами та технологіями на всіх етапах управлінської діяльності, інтегрування програмними продуктами, різноманітними застосунками, дає змогу структурувати та систематизувати новий зміст освіти, сучасні підходи до навчання, зробити акцент на формуванні в учнів компетентностей, збільшити ефективність управління закладом та усучаснити освітнє середовище, а саме це є основними складовими нової української школи. Завдяки цьому керівник максимально автоматизує власну діяльність, отримує необхідну управлінську базу, яку наповнює власноруч в процесі виконання завдань, а з допомогою хмарних технологій та мережі Інтернет увесь цей процес оцифровується та дає змогу мати до неї доступ з будь-якого місця на земній кулі. Вибір програмного забезпечення має містити рекомендаційний характер та головним чином складатися з безкоштовно реалізованих версій. Все це дає змогу швидко збирати та заповнювати обов'язкові форми звітності затверджені діючим законодавством, і пересилати їх електронні версії згідно підпорядкованості. Дозволяє здійснювати пошук інформації та полегшує вибірку необхідних даних і складання користувацьких звітів.

Отже, автоматизація управлінської діяльності, створення сучасного освітнього простору та нового освітнього середовища з допомогою інформаційно-комунікаційних технологій перетворить заклад освіти у сучасну інформаційну систему.

Все це дасть змогу керівникові затрачати менше часу на управління

освітнім процесом та бути в тренді інноваційних освітніх процесів та ефективно варіювати між державними інформаційними системами

Розвиток інформаційної та комунікаційної компетентності керівника закладу освіти дає необхідний техніко-технологічний контекст комп'ютерної грамотності та передбачає конструктивний вплив на особистість завдяки таким техніко-комунікаційним можливостям як користування інструментами пошуку, зберігання та передача інформації, зокрема, засобами браузерів, хмарних технологій, використання технічних каналів комунікації. Особливим напрямком є застосування знань з технічної безпеки, що асоціюється з загрозами в мережі Інтернет, які пов'язані з умінням використовувати програми захисту інформації, позбавлятися від спаму, зловмисних програмних продуктів, розуміти небезпеку тих чи інших дій для збереження цілісності інформації та працездатності комп'ютерної техніки загалом. Використання усіх цих компонентів при управлінні навчальним закладом допомагають розібратися в суті інформаційних процесів – і це є особливий орієнтир керівника. Як висновок усі учасники навчально-виховного процесу ефективно використовують та впроваджують у повсякденне життя різноманітні інформаційно-комунікаційні технології, а вони в свою чергу починають ефективно комунікувати і ставати частиною інформаційного суспільства. Все це в сукупності формує волю та свідомість всього суспільства, створює умови до реалізації вміння та бажання громадян розвивати національний інформаційний ресурс, а це пряма залежність до подальшого прогресивного розвитку усієї України.

Підсумовуючи зазначене вище, інформаційна компетентність є одним із видів суспільної свідомості. Найбільш значні її прояви відбуваються під час трансформації інформаційної свідомості, із виникненням та розвитком інформаційно-комп'ютерних технологій, впровадженням у буденне життя людини безмежних можливостей Інтернету, забезпеченням належного захисту та повноцінної реалізації інформаційних прав. Саме тому особлива увага в сучасному суспільстві приділяється інформаційній компетентності в

управлінській діяльності, яка полягає у готовності керівника закладу освіти не тільки самостійно освоювати нові інформаційні технології, оцінювати їх можливості і ризики, але і бути готовим до сприйняття технологічних змін, кількісне зростання яких постійно прискорюється.

Зауважимо, що людина, яка здійснює управлінську діяльність, не може володіти всіма необхідними якостями в максимально розвинутій формі. Організація діяльності керівника закладу освіти повинна допомогти зрозуміти, де краще використовувати власні знання, здібності, а до вирішення яких проблем варто залучати інноваційні методи роботи з використанням ІКТ. Чітке розуміння освітніх процесів та внутрішньої структури закладу дає можливість організувати ефективне управління та максимально автоматизувавши його згідно сучасних вимог. Саме такий синтез розвитку і діяльності зможе створити інтелектуальний інформаційний загал керівників, здатний успішно вирішувати різноманітні проблеми в процесі управління. Таким чином, розвиток інформаційної компетентності керівника здійснюється шляхом активної само зміни та саморозвитку сучасної особистості в інформаційному освітньому просторі.

Список використаних джерел

1. Концепція Нової української школи. URL: <https://mon.gov.ua/tag/novaukrainska-shkola>
2. Махія Т. А. Сутність та специфіка діяльності навчальних закладів у сфері зв'язків з громадськістю / Т. А. Махія // Адаптивне управління: теорія і практика: Електронне наукове фахове видання, серія «Педагогіка». – Випуск 3 (5), 2017. – Режим доступу: <http://am.eor.by/index.php/gallery/124-vipusk-3-2017>
3. Петрова Є.В. Інформаційна компетентність в освіті як запорука успішної адаптації людини в інформаційному суспільстві // Інформаційне суспільство. К., 2012. №2. С. 37-43.

4. Тимошко Г. М. Культура управління загальноосвітнім начальним закладом у контексті культурно-освітнього аспекту розвитку суспільства. [Електронний ресурс] / Тимошко Г.М. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchdpu/ped/2011_84/Tym1.pdf 14. Covey Stephen First Thinks First. Dalton M. Man Who Manage / Covey Stephen. – N.Y., Wiley, 1959. 15. Tracy Brian. Time management / Brian Tracy. – 2013. – 138 p. Zayets N. Yu

Віра Миколаївна Усатенко

*викладач Кременчуцького педагогічного
коледжу імені А.С.Макаренка*

ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЗАСОБАМИ РОЗВИТКУ ЙОГО ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Реформування й вдосконалення системи освіти зумовлює поступальний розвиток соціально-економічних відносин та науково-технічного прогресу нашої держави, а освіченість, компетентність та професіоналізм сучасних педагогів виступають ключовими чинниками суспільного розвитку.

За експертними оцінками, найбільш успішними на ринку праці в найближчій перспективі будуть фахівці, які вміють навчатися впродовж життя, критично мислити, ставити цілі та досягати їх, працювати в команді, спілкуватися в багатокультурному середовищі та володіти іншими сучасними вміннями.

Становлення ринкових відносин у сфері освітніх послуг, яке спричинило появу та розвиток конкуренції між закладами загальної середньої освіти (далі – ЗЗСО) є сучасною тенденцією розвитку системи освіти, що потребує наукових досліджень, розробок та ідей.

Актуальним залишається комплексне дослідження теоретичних засад формування конкурентоспроможного ЗЗСО, розробка заходів щодо підвищення

його рейтингу, виявлення новітніх тенденцій розвитку освітніх послуг у сфері загальної середньої освіти.

Сучасні стратегії розвитку закладу освіти, спрямовані на підвищення його конкурентоспроможності, базуються на теорії організаційної культури.

Основне завдання авторського дослідження: виявити та дослідити можливість формування конкурентоспроможного закладу загальної середньої освіти засобами його організаційної культури.

Найбільш узагальненим визначенням організаційної культури у науковій літературі є наступне:

Організаційна культура – це система поділюваних трудовим колективом цінностей, переконань, вірувань, норм, традицій, які визначають відповідний стереотип поведінки людей у сфері трудової діяльності. Організаційна культура виражає рівень соціальної інтегрованості і професійної зрілості трудового колективу в процесі досягнення цілей організації.

Вважається, що організаційна культура ЗЗСО складається з таких складових: символи; герої організації; ритуали: мова організації; спільні переконання і взаємні очікування; філософія (місія), що визначає сенс існування організації (школи) і її ставлення до працівників (педагогів); професійні цінності; загальнолюдські цінності; норми (стандарти, підходи, якими педагог визначає, що і як він повинен робити); правила, за якими здійснюється діяльність в організації (формальні і неформальні); психологічний клімат педагогічного та загальношкільного колективу.

Науковці та керівники ЗЗСО є одностайними у переконаннях, що організаційна культура закладу освіти повинна перебувати у зоні постійної уваги, особливо в період кардинальних змін в організації, які відбуваються в епоху перманентного реформування освітньої галузі.

Проведений аналіз наукових публікацій та досліджень дозволили встановити:

- Причини виникнення й розвитку конкуренції у галузі загальної середньої освіти: розвиток ринкової економіки в державі; перехід освітньої

галузі на ринкові відносини; наявність ЗЗСО різних типів і форм власності; варіативність навчальних планів і програм; інформатизація освітнього процесу; технологізація освітнього процесу; демографічна ситуація; матеріально-технічне забезпечення закладу освіти, удосконалення системи оцінювання якості освіти.

- Потреби, які забезпечує конкурентоспроможний заклад освіти: для особистості – у якісній освіті; для працівників закладу – у матеріальному добробуті; для місцевої громади – у реалізації законних прав громадян на якісну освіту; для суспільства – у розширеному відтворенні трудового й освітнього потенціалу країни.

- Ознаки конкурентоспроможного ЗЗСО: наявність тривалої освітньої стратегії; сприятливий морально-психологічний клімат; професійний педагогічний колектив; високі результати освітньої діяльності закладу; об'єднаний дитячий колектив та його керівні органи; культ колективних традицій; постійний саморозвиток; об'єднання спільною справою дитячого, батьківського та педагогічного колективів; наявність яскравої зовнішньої атрибутики: зовнішня привабливість будівлі та шкільних приміщень, девіз, прапор, елементи одягу, власний сайт в Інтернеті тощо.

- Складові організаційної культури ЗЗСО, що визначені у наукових працях учених, виступають ознаками його конкурентоспроможності.

- У межах теорії менеджменту організаційна культура розглядається як потужний стратегічний інструмент, що дає змогу орієнтувати всі підрозділи організації і окремих осіб на досягнення спільних цілей та створення й розвиток позитивного іміджу закладу освіти.

- Організаційна культура керівника та управлінської команди ЗЗСО є підґрунтям та забезпечує компетентне управління розвитком організаційної культури закладу освіти в цілому та її окремих складових, а ефективне використання потенціалу організаційної культури сприяє підвищенню ефективності його діяльності та конкурентоспроможності.

Отже, стрімкий розвиток сучасного ринку освітніх послуг у галузі загальної середньої освіти вимагає від керівництва та педагогічних колективів закладів загальної середньої освіти особливої уваги до проблем, що пов'язані з позиціонуванням даного ЗЗСО у соціумі. Саме тому, на наш погляд, сьогодні одним з шляхів підвищення конкурентоспроможності закладів освіти та предметом посиленої уваги керівника є формування конкурентоспроможного закладу загальної середньої освіти засобами його організаційної культури: демократизації управління; сприятливого соціально-психологічного клімату; єдності декларованих і усвідомлених організаційних цінностей; якості організації освітнього процесу; створення та культивування іміджу сучасного й успішного, соціально відповідального закладу загальної середньої освіти, який забезпечує високу якість освітніх послуг.

Список використаних джерел

1. Концепція Нової української школи [Електронний ресурс – Режим доступу: mon.gov.ua/.../prezentacziya-konczepcziyi-novoyi-ukrayins, с.4].

2. Палеха Ю.І. Ключі до успіху або Організаційна та управлінська культури // Навчальний посібник.- Київ. Європейський університет, 2002, с.55.

3. Процишин О.Р. Особливості розвитку конкуренції на ринку освітніх послуг [Електронний ресурс – Режим доступу: www.irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?? с.3].

4. Рябова З. В. Маркетингова стратегія як складова освітнього маркетингу і механізм забезпечення конкурентоспроможності навчального закладу [Електронний ресурс – Режим доступу: lib.iitta.gov.ua/7001/1/РЯБОВА_%281%29.pdf].

5. Тимошко Г.М. Сучасні наукові погляди на організаційну культуру керівника ЗНЗ в міждисциплінарному аспекті./ Теорія та методика управління освітою, №10, 2013 [Електронний ресурс – Режим доступу: irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe, с.1-2].

6. Усатенко В.М. Управління розвитком організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу як фактор формування ефективного освітнього середовища / ВІСНИК №133 (2016 рік).

ЗБІРНИК ТЕЗ

Всеукраїнської науково-практичної конференції
здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2020:
Пріоритетні напрями глобалізаційних змін»

За авторською редакцією

Наука і молодь 2020: пріоритетні напрями глобалізаційних змін: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених 14 травня 2020 р. – К.: Навчально-науковий інститут менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти», 2020. – 751 с. – Електрон. опт. диск. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp>

Підписано до руку 18.06.2020 р.
Ум. друк. арк. 24,9. Електрон. опт. диск. Times New Roman.
Зам № 25. Електроний ресурс

Навчально-науковий інститут менеджменту та
психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
04053, м. Київ, вул. Січових Стрільців 52-а, корп.1. Тел.: (044) 484-01-98