UNIVERSITY OF EDUCATIONAL MANAGEMENT

BULLETIN OF POSTGRADUATE EDUCATION:

collection of scientific papers

Educational Sciences Series

Issue 14(43)

ISSN 2218-7650
DOI: 10.37321
ID 47812
https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

Міністерство освіти і науки України
Національна академія педагогічних наук України
Державний заклад вищої освіти
«Університет менеджменту освіти»

ВІСНИК ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

Збірник наукових праць
Випуск 14(43)

Серія «Педагогічні науки»
Освіта/Педагогіка: 01; код спец.: 011, 012, 013, 014, 015, 016

Внесений до переліку наукових фахових видань у галузі педагогічних наук рішенням Атестаційної колегії Міністерства освіти і науки України від 28 грудня 2019 року № 1643 (додаток 4) Серія «Педагогічні науки» (Категорія «Б»)

Видання індексується:

IndexCopernicus;
Infobaseindex;
SJIF (Impact Factor);
Akademic Resource Index;
CiteFactor;
Edition is indexed: *Google Scholar;*
Національна бібліотека ім. В. І. Вернадського
http://nbuv.gov.ua/j-tit/vpopn;
Норвезький Реєстр наукових журналів

Київ
2020

УДК 378.091.046-021.68(082)

Свідоцтво про державну реєстрацію: серія КВ № 22072-11972ПР від 22 квітня 2016 р.

Затверджено Вченою радою
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
(протокол № 11 від 25 листопада 2020 р.)

Головний редактор

Віктор Олійник, д-р пед. наук, проф., дійсний член НАПН України. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2576-0722

Заступник головного редактора:
Олег Спірін, д-р пед. наук, проф. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-9594-6602.

Відповідальний секретар:
Оксана Ануфрієва, канд. пед. наук, доцент. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8465-1681.

Редакційна колегія:

Олександр Галус, д-р пед. наук, проф.; ***Олена Глазунова,*** д-р пед. наук, доцент; ***Оксана Дубініна,*** канд. пед. наук, доцент; ***Ольга Єжова***, д-р пед. наук, проф.; ***Микола Кириченко***, д-р філософії, член-кор. Нац. Академії наук вищої освіти України; ***Наталія Клокар***, д-р пед. наук, проф.; ***Катерина Колос***, д-р пед. наук, проф.; ***Василь Олло***, канд. пед. наук; ***Ольга Пінчук***, канд. пед. наук; ***Лариса Петренко***, д-р пед. наук, проф.; ***Деспіна Каракацані***, проф. Департаменту соц. та освіт. політики Ун-ту Пелопоннесу, Корінф, Грецька Республіка.

Асоційовані редактори:

Ірина Андрощук, д-р пед. наук, доцент; ***Віктор Гладуш,*** д-р пед. наук, проф.; ***Зоя Рябова,*** д-р пед. наук, проф.; ***Лариса Сергеєва,*** д-р пед. наук, проф.; ***Вікторія Сидоренко***, д-р пед. наук, доцент; ***Ірина Сіданіч***, д-р пед. наук, доцент; ***Тамара Сорочан***, д-р пед. наук, проф.; ***Ганна Тимошко,*** д-р пед. наук, проф.; ***Маріола Міровска***, д-р гуманітарних наук у галузі педагогіки, доцент, Ченстохова, Республіка Польща; ***Ширинбой Олімов,*** д-р пед. наук, проф., Бухара, Республіка Узбекистан.

Технічний редактор: ***Яніна Васильченко***

Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць / НАПН України ДЗВО «Ун-т менедж. освіти»; голов. ред. В. Олійник; редкол. : О. Галус [та ін.]. — Київ: Юстон, 2020. — Вип. 14(43). — 124 с. — (Серія «Педагогічні науки») (Категорія «Б»).

ISBN 978-617-7854-42-4

У збірнику висвітлюються актуальні проблеми загальної і професійної освіти. Представлено результати досліджень з історії педагогіки, методології освіти, теоретичних і методичних аспектів навчання та виховання, формування професійних компетентностей фахівців у галузі освіти, підвищення якості освіти.

Для науковців, педагогічних і науково-педагогічних працівників, керівників закладів вищої освіти, методистів, викладачів і слухачів закладів післядипломної освіти.

УДК 378.091.046-021.68(082)

ISBN 978-617-7854-42-4 © ДЗВО «Університет менеджменту освіти», 2020

ISSN 2218-7650
DOI: 10.37321
ID 47812
https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

Ministry of Education and Science of Ukraine
National Academy of Educational Science of Ukraine
State Institution of Higher Education
«University of Educational Management»

BULLETIN OF POSTGRADUATE EDUCATION

Collection of scientific papers
Issue 14(43)

Educational Sciences Series
Education/Pedagogy: 01; spec code: 011, 012, 013, 014, 015, 016

Listed in the list of scientific professional publications in the field Pedagogical sciences Decision of the Appraisal Board Ministry of Education and Science of Ukraine Resolution of the Presidium of HAC of Ukraine № 1643 of 28.12.2019 (dod. № 4) Educational Sciences Series (Category «B»)

Edition is indexed:
IndexCopernicus;
Infobaseindex;
SJIF (Impact Factor);
Akademic Resource Index;
CiteFactor;
Edition is indexed: *Google Scholar;*
National Library of them V. I. Vernadsky
http://nbuv.gov.ua/j-tit/vpopn
Norwegian Register of Scientific Journals

Kyiv
2020

UDC 378.091.046-021.68(082)

Registration certificate KV No 22072-11972PR dated 22.04.2016.

Approved by the Academic Council
SIHE «University of educational management»
(protocol № 11 dated 25 November 2020)

Editor-in-Chief

Victor Oliynyk, Doctor of Sciences in Pedagogy, Professor, Full Member (Academician) of NAES of Ukraine. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2576-0722.

Deputies Editor:
Oleg Spirin, Doctor of Sciences in Pedagogy, Prof. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-9594-6602.

Executive secretary:
Oksana Anufriieva, PhD of Ped. Sciences, Associate Prof. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8465-1681.

Members of Editorial Board:

Alexander Halus, Doctor of Sciences in Pedagogy, Professor; ***Olena Glazunova,*** Doctor of Sciences in Pedagogy, Associate Professor; ***Oksana Dubinina,*** PhD of Pedagogical Sciences, Associate Professor; ***Olga Yezhova***, Doctor of Sciences in Pedagogy, Professor; ***Mykola Kyrychenko,*** Doctor of Philosophy, Corresponding Member (Academician) of Higher Education National Academy of Sciences of Ukraine; ***Nataliia Klokar,*** Doctor of Sciences in Pedagogy, Professor; ***Catherine Kolos***, Doctor of Sciences in Pedagogy, Professor; ***Vasyl Ollo***, PhD of Pedagogical Sciences; ***Olga Pinchuk***, PhD of Pedagogical Sciences; ***larisa Petrenko***, Doctor of Sciences in Pedagogy, Professor; ***Despina Karakatsani,*** Professor of the Department of Social and Educational Policy of the University of Peloponnesus, Corinth, Republic of Greece.

Associate editors:

Iryna Androshchuk, Doctor of Sciences in Pedagogy, Professor; ***Victor Hladush,*** Doctor of Sciences in Pedagogy, Professor; ***Zoya Ryabova***, Doctor of Sciences in Pedagogy, Professor; ***Larysa Serheieva,*** Doctor of Sciences in Pedagogy, Professor; ***Viktoriia Sydorenko***, Doctor of Sciences in Pedagogy, Associate Professor; ***Iryna Sidanich***, Doctor of Sciences in Pedagogy, Associate Professor; ***Tamara Sorochan,*** Doctor of Sciences in Pedagogy, Professor; ***Anna Tymoshko***, Doctor of Sciences in Pedagogy, Professor; ***Mariola Mirovska,*** Doctor of Humanities in the field of Pedagogy, Associate Professor, Częstochowa, Republic of Poland; ***Shirinboy Olymov***, doctor of pedagogical sciences, professor, Bukhara, Republic of Uzbekistan.

Technical Editor: ***Yanina Vasilchenko***

Bulletin of Postgraduate education: collection of scientific papers / NAES of Ukraine SIHE «University of Educational Management»; Editor-in-Chief V. Oliynyk ; Editorial board : A. Halus [and others]. — Kyiv: Yuston, 2020. — Issue 14(43). — 124 p. — (Educational Sciences Series) (Category «B»).

ISBN 978-617-7854-42-4

The collection covers current problems of general and vocational education. The results of researches on the history of pedagogy, methodology of education, theoretical and methodical aspects of teaching and education, formation of professional competencies of specialists in the field of education, improvement of the quality of education are presented.

For scientists, pedagogical and scientific and pedagogical workers, heads of institutions of higher education, methodologists, teachers and students of institutions of postgraduate education.

UDC 378.091.046-021.68(082)

ISBN 978-617-7854-42-4 © SIHE «University of educational management», 2020

Серія «Педагогічні науки»

Освіта/Педагогіка: 01; код спец.: 011, 012, 013, 014, 015, 016

Educational Sciences Series

Education/Pedagogy: 01; spec code: 011, 012, 013, 014, 015, 016

ЗМІСТ

Відомості про авторів 8

Аверіна Катерина. Гармонізація відносин університет-студент засобами позанавчальної соціальної активності фахівців соціономічних професій
https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)-10-28 10

Базелюк Василь, Артюшенко Анастасія. Авторитет керівника школи та його вплив на педагогічний колектив
https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)-29-43 29

Верітов Олександр. Дизайн та аналіз результатів експерименту з впровадження методичної системи формування підприємницької культури
https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)-44-65 44

Мінтій Ірина, Шокалюк Світлана, Литвинова Світлана, Пінчук Ольга. Проєктування електронних навчальних курсів на основі типового moodle-курсу університету
https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)-66-84 66

Михнюк Сергій. Структура готовності майбутніх соціальних працівників до педагогічної взаємодії
https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)-85-105 85

Оксенюк Оксана, Шевчук Олена. Інноваційні практики вдосконалення розвитку управлінської компетентності керівника закладу освіти
https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)-106-122 106

CONTENT

Information about the authors 8

Kateryna Averina. Harmonization of university-student relations means of extracurricular social activity of socionomic professionals
https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)-10-28 10

Vasyl Bazeliuk, Anastasia Artyushenko. Authority of the school leader and his influence on the pedagogical team
https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)-29-43 29

Alexander Veritov. Design and analysis of the results of the experiment on the implementation of the methodological system to form entrepreneurial culture
https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)-44-65 44

Iryna Mintii, Svitlana Shokaliuk, Svitlana Lytvynova, Olga Pinchuk. The design of electronic educational courses on the basis of a typical moodle course
https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)-66-84 66

Serhii Mykhniuk. Structure of preparedness of future social workers for pedagogical interaction
https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)-85-105 85

Oksana Oksenyuk, Olena Shevchuk. Innovative practices for improving the development of management competence of the head of educational institution
https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)-106-122 106

Відомості про авторів

Аверіна Катерина Сергіївна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри дошкільної освіти і соціальної роботи Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького. Мелітополь, Україна.

Артюшенко Анастасія Сергіївна, студентка 2 курсу магістратури кафедри управління та освітніх технологій Національного університету біоресурсів і природокористування України. Київ, Україна.

Базелюк Василь Григорович, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри управління та освітніх технологій Національного університету біоресурсів і природокористування України. Київ, Україна.

Верітов Олександр Ігорович, кандидат наук з фізичного виховання і спорту, старший викладач кафедри фізичної культури і спорту Запорізького національного університету. Запоріжжя, Україна.

Литвинова Світлана Григорівна, доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник, заступник директора з наукової роботи Інституту інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України. Київ, Україна.

Михнюк Сергій Вікторович, аспірант кафедри управління та освітніх технологій Національного університету біоресурсів і природокористування України. Київ, Україна.

Мінтій Ірина Сергіївна, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри інформатики та прикладної математики Криворізького державного педагогічного університету. Кривий Ріг, Україна.

Оксенюк Оксана Володимирівна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, освітнього менеджменту та соціальної роботи Рівненського державного гуманітарного університету. Рівне, Україна.

Пінчук Ольга Павлівна, кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, заступник директора з науково-експериментальної роботи Інституту інформаційних технологій та засобів навчання НАПН України. Київ, Україна.

Шевчук Олена Анатоліївна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри природничих наук з методиками викладання Рівненського державного гуманітарного університету. Рівне, Україна.

Шокалюк Світлана Вікторівна, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри інформатики та прикладної математики Криворізького державного педагогічного університету. Кривий Ріг, Україна.

Information about the authors

Anastasia Artyushenko, student of Department of Management and Educational Technology National University of Life and Environvental Sciences of Ukraine. Kyiv, Ukraine.

Kateryna Averina, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of Preschool Education and Social Work Department Bogdan Khmelnitsky Melitopol State Pedagogical University. Melitopol, Ukraine.

Vasyl Bazeliuk, PhD, Assistant Professor, Associate Professor of Department of Management and Educational Technology National University of Life and Environvental Sciences of Ukraine». Kyiv, Ukraine.

Svitlana Lytvynova, Doctor of Pedagogy Science, Senior Researcher, Deputy Director Institute of Information Technologies and Learning Tools of NAES of Ukraine. Kyiv, Ukraine.

Iryna Mintii, Candidate of Pedagogy, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Computer Science and Applied Mathematics Kryvyi Rih State Pedagogical University. Kryvyi Rih, Ukraine.

Serhii Mykhniuk, Postgraduate Department of Management and Educational Technology National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine. Kyiv, Ukraine.

Oksana Oksenyuk, Candidate of Pedagogical Sciences, PhD, Associate Professor Department of Pedagogy, Educational Management and Social Work Rivne State University of the Humanities. Rivne, Ukraine.

Olga Pinchuk, PhD (in Pedagogics), Senior Researcher, Deputy Director for Scientific Experimental Work Institute of Information Technologies and Learning Tools of the NAES of Ukraine. Kyiv, Ukraine.

Olena Shevchuk, Candidate of Pedagogical Sciences, PhD, Associate Professor Department of Natural Sciences with teaching methods Rivne State University of the Humanities. Rivne**,** Ukraine.

Svitlana Shokaliuk, Candidate of Pedagogy, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Computer Science and Applied Mathematics Kryvyi Rih State Pedagogical University. Kryvyi Rih, Ukraine.

Alexander Veritov, PhD (Physical Education and Sports), Senior lecturer at the Department of Physical Culture and Sports, Zaporizhia National University. Zaporozhye, Ukraine.

DOI https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)-10-28
УДК 3 78.062:316.621:005.336.5

Аверіна Катерина Сергіївна,
кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри дошкільної освіти і соціальної роботи
Мелітопольського державного педагогічного
університету імені Богдана Хмельницького.
Мелітополь, Україна.
ORCID iD: https://orcid.org/0000-0003-0280-0848
e.s.averina11@gmail.com

ГАРМОНІЗАЦІЯ ВІДНОСИН УНІВЕРСИТЕТ-СТУДЕНТ ЗАСОБАМИ ПОЗАНАВЧАЛЬНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ АКТИВНОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

Анотація. У статті розглянуто проблемні аспекти реалізації механізму соціальної активності майбутніх фахівців соціономічних професій. Окреслено теоретичні засади міждисциплінарних підходів до вивчення освітніх впливів на розвиток соціальної активності майбутніх фахівців соціономічних професій та визначено сучасний стан науково-педагогічної думки щодо розвитку соціальної активності особистості, як форми її соціально-осмисленого буття в процесах самотворчості, комунікації та взаємодії з іншими людьми, завдяки яким уможливлюється та соціальна цілісність особистості.
Виявлено продуктивні стратегії аналізу процесів та розробок моделей наукового супроводу розвитку соціальної поведінки майбутніх фахівців, як членів певних професійних груп в нових умовах ринку праці. Соціальна активність є однією із провідних якостей особистості, передумовою гармонізації її відносин із суспільством і державою, стабілізує єдність цілей суспільного і державного розвитку.
У статті розкривається зміст професійних якостей майбутніх фахівців соціономічних професій, місце соціальної активності в структурі фахової підготовки педагогів, соціальних працівників та психологів, як представників соціономічного напряму.
Аналізується характер взаємодії адміністрації закладу вищої освіти і студентів у формальних і неформальних контекстах їх залучення до активної участі у навчальній, культурній, дозвіллєвій, соціальній діяльності як чинник розвитку позанавчальної соціальної активності. Деталізується змістове наповнення концепту розвитку

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

соціальної активності майбутнього фахівця на підструктурних рівнях взаємодії «суспільство – освіта», «освітнє середовище – особистість майбутнього фахівця» на сучасному етапі розбудови професійної освіти в Україні. Також враховано, що основу розвитку соціальної активності майбутніх фахівців соціономічних професій становлять навчальні, наукові, творчі, дозвільні, громадські види діяльності, які інституціоналізуються в межах закладів вищої освіти у студентських спільнотах: академічних групах, студентському самоврядуванні, клубах за інтересами, гуртках самодіяльності, наукових товариствах, неформальних об'єднаннях тощо.

Ключові слова: соціальна активність; майбутні фахівці соціономічних професій; розвиток позанавчальної активності; взаємодія адміністрації ЗВО і студентів, освітнє середовище.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. У контексті завдань сталого суспільного розвитку освіта розглядається як засіб цілісного впливу на виховання особистості, а її спрямування і рівень відображає якісний розвиток людської спільноти, можливості її діяльності, соціальної взаємодії і взаєморозуміння [1]. У сьогоденній системі професійної освіти виокремлюються різні види умов розвитку особистості майбутнього фахівця: зовнішні (матеріально-технічні, інформаційні, психологічні, організаційно-управлінські, освітні) і внутрішні (потенціал, можливості, резерви, сутнісні сили, які відображають спрямованість особистості, її здібності, досвід, рівень свідомості, інтелектуального, емоційно-вольового розвитку, готовність до діяльності та прагнення до вдосконалення), які є основним джерелом розвитку [2].

Оскільки підготовка майбутніх фахівців соціономічних професій до професійної діяльності означає підготовку до певного роду дій, з метою поліпшення якості життєдіяльності інших людей, розвиток соціальної активності майбутнього фахівця є першочерговим завданням педагогічної науки і практики. Водночас з цим вчені зазначають потребу координації і спрямування на створення відповідних умов залучення зовнішніх і внутрішніх ресурсів (як сукупності об'єктивно існуючих умов, засобів, можливостей, що можуть бути мобілізовані й використані у процесі розвитку будь-якої системи) для вирішення означеної проблеми, зокрема активізації участі у цій справі провідних агентів впливу – викладачів всіх рівнів та видів освіти – традиційної, альтернативної, позашкільної,

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

«неформальної» [3], а також всіх тих, хто своїм прикладом може впливати на інших людей, що потребує організації цілеспрямованої підготовки до цих процесів фахівців соціономічних професій як важливих суб'єктів взаємодії з представниками різних соціальних груп, реалізуючи освітньо-виховну й соціальну політику держави.

Отже, дослідження освітніх впливів на процес розвитку соціальної активності майбутніх фахівців як структурованої системи підготовки до реалізації професійних компетентностей дозволяє виявити перспективні стратегії й тактики педагогічного «прочитання» змісту і мотиваційних чинників розвитку соціальної активності майбутнього фахівця, зокрема якості і рівня участі в конкретних видах соціально значимої діяльності, що набуває особливої актуальності в світлі завдання модернізації освітніх програм підготовки майбутніх фахівців соціономічних професій в українських закладах вищої освіти (ЗВО) [4].

Роботи, присвячені оптимізації взаємодії суб'єктів розвитку освітнього середовища зокрема професійного спілкування і особливостей інноваційних бар'єрів у педагогічній діяльності [5], умов подолання комунікативних бар'єрів [5, с. 168–176], дозволяють стверджувати що характер взаємодії адміністрації ЗВО і студентів у середовищі ЗВО відображає процеси соціального асоціювання індивідів як в формальних, так і неформальних контекстах і є важливим чинником їх залучення до активної участі в культурній, дозвільній та соціальній діяльності асоціацій та груп [6, с. 5–14], а результативність такої діяльності значною мірою залежить від усвідомлення й застосування тих методологічних засад та підходів, які, розкриваючи способи організації і побудови теоретичної і практичної діяльності в певному напрямі, забезпечують її ефективність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні підходи сучасної педагогічної науки до вивчення соціальної активності особистості фахівців соціономічних професій, ґрунтується на викладених в працях О. Акімової, В. Галузяк, Т. Рогової, Л. Савенкової, В. Суворова, В. Фрицюк, В. Штифурак, М. Щукиної, О. Ярошинської, та багатьох інших педагогічних концептах. Соціальна активність як складова професійної діяльності соціономічного спрямування розглянута в працях Г. Абрамової, В. Афанасьєва, В. Бодрова, Є. Климова М. Лукашевич, О. Саннікової та інших.

Значимими для дослідження є опрацювання вітчизняними і зарубіжними науковцями питань розвитку соціальної компетентності майбутнього фахівця в умовах впровадження компетентісного підходу в організації освітнього процесу в сучасному ЗВО (В. Андрущенко Т. Дюран, О. Овчарук, Н. Сегеда та інші); розвитку соціальної активності та соціальної

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

компетентності майбутніх фахівців соціономічних професій у контекстах сучасних видозмін освітнього середовища (Р. Кеттел, Д. Макклеланд, Дж. Равен, У. Канінг); педагогічних умов підготовки майбутніх фахівців соціономічного профілю в ЗВО (О. Адаменко, В. Курила, А. Литвин, Ю. Шинкарук та багатьох інших).

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Метою даної роботи є характеристика освітньо-середовищних чинників розвитку соціальної активності особистості та емпіричне дослідження характеру взаємодії між адміністрацією ЗВО і студентами – майбутніми фахівцями соціономічних професій.

Відповідно до зазначеної мети у статті поставлено такі ***завдання***:

- розглянути теоретичні та методологічні підходи до вивчення соціальної активності;
- визначити характер взаємодії між адміністрацією навчального закладу і студентами стосовно позанавчальної активності;
- виокремити різновиди бажаної взаємодії між адміністрацією закладу освіти (викладачами) і студентами (молоддю);

Розгляд розвитку соціальної активності особистості майбутніх фахівців соціономічних професій ґрунтується на використанні широкого спектру методів та науковому узгодженні впливів різноманітних чинників розвитку просоціального спрямування навчальної і позанавчальної діяльності. У емпіричній частині дослідження використано метод письмового опитування (анкетування) з подальшим описовим та факторним аналізом отриманих даних.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Для сучасної педагогічної науки та освітньої практики надзвичайно важливим є створення різних форм культурно-освітнього середовища та проектування педагогічних умов для соціалізації особистості «у просторі культури і часі історії» [7, с. 257]. Вивчення соціальної практики, вказує на залежність зміни способу діяльності індивіда від впливів умов і ситуацій, в яких ця діяльність здійснюється, тому в контексті педагогічного дослідження важливою є думка, що оскільки індивіди вибирають ту чи іншу форму участі в суспільному житті з певних підстав, набувають ваги персональні чинники на ці процеси: свідомість, відповідальність, зобов'язання, відданість, ідентифікація та ін. [8, с. 220].

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

Оскільки індивіди вибирають ту чи іншу форму участі в суспільному житті з певних підстав, і яка може бути мало відповідною стандартам формальних інституцій, установ і процесів управління, згідно обраним концепціям соціальної участі, дослідниками вивчаються як самі організації, так і чинники, що впливають на ці процеси: свідомість, відповідальність, зобов'язання, відданість, ідентифікацію та ін. До причин можливої неучасті молоді у активній суспільній взаємодії на практиці відносять наступні причини: різні цінності; різні стилі спілкування; різні рівні та типи досвіду; брак навичок; патерналізм до молодих людей з боку дорослих; недовіра між дорослими та молоддю; відсутність методів та принципів всередині організацій, дружніх до молоді; переконання в тому, що нічого не зміниться, навіть якщо молода людина буде брати участь. Досвід роботи тих організацій, що вже працюють у таких суспільних середовищах, засвідчує існування ефективних способів подолання зазначених перешкод. [9, с. 152].

Результати дослідження дозволяють констатувати, що одним з визначальних параметрів вивчення продуктивності соціальної активності майбутніх фахівців на етапі здобуття професійної освіти виступає рівень соціальної суб’єктності майбутніх фахівців соціономічних професій, оскільки головним чинником мінімізації ризиків професійної самореалізації випускників ЗВО у майбутньому є не лише наявні ресурси (освітні, економічні, культурні, психічні), а й суб’єктивне сприйняття ризиків самореалізації, а також налаштованість та реальні дії щодо їхнього подолання, що в свою чергу, потребує відповідно орієнтованого педагогічного супроводу.

У вказаному контексті на підставі аналізу різних концепцій та поглядів дослідники пропонують модифіковані варіанти моделі професійної самоактуалізації з урахуванням можливостей і індивідуальних особливостей особистості майбутнього фахівця в професійній діяльності, в яких процес самоактуалізації майбутнього фахівця змістовно спрямовується насамперед на усвідомлення власних професійно значущих індивідуально-креативних особливостей що сприяють досягненню системних особистісних перетворень [10, с. 394]. Отже, актуальними є дослідження рольових відносин, в яких індивід встановлює різноманітні зв'язки з навколишнім соціальним середовищем, оскільки всі зазначені види і форми взаємодії майбутніх фахівців мають поширення як в освітянському середовищі, так і за його межами, а участь в діяльності суспільних та громадських організацій достатньо чітко характеризує ступінь розвиненості набутих у ЗВО соціалізаційних навичок та соціальної

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

активності, зокрема навичок соціальної участі, як одного з важливих компонентів життєдіяльності сучасної людини [11].

Модель, запропонована Марком Янсом та Куртом Де Бекером, вказує на те, що основу для участі повинна складати проблематика суспільної участі (тема, напрям, завдання, які безпосередньо пов'язані з повсякденним життям молодих людей та становлять для них певний інтерес); участь повинна ґрунтуватися на можливостях (участь у суспільному житті вимагає від молоді певних знань, вмінь і навичок); проекти та ініціативи суспільної участі молоді повинні відповідати їхнім можливостям та гарантувати отримання відповідних вмінь і навичок, які на даний момент у них відсутні; участь має базуватися на зв'язку і поєднанні із суспільством, групами, громадами, ідеями, рухами», що на думку дослідників передбачає «допомогу в керуванні та формуванні» [12, с. 2].

Беручи до уваги наведені вище виявлені в аналізі міждисциплінарних напрацювань якісні маркери форм реалізації соціальної активності майбутніх фахівців соціономічних професій [13, с. 176], з метою виявлення соціально-середовищних чинників активізації соціальної активності фахівців соціономічних професій проведене дослідження, що ґрунтується на класифікації рівнів участі молоді у проектах, організаціях або спільнотах за 8-рівневою моделлю «Сходинок участі» молоді у проектах, організаціях або спільнотах Роджера Харта [14] та п’ятиступеневою моделлю участі Г. Шиєра [15, с. 100], яку укладають співвідношення рівня відкритості, можливостей і зобов’язань учасників активної соціальної взаємодії.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

У дослідженні соціальної активності майбутніх фахівців соціономічних професій взяли участь 610 студентів чотирьох вітчизняних ЗВО – Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького (13,7% студентів), Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка (43,5%), Київського університету імені Бориса Грінченка (13,5%), Чернігівського національного технологічного університету (29,2%).

Усі респонденти добувають соціономічні професії: 26,1% студентів навчаються за фахом «Соціальна робота», 29,9% – за фахом «Психологія»/«Практична психологія», 14,3% – «Початкова освіта», 11,5% – «Маркетинг», 6,5% – «Дошкільна освіта», 3,5% – «Менеджмент», 3,3% – «Соціальна педагогіка», решта – «Економіка», «Готельно-ресторанна справа», «Журналістика». Стандартна похибка щодо загальних даних не

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

перевищує 4% при 95% довірчому інтервалі.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

Для визначення характеру взаємодії між адміністрацією закладу освіти і студентами стосовно позанавчальної активності респондентам, із використанням номінативної шкали, пропонувалося розглянути різні варіанти взаємодії між адміністрацією закладу освіти (викладачами) і студентами (молоддю) стосовно позанавчальної активності, та обрати один із наведених варіантів, що загалом і зараз описує характер цієї взаємодії у їхньому закладі освіти та, окремо, варіант бажаного для них стану взаємодії між студентами і викладачами.

Для визначення реального та бажаного характеру взаємодії між адміністрацією освітнього закладу і студентами стосовно позанавчальної активності респондентам пропонувалося розглянути різні варіанти взаємодії між адміністрацією закладу освіти (викладачами) і студентами (молоддю) стосовно позанавчальної активності та обрати один із наведених варіантів, що загалом і зараз описує характер цієї взаємодії у їхньому закладі освіти та, окремо, варіант бажаного для них стану взаємодії між студентами і викладачами (див. рис.).

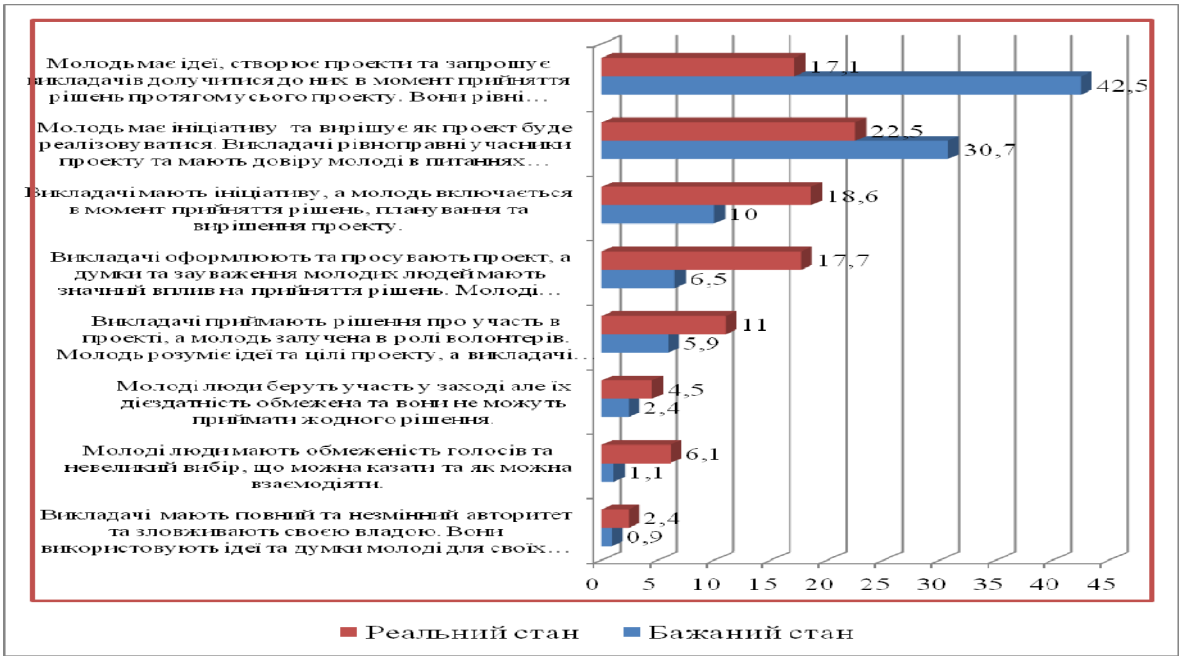

Рис. Варіанти взаємодії між адміністрацією закладу освіти (викладачами) і студентами (молоддю) стосовно позанавчальної активності

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

Найбільш поширеними варіантами існуючої взаємодії між адміністрацією закладу освіти (викладачами) і студентами (молоддю) стосовно позанавчальної активності виявилися варіанти, за яких молодь керує та ініціює дії – «Молодь має ініціативу та вирішує як проект буде реалізовуватися. Викладачі рівноправні учасники проекту та мають довіру молоді в питаннях керівництва» (на нього вказали 22,5% студентів) та коли викладачі-ініціатори розділяють рішення із молоддю – «Викладачі мають ініціативу, а молодь включається в момент прийняття рішень, планування та вирішення проекту» (засвідчено 18,6% студентів).

Відмінності у розповсюдженості вказаних варіантів взаємодії між адміністрацією закладу освіти і студентами стосовно позанавчальної активності статистично не значущі. Наступні два варіанти, а саме ті, за яких «Викладачі оформлюють та просувають проект, а думки та зауваження молодих людей мають значний вплив на прийняття рішень. Молоді люди отримують зворотній зв'язок з приводу своїх пропозицій» (17,7% студентів) та «Молодь має ідеї, створює проекти та запрошує викладачів долучитися до них в момент прийняття рішень протягом усього проекту. Вони рівні партнери» (17,1%) менш розповсюджені, порівняно із варіантом за якого молодь керує та ініціює дії.

Кожен десятий респондент (11%) вказав на популярність варіанту взаємодії, за якого молодь залучена до процесу, але не проінформована про деталі – «Викладачі приймають рішення про участь в проекті, а молодь залучена в ролі волонтерів. Молодь розуміє ідеї та цілі проекту, а викладачі поважають їх погляди».

Інші способи взаємодії розповсюджені досить рідко, на межі статистичної похибки: символічна участь, з метою створення рівних можливостей – «Молоді люди мають обмеженість голосів та невеликий вибір, що можна казати та як можна взаємодіяти» (6,1%); присутність студентів для «галочки», коли вони беруть участь у заході але їх дієздатність обмежена та вони не можуть приймати жодного рішення (4,5%); маніпуляція студентами «Викладачі мають повний та незмінний авторитет та зловживають своєю владою. Вони використовують ідеї та думки молоді для своїх власних цілей» (2,4%).

Найбільш розповсюдженими варіантами бажаної взаємодії між адміністрацією закладу освіти (викладачами) і студентами (молоддю) стосовно позанавчальної активності виявилися два варіанти (підтримані загалом 73,2% студентів), за яких молодь та викладачі приймають рішення разом: «Молодь має ідеї, створює проекти та запрошує викладачів долучитися до них в момент прийняття рішень протягом усього проекту.

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

Вони рівні партнери» (засвідчено 42,5% студентів), або ж молодь керує та ініціює дії: «Молодь має ініціативу та вирішує як проект буде реалізовуватися. Викладачі рівноправні учасники проекту та мають довіру молоді в питаннях керівництва» (на нього вказали 30,7% студентів). Кожному десятому студенту (10%) до вподоби такий різновид взаємодії, коли викладачі-ініціатори розділяють рішення із молоддю: «Викладачі мають ініціативу, а молодь включається в момент прийняття рішень, планування та вирішення проекту».

Інші варіанти взаємодії між адміністрацією закладу освіти і студентами стосовно позанавчальної активності, коли ініціатива йде від викладачів, теж малопопулярні. Ситуація, за якої «Викладачі оформлюють та просувають проект, а думки та зауваження молодих людей мають значний вплив на прийняття рішень. Молоді люди отримують зворотній зв'язок з приводу своїх пропозицій» до вподоби лише 6,5% студентів. Становище, за якого молодь залучена до процесу але не проінформована про деталі – «Викладачі приймають рішення про участь в проекті, а молодь залучена в ролі волонтерів. Молодь розуміє ідеї та цілі проекту, а викладачі поважають їх погляди» викликало прихильність 5,9% опитаних.

Практично небажаними способами взаємодії респонденти визнають символічну участь, з метою створення рівних можливостей (2,4%); присутність студентів для «галочки», коли вони беруть участь у заході але їх дієздатність обмежена та вони не можуть приймати жодного рішення (1,1%); маніпуляції студентами та зловживання викладачами своєю владою (0,9%).

Серед різновидів бажаної взаємодії між адміністрацією закладу освіти (викладачами) і студентами (молоддю) стосовно позанавчальної активності можемо умовно виокремити три основних:

1. Молодь із адміністрацією закладу освіти – рівноправні партнери (варіанти: «Молодь має ідеї, створює проекти та запрошує викладачів долучитися до них в момент прийняття рішень протягом усього проекту. Вони рівні партнери» та «Молодь має ініціативу та вирішує як проект буде реалізовуватися. Викладачі рівноправні учасники проекту та мають довіру молоді в питаннях керівництва»;

2. Молодь є «молодшим партнером» адміністрації закладу освіти, ініціатива та керівництво за викладачами: «Викладачі мають ініціативу, а молодь включається в момент прийняття рішень, планування та вирішення проекту» або «Викладачі оформлюють та просувають проект, а думки та зауваження молодих людей мають значний вплив на прийняття рішень. Молоді люди отримують зворотній зв'язок з приводу своїх

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

пропозицій» або «Викладачі приймають рішення про участь в проекті, а молодь залучена в ролі волонтерів. Молодь розуміє ідеї та цілі проекту, а викладачі поважають їх погляди»;

3. Молодь у взаємодії виконує символічну або формальну роль або ж роль об'єкту управління, владно-виховних маніпуляцій.

Дані про зв'язок вибору студентами того чи іншого різновиду бажаної взаємодії між викладачами та студентами у позанавчальній активності та їхніми академічні характеристиками представлено у (табл.). Серед тих, хто навчається в магістратурі, менше студентів що обирають рівноправне партнерство (62,8%) як вид бажаної взаємодії між викладачами та студентами у позанавчальній активності, порівняно із студентами 1–4 курсів і, відповідно більше таких студентів, що обирають варіант взаємодії, за якого вони є об'єктом впливу (14%).

Таблиця

Різновиди бажаної взаємодії між викладачами та студентами у позанавчальній активності та академічні характеристики студентів

Критерії академічних характеристик опитуваних	Різновиди бажаної взаємодії між викладачами та студентами (%)			Критерій χ2 Пірсона	
	Рівноправне партнерство	Молодше партнерство	Об'єкт управління	χ2	p
1	2	3	4	5	6
Всі студенти	73,2	22,4	4,4		
1–2 курс	76,9	19,9	3,2	13,2	0,010
3–4 курс	72,0	24,9	3,1		
Магістратура	62,8	23,3	14,0		
До 2-х годин на ДЗ	68,5	27,0	4,5	5,1	0,279
Більше ніж 2 години на ДЗ	76,2	19,4	4,4		
Бюджетна	75,2	21,3	3,5	1,2	0,550
Контрактна	71,9	22,8	5,4		

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

Продовження таблиці

1	2	3	4	5	6
Соціальна робота і соціальна педагогіка	68,9	25,2	5,9	7,3	0,291
Психологія	72,9	24,1	3,0		
Економічні спеціальності	76,7	22,2	1,1		
Освіта початкова і дошкільна	77,6	16,3	6,1		
Задовільно	55,8	34,9	9,3	8,1	0,090
Добре	74,9	21,9	3,3		
Відмінно	74,9	21,2	3,9		

Студентів що обирають рівноправне партнерство більше серед тих, хто витрачає на підготовку домашніх завдань, в середньому, більш ніж дві години (76,2%), здобуває фах «Початкова освіта» або «Дошкільна освіта» (77,6%), навчається на «відмінно» і «добре» (74,9%), порівняно із тими, хто витрачає на підготовку домашніх завдань, в середньому, менше двох годин (68,5%), здобуває фах соціального працівника або соціального педагога (68,9%), має «задовільну» академічну успішність (55,8%).

Різновиди бажаної взаємодії між викладачами та студентами у позанавчальній активності статистично значимо не пов'язані із соціально-демографічними характеристиками студентів, окрім вікових.

Отже, проведений аналіз дозволяє стверджувати, що креативний потенціал застосування характеристик взаємодії середовища ЗВО і студента як чинників розвитку соціальної активності щодо представників соціономічних професій полягає у можливості значного розширення спектру індивідуальної і групової соціальної активності особистості майбутнього фахівця через залучення до наукового інструментарію педагогічної освіти напрацювань теорії соціальної взаємодії, соціальної комунікації, соціальної відповідальності до розгляду сучасних соціальних і професійно-освітніх практик з метою підвищення ролі освітніх процесів у соціальних змінах.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Розглянуті теоретичні та методологічні підходи до вивчення соціальної активності, які ґрунтуються на низці концептів сучасної соціо-гуманітарної науки і здійснюється на основі теоретичного (соціокультурного) осмислення взаємодії між суб'єктами освітнього

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

процесу, дозволяють констатувати, що неодмінною умовою реалізації в сфері вищої професійної освіти вказують на важливість застосування принципів комунікаційного підходу до розгляду структури соціальної активності особистості майбутнього фахівця соціономічних професій в контексті соціальної взаємодії в конкретних ЗВО.

Згідно результатів емпіричного дослідження характеру взаємодії між адміністрацією закладу освіти і студентами стосовно позанавчальної активності студентів встановлено, що найбільш поширеними варіантами існуючої взаємодії між адміністрацією закладу освіти (викладачами) і студентами (молоддю) стосовно позанавчальної активності виявилися варіанти, за яких молодь керує та ініціює дії – «Молодь має ініціативу та вирішує як проект буде реалізовуватися. Викладачі рівноправні учасники проекту та мають довіру молоді в питаннях керівництва» (на нього вказали 22,5% студентів) та коли викладачі-ініціатори розділяють рішення із молоддю – «Викладачі мають ініціативу, а молодь включається в момент прийняття рішень, планування та вирішення проекту» (18,6% студентів).

Наступні два варіанти, а саме ті, за яких «Викладачі оформлюють та просувають проект, а думки та зауваження молодих людей мають значний вплив на прийняття рішень. Молоді люди отримують зворотній зв'язок з приводу своїх пропозицій» (17,7% студентів) та «Молодь має ідеї, створює проекти та запрошує викладачів долучитися до них в момент прийняття рішень протягом усього проекту. Вони рівні партнери» (17,1%) менш розповсюджені, порівняно із варіантом за якого молодь керує та ініціює дії. Кожен десятий респондент (11%) вказав на популярність варіанту взаємодії, за якого молодь залучена до процесу але не проінформована про деталі – «Викладачі приймають рішення про участь в проекті, а молодь залучена в ролі волонтерів. Молодь розуміє ідеї та цілі проекту, а викладачі поважають їх погляди». Інші способи взаємодії розповсюджені досить рідко, на межі статистичної похибки: символічна участь, з метою створення рівних можливостей, присутність студентів для «галочки», коли вони беруть участь у заході але їх дієздатність обмежена та вони не можуть приймати жодного рішення, маніпуляція студентами.

Отже, розгляд характеристик взаємодії адміністрації і студентів ЗВО дозволяє виявити регуляторні чинники особистої соціальної активності згідно професійних норм й вимог та деталізувати змістове наповнення концепту соціальної активності майбутнього фахівця на різних підструктурних рівнях розгортання соціальної активності особистості в контекстах взаємодії «суспільство – освіта», «освітнє середовище –

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

особистість майбутнього фахівця» на сучасному етапі розбудови професійної освіти в Україні та залучити соціально-комунікативні принципи реалізації адаптаційного механізму соціально активної особистості до нової соціокультурної реальності, як потенціал її саморозвитку та ресурсу гармонізації взаємин суб'єктів соціальної дії.

Вищенаведене обґрунтовує необхідність виявлення особистісних рівня самоусвідомлення особистістю власних станів, дій, властивостей впливу цих дій в контекстах її соціальних зв'язків для успішної розробки моделі педагогічного супроводу розвитку соціальної активності фахівця соціономічної професії, що зумовлює потребу комплексного підходу до розгляду проблеми на засадах особистісно орієнтованої спрямованості сучасної професійної освіти з урахуванням потреби різнорівневого, постійно оновлюваного змісту навчання, виховання та застосування різноманіття технологій.

Перспективи подальших досліджень. Встановлено, що основу розвитку соціальної активності майбутніх фахівців соціономічних професій в період здобуття фаху становлять навчальні, наукові, творчі, дозвільні, громадські види діяльності, які інституціоналізуються в межах закладів вищої освіти у студентських спільнотах: академічних групах, студентському самоврядуванні, клубах за інтересами, гуртках самодіяльності, наукових товариствах, неформальних об'єднаннях тощо.

Розглянуті теоретичні міждисциплінарні дослідження акцентують увагу на духовно ціннісних і мотиваційних чинниках розвитку соціальної активності як складного інтегративного комплексу спонукань до просоціальної дії, що потребує:

- виявлення особистісних рівнів самоусвідомлення особистістю власних станів, дій, властивостей впливу цих дій в контекстах її соціальних зв'язків для успішного розроблення моделі педагогічного супроводу розвитку соціальної активності фахівця соціономічної професії.
- виявлення чинників створення педагогічних умов розвитку особистісних характеристик здобувачів ціннісно-мотиваційного порядку, що має ґрунтуватися на перегляді змістовних характеристик підходів, методів і процедур освітнього процесу та впровадженні ефективних організаційних і управлінських умов забезпечення розвитку соціальної активності особистості майбутнього фахівця в умовах чинної освітньої системи професійної підготовки.

Гармонізація відносин університет-студент засобами поза навчальної соціальної активності поєднує педагогічні види забезпечення розвитку соціальної активності майбутнього фахівця та визнання права

особистості на самостійний вибір способів реалізації своїх соціально-професійних функцій, прийняття особистістю повної відповідальності за якість професійного становлення та реалізації свого соціального потенціалу, що зумовлює потребу комплексного підходу до розгляду проблеми на засадах особистісно орієнтованої спрямованості сучасної професійної освіти з урахуванням потреби різнорівневого, постійно оновлюваного змісту навчання, виховання та застосування різноманіття технологій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] United Nations Sustainable Development. Agenda 21: *United Nations Conference on Environment and Development (Rio de Janeiro, Brazil, June 3–14, 1992)*. 351 p.
URL: http://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/Agenda21.pdf

[2] «Переглянута Європейська Хартія про участь молоді в місцевому та регіональному житті», *Конгрес місцевих та регіональних рад Ради Європи*, *травень,* 2003. URL: https://rm.coe.int/168071b58f

[3] К. С. Аверіна, «Фактори формування соціальної активності майбутніх фахівців соціономічних професій», *Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки*, Вип. 3, с. 171–182, 2019.

[4] К. С. Аверіна, «Участь у просоціальній діяльності як складова розвитку соціальної активності майбутніх фахівців соціономічних професій», *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць; Серія: Педагогічні науки*, Вип. 12(41), с. 10–29, 2020.

[5] О. О. Дейнеко, «Соціально-професійні плани сучасного українського студентства в контексті ризик-стратегій: перспективи емпіричної розвідки», *Вісник Харківського національного ун-ту імені В. Н. Каразіна: зб. наук. праць; Серія: Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи*, Вип. 29, № 993, с. 168–176, 2012.

[6] К. С. Аверіна, «Неформальні об’єднання як крок до життєвого самовизначення студентської молоді», *Науковий огляд*, Вип. 1(22), с. 5–14, 2016.
URL: https://naukajournal.org/index.php/naukajournal/issue/viewFile/42/27

[7] І. Д. Бех, *Особистісно зорієнтоване виховання: наук.-метод. посіб*. Київ,

Україна: ІЗМН, 1998, 204 с.
[8] W. K. Warner, «Problems of participation», *Journal of cooperative extension,* № 4, p. 219–228, 1965.
[9] C. Griffin, «Challenging assumptions about youth political participation: critical insights from Great Britain. Revisiting youth political participation», *Challenges for research and democratic practice in Europe*; Forbrig J. (ed.). Council of Europe, 2005, p. 152.
[10] К. А. Поселецька, «Професійна самореалізація студентської молоді як педагогічна проблема», *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: зб. наук. праць*, Вип. 35. Київ – Вінниця: ТОВ фірма «Планер», 2013, с. 392–396.
[11] Н. І. Жигайло, *Психолого-педагогічні основи професійної адаптації майбутніх фахівців: монографія*; Г. П. Васянович, Ред. Львів, Україна: Вид-во «Сполом», 2008, 464 с.
[12] M. Jans, K. De Backer, *Youth and social participation. Elements for a practical theory*. Brussels: Flemish Youth Council JeP, 2002, p. 2.
[13] Н. Г. Городецька, «Психологічні особливості подолання інноваційних бар'єрів у педагогічній діяльності», дис. канд. наук: 19.00.07. Київ, 2009, 225 с.
[14] R. Hart, *Children's participation from tokenism to citizenship*. Florence: UNICEF Innocenti Research Centre, 1992.
[15] J. Dalrymple, J. Boylan, *Effective Advocacy in Social Work*. 2013, 208 p., p. 100.

HARMONIZATION OF UNIVERSITY-STUDENT RELATIONS MEANS OF EXTRACURRICULAR SOCIAL ACTIVITY OF SOCIONOMIC PROFESSIONALS

Kateryna Averina,
Candidate of Pedagogical Sciences,
Associate Professor of Preschool Education
and Social Work Department Bogdan Khmelnitsky
Melitopol State Pedagogical University.
Melitopol, Ukraine.
ORCID iD: https://orcid.org/0000-0003-0280-0848
e.s.averina11@gmail.com

Abstract. The article considers the problematic aspects of the implementation of the mechanism of social activity of future specialists of socionomic professions. Theoretical principles of interdisciplinary approaches to the study of educational influences on the development of

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

social activity of future specialists of socionomic professions are outlined. The current state of scientific and pedagogical thought on the development of social activity of the individual as a form of his socially meaningful existence in the processes of self-creation, communication and interaction which enables the social integrity of the individual.

Productive strategies of process analysis and development of scientific support models of development of social behavior of future specialists as members of certain professional groups in the new conditions of the labor market are revealed. Social activity is one of the leading qualities of the individual, a prerequisite for the harmonization of its relations with society and the state, stabilizes the unity of the goals of social and state development.

The article reveals the content of professional qualities of future specialists of socionomic professions, the place of social activity in the structure of professional training of teachers, social workers and psychologists as representatives of the socionomic direction.

The nature of interaction between the administration of higher education and students in formal and informal contexts of their involvement in active participation in educational, cultural, leisure, social activities as a factor in the development of extracurricular social activity is analyzed. The content of the concept of development of social activity of the future specialist at substructural levels of interaction «society – education», «educational environment – the personality of the future specialist» at the present stage of development of vocational education in Ukraine is detailed. It is also taken into account that the basis for the development of social activity of future specialists in socionomic professions are educational, scientific, creative, leisure, social activities that are institutionalized within higher education institutions in student communities: academic groups, student government, interest clubs, amateur groups, scientific societies, informal associations, etc.

Keywords: social activity; future employees of socionymic activity; responsible for activity; activity of free economic zone administration and work, educational sphere.

Вісник післядипломної освіти. Випуск 14(43) «Серія «Педагогічні науки» (Категорія «Б»)
Bulletin of Postgraduate education. Issue 14(43) (Educational Sciences Series) (Category «B»)
https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

ГАРМОНИЗАЦИЯ ОТНОШЕНИЙ УНИВЕРСИТЕТ-СТУДЕНТ СРЕДСТВАМИ ВНЕУЧЕБНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИОНОМИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ

Аверина Екатерина Сергеевна,
кандидат педагогических наук,
доцент кафедры дошкольного образования и
социальной работы Мелитопольского государственного
педагогического университета имени Богдана Хмельницкого.
Мелитополь, Украина.
ORCID iD: https://orcid.org/0000-0003-0280-0848
e.s.averina11@gmail.com

Аннотация. В статье рассмотрены проблемные аспекты реализации механизма социальной активности будущих специалистов социономических профессий. Определены теоретические основы междисциплинарных подходов к изучению образовательных воздействий на развитие социальной активности будущих специалистов социономических профессий и определены современное состояние научно-педагогической мысли по развитию социальной активности личности, как формы ее социально-осмысленного бытия в процессах самотворчости, коммуникации и взаимодействия с другими людьми, благодаря которым становится возможным и социальная целостность личности.

Выявлено продуктивные стратегии анализа процессов и разработок моделей научного сопровождения развития социального поведения будущих специалистов, как членов определенных профессиональных групп в новых условиях рынка труда. Социальная активность является одной из ведущих качеств личности, предпосылкой гармонизации ее отношений с обществом и государством, стабилизирует единство целей общественного и государственного развития.

В статье раскрывается содержание профессиональных качеств будущих специалистов социономических профессий, место социальной активности в структуре профессиональной подготовки педагогов, социальных работников и психологов, как представителей социономических направления.

Анализируется характер взаимодействия администрации учреждения высшего образования и студентов в формальных и неформальных контекстах их привлечения к активному участию в учебной, культурной, досуговый, социальной деятельности как

фактор развития внеучебной социальной активности. Детализируется содержательное наполнение концепта развития социальной активности будущего специалиста на подструктурных уровнях взаимодействия «общество – образование», «образовательная среда – личность будущего специалиста» на современном этапе развития профессионального образования в Украине. Также учтено, что основу развития социальной активности будущих специалистов социономических профессий составляют учебные, научные, творческие, досуговые, общественные виды деятельности, институционализуються в пределах высших учебных заведений в студенческих сообществах: академических группах, студенческом самоуправлении, клубах по интересам, кружках самодеятельности, научных обществах, неформальных объединениях и тому подобное.

Ключевые слова: социальная активность; будущие специалисты социономических профессий; развитие внеучебной активности; взаимодействие администрации ВУЗа и студентов, образовательное пространство.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] United Nations Sustainable Development. Agenda 21: United Nations Conference on Environment and Development (Rio de Janeiro, Brazil, June 3–14, 1992). 351 p.
URL: http://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/Agenda21.pdf

[2] «Perehlianuta Yevropeiska Khartiia pro uchast molodi v mistsevomu ta rehionalnomu zhytti», Konhres mistsevykh ta rehionalnykh rad Rady Yevropy, traven, 2003. URL: https://rm.coe.int/168071b58f

[3] K. S. Averina, «Faktory formuvannia sotsialnoi aktyvnosti maibutnikh fakhivtsiv sotsionomichnykh profesii», Naukovi zapysky Berdianskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu. Seriia: Pedahohichni nauky, Vyp. 3, s. 171–182, 2019.

[4] K. S. Averina, «Uchast u prosotsialnii diialnosti yak skladova rozvytku sotsialnoi aktyvnosti maibutnikh fakhivtsiv sotsionomichnykh profesii», Visnyk pisliadyplomnoi osvity: zb. nauk. prats; Seriia: Pedahohichni nauky, Vyp. 12(41), s. 10–29, 2020.

[5] O. O. Deineko, «Sotsialno-profesiini plany suchasnoho ukrainskoho studentstva v konteksti ryzyk-stratehii: perspektyvy empirychnoi

rozvidky», Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho un-tu imeni V. N. Karazina: zb. nauk. prats; Seriia: Sotsiolohichni doslidzhennia suchasnoho suspilstva: metodolohiia, teoriia, metody, Vyp. 29, № 993, s. 168–176, 2012.

[6] K. S. Averina, «Neformalni obiednannia yak krok do zhyttievoho samovyznachennia studentskoi molodi», Naukovyi ohliad, Vyp. 1(22), s. 5–14, 2016.
URL: https://naukajournal.org/index.php/naukajournal/issue/viewFile/42/27

[7] I. D. Bekh, Osobystisno zoriientovane vykhovannia: nauk.-metod. posib. Kyiv, Ukraina: IZMN, 1998, 204 s.

[8] W. K. Warner, «Problems of participation», Journal of cooperative extension, № 4, p. 219–228, 1965.

[9] C. Griffin, «Challenging assumptions about youth political participation: critical insights from Great Britain. Revisiting youth political participation», Challenges for research and democratic practice in Europe; Forbrig J. (ed.). Council of Europe, 2005, p. 152.

[10] K. A. Poseletska, «Profesiina samorealizatsiia studentskoi molodi yak pedahohichna problema», Suchasni informatsiini tekhnolohii ta innovatsiini metodyky navchannia v pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiia, teoriia, dosvid, problemy: zb. nauk. prats, Vyp. 35. Kyiv – Vinnytsia: TOV firma «Planer», 2013, s. 392–396.

[11] N. I. Zhyhailo, Psykholoho-pedahohichni osnovy profesiinoi adaptatsii maibutnikh fakhivtsiv: monohrafiia; H. P. Vasianovych, Red. Lviv, Ukraina: Vyd-vo «Spolom», 2008, 464 s.

[12] M. Jans, K. De Backer, Youth and social participation. Elements for a practical theory. Brussels: Flemish Youth Council JeP, 2002, p. 2.

[13] N. H. Horodetska, «Psykholohichni osoblyvosti podolannia innovatsiinykh barieriv u pedahohichnii diialnosti», dys. kand. nauk: 19.00.07. Kyiv, 2009, 225 s.

[14] R. Hart, Children's participation from tokenism to citizenship. Florence: UNICEF Innocenti Research Centre, 1992.

[15] J. Dalrymple, J. Boylan, Effective Advocacy in Social Work. 2013, 208 p., p. 100.

Стаття надійшла до редакції
29 вересня 2020 року

DOI https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)-29-43
УДК: 371.11

Базелюк Василь Григорович,
кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри управління та освітніх технологій
Національного університету біоресурсів
і природокористування України.
Київ, Україна.
ORCID iD: https://orcid.org/0000-0003-1790-6207
baselyuk@ukr.net

Артюшенко Анастасія Сергіївна,
студентка 2 курсу магістратури
кафедри управління та освітніх технологій
Національного університету біоресурсів
і природокористування України.
Київ, Україна.
anastasiyaserg17@gmail.com

АВТОРИТЕТ КЕРІВНИКА ШКОЛИ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ПЕДАГОГІЧНИЙ КОЛЕКТИВ

Анотація. У статті проаналізовано сутність, зміст та структуру авторитету керівника школи та його вплив на діяльність педагогічного колективу. Авторитет розглядається як загальновизнаний вплив, повага, якими користується особа, група осіб, організація тощо завдяки притаманним їм особливостям і заслугам (розум, професіоналізм, знання, досвід, моральні чесноти тощо), матеріальному, соціальному становищу, історичним або іншим умовам, що втілюється в здатності носія авторитету скеровувати думки і настрої інших людей, не вдаючись до примусу.
Моральний авторитет – світогляд людини та властиві їй моральні якості. Підґрунтям морального авторитету є властивість носія, яка яскраво виражає його вихованість, стриманість, чутливість до потреб підлеглих та доброзичливість. Функціональний авторитет формується, опираючись на професійну компетентність людини, її різнопланові ділові якості, ставлення до власної професійної діяльності. Функціональний і моральний авторитет разом формують єдиний індивідуальний авторитет людини. Формальний авторитет (авторитет статусу) – це соціальне становище, в якому людина перебуває виконуючи роботу на певний посаді.
Найбільш значущими різновидами формального авторитету

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

прийнято вважати саме посадовий авторитет керівника, характерними якостями якого є владні повноваження. Інтеграція за всіма трьома формами авторитету призводить до створення справжнього сукупного авторитету особистості. Авторитет – це також і психологічний стан особистості, яка виконує певну роль. Він складається з усвідомлення своїх можливостей і компетенції, розуміння того, чого чекають від нього інші, визнання своїх прав і привілеїв. Тому зростання авторитету розцінюється керівником як особиста перемога, а його втрата – як трагедія.

Встановлено, що управлінський вплив здійснюється постійно в різних формах у процесі взаємодії керівника і колективу. Важливо, щоб цей вплив був цілеспрямованим та позитивним з боку керівника, а персонал не чинив опору такому впливу. Доведено, що влада авторитету, яка не потребує формального підкріплення, – більш досконала форма управління.

Ключові слова: керівник; педагог; колектив; команда; авторитет.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. Сучасний розвиток закладів загальної середньої освіти України характеризується пошуком нового змісту освіти, нових методів навчання і виховання школярів, нових більш ефективних управлінських технологій. Реалізація плану заходів з реалізації концепції «Нова українська школа» передбачає розроблення нових проектів державних стандартів загальної середньої освіти, нових типових освітніх програм, запровадження навчальних програм на основі нового державного стандарту початкової освіти. У планах розроблення нових професійних стандартів педагогічної діяльності вчителя початкової школи, шкільного вчителя-предметника та керівника школи. Все частіше лунає думка про необхідність професійного керівництва та лідерства. У той же час, професійне управління школою неможливі без авторитетних керівників, які домагаються узгоджених дій усього педагогічного й учнівського колективів. Відтак, організація діяльності сучасної української школи, організація плідної співпраці, має будуватися не стільки з позиції «влади», а, головним чином, з позиції авторитету керівника. Дефіцит високоосвічених та авторитетних керівників – одна з гострих і актуальних проблем сучасної школи, від вирішення якої залежить не тільки успішна реалізація плану заходів, а й висока якість освіти школярів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання авторитету

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

керівника досліджували як вітчизняні так і зарубіжні вчені, а саме: Ф. Аунапу, Є. Вендров, О. Дейнеко, А. Кітов, А. Ковальов, Л. Орбан-Лембрик, А. Сіцінський, В. Осьодло.

Питання, пов'язані з вивченням впливу професійної діяльності на людину та її стан, розглядали у своїх працях такі дослідники, як: Л. Аболін, О. Бандурка, Б. Бовін, В. Воловіч, О. Леонтьєв, В. Медведєв, С. Рябов, О. Тімченко, Т. Форманюк, З. Шайхлисламов та ін.

Водночас, незважаючи на широкий спектр наукових досліджень, проблема змісту та структури авторитету керівника школи в сучасних умовах вивчена недостатньо. Разом з тим, виклики сьогодення спонукають до серйозних роздумів про те, що ріст і масштаби досягнень людства в галузі матеріальних і духовних цінностей залежать від рівня самореалізації внутрішніх ресурсів кожної особистості зокрема. Це потребує інноваційного підходу до підготовки і розвитку управлінських кадрів, оновлення нормативних вимог до керівників, підвищення їх морального рівня та рівня професійної компетентності, розвиток здатності крокувати у ногу з часом, підвищувати особистісну культуру та культуру управлінської праці. Управління людьми – одна з найскладніших людських діяльностей. Результативність управлінської діяльності великою мірою залежить від ставлення педагогічного колективу до керівника, а таємниця його успішності приховується насамперед в його особистості. Саме тому проблема особистості є однією з центральних проблем у наукових дослідженнях з менеджменту. Проблема складна та багатогранна, про що свідчить той факт, що сьогодні існує понад сотню визначень поняття «авторитет». За теоретичною і практичною значущістю вона належить до однієї з фундаментальних проблем.

Разом з тим, не дивлячись на чималий науковий доробок зарубіжних і вітчизняних вчених ми змушені констатувати, що проблема авторитету керівника закладу загальної середньої освіти та його впливу на педагогічний колектив є недостатньо дослідженою і потребує подальших наукових досліджень.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета статті – уточнення сутності та змісту поняття «авторитет керівника сучасної школи та його вплив на педагогічний колектив».

Відповідно до зазначеної мети у статті поставлено такі ***завдання***:

1. На основі аналізу педагогічних, психологічних та інших фахових джерел уточнити зміст основних дефініцій дослідження.
2. Визначити та уточнити зміст та структуру поняття «авторитет

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

керівника сучасної школи та його вплив на педагогічний колектив».

3. Схарактеризувати особливості впливу керівника закладу загальної середньої освіти на діяльність педагогічного колективу.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Теоретико-методологічну основу дослідження становлять фундаментальні положення про єдність теорії та практики, взаємозумовленість і взаємозв'язок об'єктивних та суб'єктивних чинників у формуванні особистості; провідні ідеї філософії сучасної освіти (В. Андрущенко, В. Кремень, Б. Гершунський, Б. Коротяєв, В. Курило, С. Савченко); наукові положення системного (В. Афанасьєв, І. Блауберг, Е. Юдін), діяльнісного (Л. Виготський, В. Давидов, О. Леонтьєв, С. Рубінштейн), синергетичного (О. Вознюк, І. Пригожин), особистісно зорієнтованого (І. Бех, Є. Бондаревська, О. Пєхота, С. Подмазін, В. Сєриков, М. Чобітько) підходів.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

У дослідженні застосовувались такі методи: *теоретичні* – аналіз та узагальнення концептуальних положень філософської, соціологічної, психолого-педагогічної літератури для визначення теоретико-методологічних засад дослідження, його понятійно-категоріального апарату та стану теоретичної розробленості проблеми; контент-аналіз, систематизація, узагальнення для розкриття сутності й структурних компонентів досліджуваного феномену; узагальнення та систематизація концептуальних положень; *емпіричні* – діагностичні (опитування, бесіда), обсерваційні (безпосереднє та опосередковане спостереження, самоспостереження, самооцінювання) – для виявлення рівнів управлінського впливу керівників шкіл на педагогічний колектив.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

Дослідження змісту та структури авторитету керівника школи та його впливу на діяльність педагогічного колективу потребує попереднього уточнення сутності поняття «авторитет». Великий тлумачний словник сучасної української мови трактує це поняття, «як загальновизнане значення, вплив, поважність (особи, організації, колективу, теорії тощо» [2].

М. Прищак, подає наступне визначення: «Авторитет – це інтегральна

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

властивість особистості, яка формується на базі її професійних, моральних, інтелектуальних якостей як результат відображення у свідомості людей соціальної значущості, цінності, корисності таких характеристик» [10].

На інших властивостях поняття акцентує увагу Т. Гріценко: «Авторитет – це також психологічний стан особистості, що виконує певну роль. Він складається з усвідомлення своїх можливостей і компетенції, розуміння того, чого чекають від нього інші, визнання своїх прав і привілеїв. Тому зростання авторитету керівником розцінюється як особиста перемога, а його втрата – як трагедія» [4].

Психологічним підґрунтям авторитету керівника є його компетентність, діловитість, ділова коректність тощо. За психологічним складником варто розрізняти три форми авторитету керівника: моральний, функціональний, формальний, а також є четвертий тип – сукупний [13, с. 10].

Моральний авторитет – світогляд людини та властиві їй моральні якості. Підґрунтям наявності морального авторитету є властивість носія, яка яскраво виражає його вихованість, стриманість, чутливість до потреб підлеглих, доброзичливість і ставлення до суспільства.

Функціональний авторитет формується, опираючись на професійну компетентність людини, її різнопланові ділові якості, ставлення до власної професійної діяльності. Функціональний і моральний авторитет разом формують єдиний індивідуальний авторитет людини.

Формальний авторитет (авторитет статусу) – це саме те соціальне положення, в якому людина перебуває на суспільних засадах. Найбільш значущими різновидами формального авторитету прийнято вважати саме посадовий авторитет керівника, характерними якостями якого є владні повноваження. Інтеграція за всіма трьома формами авторитету призводить до створення справжнього сукупного авторитету особистості.

Дослідники вказують на те, що керівник здійснює психологічний вплив на декількох рівнях взаємодії: між керівником і підлеглим; між керівником і групою підлеглих; між керівниками та іншими групами осіб. Ефективне управління передбачає наявність в усіх випадках зворотного зв’язку, тобто не тільки керівник впливає на підлеглого чи групу підлеглих, а й вони виступають у ролі агентів впливу, що особливо ефективно при прийнятті управлінських рішень [5].

Зазначений вище взаємовплив керівника і підлеглих є можливим за умови високого особистісного авторитету керівника. Авторитет характеризується громадським визнанням особистості, оцінкою групи її суб’єктивних якостей та їх відповідності об’єктивній ситуації в

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

управлінському процесі. Серед важливих складових авторитету керівника потрібно назвати довіру, повагу до нього з боку інших людей, що виникають через переконання в наявності у керівника певних заслуг, впевненості у тому, що він діє професійно, симпатизує персоналу, виявляє щирість, порядність і водночас вимогливість під час вирішення поставлених завдань [9].

Виходячи з цього в цьому контексті доцільно підкреслити наступне: за відсутності довіри підлеглих до керівника всі дії його здаються непрофесійними. В залежності від змістової бази психологічного наповнення розрізняють три форми авторитету особистості: моральний, функціональний, формальний та сукупний [3].

Моральний авторитет, ядром якого є світогляд людини та її моральні якості. Особистісно-організаційними підвалинами морального авторитету є властивості носія, які виражають його ставлення до людей, вихованість, розуміння потреб підлеглих, доброзичливість і стриманість.

Функціональний авторитет формується на основі професійної компетентності людини, її різноманітних ділових якостей, ставлення до своєї професійної діяльності. В сукупності з моральним авторитетом вони утворюють єдиний особистісний авторитет людини.

Формальний авторитет (авторитет статусу). Його психологічною основою є те соціальне положення, яке людина займає в суспільній структурі. Найбільш значущим різновидом формального авторитету є посадовий авторитет керівника, характерною основою якого виступають владні повноваження.

Інтеграція всіх трьох форм авторитету особистості веде до утворення сукупного авторитету особистості. Важливо зазначити, що влада авторитету може мати реальне й формальне визнання. Щодо реального авторитету, то він щодо ефективності влади вищий, ніж формальний. Керівник, наділений реальним авторитетом, сприймається підлеглими без найменшого сумніву, його накази мають велику силу переконання, він вселяє впевненість у дії, що позбавляє людей від довготривалих розмірковувань щодо правильності прийнятого управлінського рішення, вирішення конфліктної ситуації тощо. Отже, влада авторитету, яка не має потреби у формальному підкріпленні, – це більш досконала форма управління. Разом з тим можна погодитись з тими дослідниками, які вважають, що в сучасних умовах типовим явищем є формалізований авторитет, тобто підкріплена правом влада керівника. Однак в обох випадках застосування влади керівника ефективне за умови, коли людина визнає її джерелом, законним (легітимним) і прийнятим.

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

Проблема впливу керівника на персонал нині є дуже актуальною, оскільки управління – це взаємодія того, хто керує, з тим, ким керують [1]. Управлінський вплив здійснюється постійно в різних формах у процесі взаємодії керівника і колективу. Важливо, щоб цей вплив був цілеспрямованим та позитивним з боку керівника, а персонал не чинив опору такому впливу.

Психологічний вплив – один із базових напрямів сучасної психології управління, що розуміється як спрямування цієї проблематики на розкриття механізмів, способів і методів управління підлеглими. В. Куліков розглядає психологічний вплив як структурну одиницю, компонент спілкування. За своєю сутністю він становить «проникнення» однієї особистості (або групи осіб) у психіку іншої особистості (або групи осіб). Метою та результатами цього «проникнення» є зміна, перебудова індивідуальних або групових психологічних явищ (поглядів, відносин, мотивів установок, станів тощо) [8].

Отже, вплив – це процес і результат зміни індивідом чи соціальною групою поведінки інших людей, їх позицій, оцінок і установок. Механізмом спрямованого впливу є переконання і навіювання, а механізмом неспрямованого впливу – наслідування і зараження [6].

За загальним визнанням фахівців у галузі управління, будь-який керівник повинен оперувати низкою різних управлінських методів впливу [1]. Адже, вміння впливати на персонал допомагає керівнику вирішувати такі важливі завдання, як:

1. Довести завдання до працівників, наголосивши на необхідності його виконання точно і вчасно.
2. Перевірити своєчасність і якість виконання поставленого завдання.
3. Мотивувати співробітників до підвищення якості виконання завдань, що може позитивно позначитися на їх професійному розвитку і кар’єрі.
4. Розвинути у працівників творчі здібності і креативне мислення.
5. Сформувати з працівників ефективну команду.

Виходячи з цього, управлінський вплив має розглядатись як замкнута система, структурні компоненти якої поєднуються в єдине ціле складними багаторівневими зв’язками та відносинами. Ці зв’язки та відносини, як би надбудовуючись одні над іншими, впливають одне на одного та на ефективність управлінського впливу [11].

Виділяють два рівні управлінського впливу: когнітивний та емоційний.

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

На когнітивному рівні суб'єктів управлінського впливу пов'язує взаємне, хоча й з різними цілями, пізнання. Так, керівник прагне пізнати підлеглого для того, щоб визначити тактику впливу. У свою чергу, підлеглий пізнає керівника з метою визначення міри довіри чи недовіри до нього, до його впливів.

На емоційному рівні відбувається своєрідне «злиття» керівника та підлеглого. Емоційні відносини можуть мати як позитивний, так і негативний характер, бути доброзичливими і недоброзичливими, але в обох випадках вони впливають на спрямованість і силу управлінського впливу. Наприклад, за інших рівних умов позитивне ставлення підлеглого до керівника збільшує міру довіри та зменшує міру недовіри до дисциплінуючих впливів останнього.

За своєю внутрішньою сутністю управлінський вплив має три взаємозалежних між собою та послідовно перехідних одне в одного етапи:

1. Операційний етап. Безпосередній вплив керівника на підлеглого.
2. Процесуальний етап. Прийняття або відкидання підлеглим здійсненого на нього впливу.
3. Результативний етап. Відповідні реакції підлеглого на вплив керівника.

Структура управлінського впливу включає такі компоненти, як:

- суб'єкт (окремі особистості, група осіб, різні організації, що є провідною підсистемою в будь-якій системі управління);
- об'єкт (різноманітні соціально-психологічні явища та феномени – особистість, спільноти, їхній спосіб життя та діяльність із метою якісного та повного вирішення завдань організації);
- способи впливу (традиційно виділяють чотири основних – проникнення, зараження, наслідування та переконання) [12, с. 23].

Отже, процес соціально-психологічного впливу пов'язаний із проблемою ефективного керівництва. Реальне визнання керівник здобуває в результаті добросовісної і наполегливої праці. Є і штучні прийоми здобуття авторитету, хоч насправді це – псевдоавторитет, який має такі види:

- «авторитет» пригнічення (прагнення керівника демонстрацією переваги у правах та погроз скористатися владою, тримати підлеглих у постійній напрузі);
- «авторитет» резонерства (керівник вважає, що постійні повчальні бесіди посилюють його вплив на людей);

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

- «авторитет» педантизму (схильність керівника до суцільного контролю, дріб'язковості);
- «авторитет» підкупу (винагорода за працю безпосередньо залежить від особистих примх керівника, що породжує особисту відданість підлеглих керівникові);
- «авторитет» відстані (намагання керівника дистанціюватися від підлеглих, що, на його думку, має посилити вплив на них);
- «авторитет» доброти (неправильне розуміння сутності доброти до підлеглих за низької вимогливості);
- «авторитет» чванства (зверхність, роздута пихатість, надмірне захоплення владою) [7].

Сутність особистості керівника найповніше розкривається через його ставлення до персоналу, що особливо помітно під час аналізу безпосередньої участі людей у виконанні спільної дії. Керівник включає у сферу впливу й взаємовпливу підлеглих, робить їх співучасниками обміну інформацією, діє з метою підвищення ефективності управлінської діяльності, продуктивності праці в організації. При цьому може відбуватися обмін ролями: керівник із суб'єкту впливу перетворюється на об'єкт впливу.

У керівника часто виникають ситуації, коли доводиться критикувати підлеглих, робити їм зауваження. Так, йому цього не уникнути, але слід навчитися критикувати співробітника таким чином, щоб не викликати у нього образу та гнів. Дослідження показують, що найкраще працівники сприймають конструктивну критику, в якій є підтекст про повагу до людини та віра в її здібності, знання та досвід.

У світовій практиці менеджменту є правила, які забороняють певні дії керівників, бо ті порушують етичні або морально-психологічні вимоги до спілкування. Серед них такі [14]:

- не можна впливати на підлеглих нищівною критикою;
- не слід шукати винних, краще шукати причини і шляхи подолання недоліків;
- не можна принижувати гідність людини, треба аналізувати її дії;
- не можна висувати претензії до працівника у присутності інших, краще висловлювати їх наодинці;
- не слід боятися хвалити підлеглого, бо успіх окрилює;
- у разі негативного оцінювання мову слід вести лише про результати діяльності працівника, а не про його особистість;

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

- не варто обмежувати самостійність і свободу людей, слід довіряти їм і сприяти розвитку у них ініціативи, бажання генерувати ідеї тощо.

У вищенаведеному переліку вимоги розташовуються послідовно за шкалою від найжорсткішого прийому, що використовує примус, до найбільш м'якого, орієнтованого на добровільне прийняття підлеглим відповідальності за виконання завдання.

На жаль, серед сучасних керівників розповсюджена думка, що чим більш жорсткі прийоми впливу на підлеглого використовуються, тим цей вплив ефективніший, а працівник працює краще. Однак жорсткі методи впливу часто викликають у працівників спротив і небажання виконувати завдання та накази. Для вибору керівником того чи іншого методу впливу необхідно враховувати особливості особистості і мотивації людей. Прохання, порада сприймаються краще і більш охоче приймаються людьми, оскільки орієнтовані на актуалізацію внутрішньої мотивації людини.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Бути керівником не означає сидіти в кабінеті і роздавати накази. Робота керівника є складною з позицій впливу на педагогічний колектив, бо передбачає досягнення ефективності діяльності школи. Щоденно керівникові доводиться виконувати різні завдання і функції. Дії керівника визначаються тим, як він їх розуміє, що є в основі його управлінських рішень. Кожен керівник має вирішити для себе особисто, яку саме форму управлінського впливу краще обрати для підлеглих. Саме тому в діяльності сучасного керівника тісно переплітаються функції адміністратора, організатора, професіонала, фасілітатора, коучера-наставника тощо. Особливо важливого значення в діяльності школи набуває авторитет керівника, оскільки ефективність роботи керівника і ввіреного йому колективу, істотно залежить від уміння керівника завоювати авторитет у своєму колективі.

Перспективи подальших досліджень. Перспективними напрямами майбутніх досліджень вважаємо наукове обґрунтування моделі авторитету керівника школи та розроблення критеріїв оцінювання управлінського впливу керівника на педагогічний колектив.

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] Н. О. Алюшина, Т. В. Новаченко, *Психологічні механізми ефективного управлінського впливу: навч.-метод. матеріали*. Київ, Україна: НАДУ, 2013, 48 с.

[2] *Великий тлумачний словник сучасної української мови: 250 000* / В. Т. Бусел; Ред. Київ – Ірпінь, Україна: ВТФ Перун, 2005.

[3] О. І. Власова, Ю. В. Никоненко, *Соціальна психологія організацій та управління: підручник*. Київ, Україна: Центр учбової літ-ри, 2010, 398 с.

[4] Т. Б. Гриценко, *Етика ділового спілкування: навч. посіб*. Київ, Україна: Центр учбової літ-ри, 2007, 344 с.

[5] В. В. Глущенко, И. И. Глущенко, *Разработка управленческого решения. Прогнозирование – планирование. Теория проектирования экспериментов*. Железнодорожный, Россия: ООО НПЦ «Крылья», 1997, 400 с.

[6] Е. Л. Доценко, *Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита***.** Санкт-Петербург, Россия: Речь, 2004, 304 с.

[7] А. Г. Ковалев, *Коллектив и социально-психологические проблемы руководства*. Москва, Россия: Экономика, 1998, 360 с.

[8] В. М. Куліков, *Методи управління*. Київ, Україна: МАУП, 2007, 157 с.

[9] Л. Е. Орбан-Лембрик, *Психологія управління: навч. посіб*. Івано-Франківськ, Україна: Плай, 2001, 400 с.

[10] М. Д. Прищак, О. Й. Лесько, *Психологія управління в організації: навч. посіб.* – 2-ге вид., перероб. та доп. Вінниця, Україна: ВНТУ, 2016, 150 с.

[11] О. Урбанович, «Психологія управлінського впливу», *Психологія. Освіта.UA.* [Електронний ресурс]. Доступно: http://osvita.ua/school/method/psychology/1365

[12] К. Д. Скрипник, Т. Л. Кутасова, «Ще раз про якості керівника», *Управління персоналом*, № 8, с. 23–27, 2017.

[13] В. Д. Степаненко, *Етика в проблемах і аналітичних задачах: навч. посіб*. Київ, Україна: Лібра, 1998, 76 с.

[14] Я. В. Чаплак, М. В. Чаплак, «Психологічний вплив у науковій психології», *Современные научные исследования и инновации*, № 3, с. 10, 2015.

Вісник післядипломної освіти. Випуск 14(43) «Серія «Педагогічні науки» (Категорія «Б»)
Bulletin of Postgraduate education. Issue 14(43) (Educational Sciences Series) (Category «B»)
https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

AUTHORITY OF THE SCHOOL LEADER AND HIS INFLUENCE ON THE PEDAGOGICAL TEAM

Vasyl Bazeliuk,
PhD, Assistant Professor,
Associate Professor of Department of
Management and Educational Technology
National University of Life and
Environvental Sciences of Ukraine.
Kyiv, Ukraine.
ORCID iD: https://orcid.org/0000-0003-1790-6207
baselyuk@ukr.net

Anastasia Artyushenko,
student of Department of
Management and Educational Technology
National University of Life and
Environvental Sciences of Ukraine.
Kyiv, Ukraine.
anastasiyaserg17@gmail.com

Abstract. The article analyse the essence, content and structure of the authority of the school principal and his influence on the activities of the teaching staff. Authority is seen as a generally recognized influence, respect enjoyed by a person, group of persons, organization, etc. due to their inherent characteristics and merits (intelligence, professionalism, knowledge, experience, moral virtues, etc.), financial, social status, historical or other conditions embodied in the ability of the person to direct the thoughts and moods of others without resorting to coercion.

Moral authority is a person's worldview and inherent moral qualities. The basis of moral authority is the property of the person, which clearly expresses his politeness, restraint, sensitivity to the needs of subordinates and friendliness. Functional authority is formed based on a person's professional competence, his various business qualities, attitude to his own professional activity. Functional and moral authority form a single individual human authority together. Formal authority (status authority) is a social position in which a person is performing work in a certain post.

The most important types of formal authority are considered to be the official authority of the head, whose characteristic qualities are powerful authority. Integration in all three forms of authority leads to the creation of a true collective authority of the individual. Authority is also the psychological state of a person who holds the post. Authority consists of

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

an awareness of one's capabilities and competence, an understanding of what others expect of him, and a recognition of one's rights and privileges. Therefore, the growth of authority is regarded by the leader as a personal victory, and his loss – as a tragedy.
It is established that managerial influence is carried out constantly in various forms in the process of interaction between the leader and the team. It is important that this influence is purposeful and positive on the part of the manager, and that the staff does not resist such influence. It is proved that the power of authority, which does not require formal support, is a more perfect form of administration.

Key words: leader; teacher; group; team; authority.

АВТОРИТЕТ РУКОВОДИТЕЛЯ ШКОЛЫ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕКТИВ

Базелюк Василий Григорьевич,
кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры управления и
образовательных технологий
Национального университета биоресурсов
и природоиспользования Украины.
Киев, Украина.
ORCID iD: https://orcid.org/0000-0003-1790-6207
baselyuk@ukr.net

Артюшенко Анастасия Сергеевна,
студентка 2 курсу магистратуры
кафедры управления и
образовательных технологий
Национального университета биоресурсов
и природоиспользования Украины.
Киев, Украина.
anastasiyaserg17@gmail.com

Аннотация. В статье проанализированы сущность, содержание и структура авторитета руководителя школы и их влияние на деятельность педагогического коллектива. Авторитет рассматривается как общепризнанное влияние, уважение, которыми пользуется лицо, группа лиц, организация и т.д. благодаря присущим им особенностям и заслугам (ум, профессионализм, знания, опыт, нравственные принципы и т.п.), материальном, социальному положению, историческим или другим условиям, воплощенным в

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

способности носителя авторитета направлять мысли и настроения других людей, не прибегая к принуждению.

Моральный авторитет – мировоззрение человека и присущие ему нравственные качества. Основой нравственного авторитета есть свойство носителя, которое ярко выражает его воспитанность, сдержанность, чувствительность и доброжелательность к нуждам подчиненных. Функциональный авторитет формируется, опираясь на профессиональную компетентность человека, его разноплановые деловые качества, отношение к собственной профессиональной деятельности. Функциональный и моральный авторитет вместе формируют единый индивидуальный авторитет человека. Формальный авторитет (авторитет статуса) – это социальное положение, в котором человек находится выполняя работу на определенный должности.

Наиболее значимыми видами формального авторитета принято считать именно должностной авторитет руководителя, характерными качествами которого являются властные полномочия. Интеграция всех трех форм авторитета приводит к созданию настоящего совокупного авторитета личности. Авторитет – это также и психологическое состояние личности, которое выполняет определенную роль. Оно состоит из осознания своих возможностей и компетенции, понимания того, чего ждут от него другие, признания своих прав и привилегий. Поэтому рост авторитета расценивается руководителем как личная победа, а его потеря – как трагедия.

Установлено, что управляющее воздействие осуществляется постоянно в различных формах в процессе взаимодействия руководителя и подчиненных. Важно, чтобы это влияние было целенаправленным и позитивным со стороны руководителя, а персонал не сопротивлялся такому влиянию. Доказано, что власть авторитета, которая не нуждается в формальном подкреплении – более совершенная форма управления.

Ключевые слова: руководитель; педагог; колектив; команда; авторитет.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] N. O. Aliushyna, T. V. Novachenko, Psykholohichni mekhanizmy efektyvnoho upravlinskoho vplyvu: navch.-metod. materialy. Kyiv, Ukraina: NADU, 2013, 48 s.

[2] Velykyi tlumachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy: 250 000 / V. T. Busel; Red. Kyiv – Irpin, Ukraina: VTF Perun, 2005.
[3] O. I. Vlasova, Yu. V. Nykonenko, Sotsialna psykholohiia orhanizatsiy ta upravlinnia: pidruchnyk. Kyiv, Ukraina: Tsentr uchbovoï lit-ry, 2010, 398 s.
[4] T. B. Hrytsenko, Etyka dilovoho spilkuvannia: navch. posib. Kyiv, Ukraina: Tsentr uchbovoï lit-ry, 2007, 344 c.
[5] V. V. Glushchenko, I. I. Glushchenko, «Razrabotka upravlencheskogo resheniya. Prognozirovanie – planirovanie. Teoriya proektirovaniya eksperimentov». ZHeleznodorozhnyĭ, Rossiya: OOO NPC «Kryl'ya», 1997, 400 s.
[6] E. L. Docenko, Psihologiya manipulyacii: fenomeny, mekhanizmy i zashchita. Sankt-Peterburg, Rossiya: Rech', 2004, 304 s.
[7] A. G. Kovalev, Kollektiv i social'no-psihologicheskie problemy rukovodstva. Moskva, Rossiya: Ekonomika, 1998, 360 s.
[8] V. M. Kulikov, Metody upravlinnia. Kyiv, Ukraina: MAUP, 2007, 157 s.
[9] L. E. Orban-Lembryk, Psykholohiia upravlinnia: navch. posib. Ivano-Frankivsk, Ukraina: Plaĭ, 2001, 400 s.
[10] M. D. Pryshchak, O. Ў. Lesko, Psykholohiia upravlinnia v orhanizatsiï: navch. posib. – 2-he vyd., pererob. ta dop. Vinnytsia, Ukraina: VNTU, 2016, 150 s.
[11] O. Urbanovych, «Psykholohiia upravlinskoho vplyvu», Psykholohiia. Osvita.UA. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: http://osvita.ua/school/method/psychology/1365
[12] K. D. Skrypnyk, T. L. Kutasova, «Shche raz pro yakosti kerivnyka», Upravlinnia personalom, № 8, s. 23–27, 2017.
[13] V. D. Stepanenko, Etyka v problemakh i analitychnykh zadachakh: navch. posib. Kyiv, Ukraina: Libra, 1998, 76 s.
[14] Ya. V. Chaplak, M. V. Chaplak, «Psykholohichnyў vplyv u naukoviў psykholohiï», Sovremennye nauchnye yssledovanyia y ynnovatsyy, № 3, s. 10, 2015.

Стаття надійшла до редакції
13 листопада 2020 року

DOI https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)-44-65
УДК 378.046-021.68:796:331

Верітов Олександр Ігорович,
кандидат наук з фізичного виховання і спорту,
старший викладач кафедри фізичної культури і спорту
Запорізького національного університету.
Запоріжжя, Україна.
ORCID ID: http://orcid.org/0000-0002-3793-3010
ffeftb@gmail.com

ДИЗАЙН ТА АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕКСПЕРИМЕНТУ З ВПРОВАДЖЕННЯ МЕТОДИЧНОЇ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ КУЛЬТУРИ

Анотація. У статті наведено дизайн та надано аналіз результатів педагогічного експерименту з упровадження авторської концепції щодо організації освітнього процесу, спрямованого на формування підприємницької культури майбутніх бакалаврів фізичної культури і спорту. Актуальність дослідження обумовлена приділенням в нормативних документах, що регламентують освітній процес, недостатньої уваги формуванню підприємницької культури здобувачів вищої освіти як професійної якості. Дослідження проводилося на базі трьох закладів вищої освіти: Запорізького національного університету (експериментальний заклад), Класичного приватного університету (контрольний заклад) та Національного університету «Запорізька політехніка» (контрольний заклад). У експериментальному закладі дослідна робота включала повномасштабну реалізацію авторського концептуального задуму, у відповідності до якого було організовано освітній процес, спрямований на формування підприємницької культури (зокрема, введення до навчального плану декількох дисциплін і навчальних модулів). Серед результатів педагогічного експерименту зазначено: переважання кількості студентів з високим рівнем підприємницької культури у експериментальній виборці у порівнянні з контрольною за більшістю компонентів підприємницької культури (оцінка за авторським опитувальником), за результатами експертного оцінювання та за даними тестування (методика «Тест підприємницьких здібностей»); відповідність за більшістю компонентів статистично достовірної відмінності між даними експериментальної і контрольної вибірки прийнятому рівню значущості ($p < 0,05$); наявність достатньо вираженого кореляційного зв'язку між загальними шкалами методики

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

експертного оцінювання, авторського опитувальника та загальною шкалою методики «Тест на загальні здібності до підприємництва», що є додатковим свідченням валідності авторського діагностичного інструментарію; підвищення ефективності організації освітнього процесу у контексті формування підприємницької культури завдяки впровадженню авторської концепції у експериментальному закладі вищої освіти, на відміну від контрольних закладів.

Ключові слова: педагогічний експеримент; авторська концепція; анкетування; тестування; підприємницька культура; експертне оцінювання; кореляційний зв'язок; валідність.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. Навчання у закладі вищої освіти (ЗВО) потенційно є одним з найбільш дієвих чинників цілеспрямованого формування якостей, необхідних суб'єкту підприємницької діяльності у галузі фізичної культури і спорту. Разом з тим, до сьогодні в освітньому процесі підприємницька культура не виступає необхідним цільовим орієнтиром, заданим в нормативних документах, що регламентують освітній процес (освітньо-професійна програма (ОПП), навчальні плани, робочі навчальні програми дисциплін тощо), і, відповідно, у процесі навчання не приділяється належної уваги формуванню цієї професійної якості. Означені обставини обумовили актуальність спрямування наших наукових зусиль на перевірку ефективності положень концепції організації формування підприємницької культури у ЗВО.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Засоби, методи, принципи і прийоми формування підприємницької культури у здобувачів вищої освіти наразі знаходяться у центрі уваги багатьох вітчизняних та іноземних науковців, серед яких: С. Білоус-Сергєєва [1], І. Зінькова [2], В. Майковська [3], Ю. Нанакіна [4]. Особливості підприємницької діяльності у сфері спорту розглядають В. Лукащук [5], А. Молдаван [6] та ін. Однак розробленню педагогічних умов формування підприємницької культури майбутніх бакалаврів фізичної культури і спорту, на наш погляд, приділяється недостатньо уваги.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Метою статті є опис дизайну та аналіз результатів педагогічного експерименту з упровадження авторської концепції щодо організації освітнього процесу, спрямованого на формування підприємницької

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

культури майбутніх бакалаврів фізичної культури і спорту.

Досягнення мети обумовлено виконанням таких ***завдань***:

- охарактеризувати основні елементи дизайну емпіричного дослідження;
- проаналізувати статистичні дані, отримані під час проведення експерименту, задля визначення ступеня ефективності освітнього процесу у експериментальному ЗВО у порівнянні з контрольними ЗВО в контексті формування підприємницької культури.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Під час розроблення, організації та проведення педагогічного експерименту використовувались принципи, особливості планування, методи, підходи до структурування й визначення технології теоретичних та експериментальних досліджень, розроблені у працях С. Сисоєвої, Т. Кристопчук [7], Т. Волобуєвої [8], І. Аносова, М. Елькіна, М. Головкової, А. Коробченко [9], С. Важинського, Т. Щербак [10] та ін.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Для досягнення поставленої мети було використано такі теоретичні та емпіричні методи дослідження: анкетування – з метою виявлення рівня підприємницької культури студентів експериментального та контрольних закладів вищої освіти (ЗВО); тестування як додатковий метод збору експериментальних даних щодо сформованості підприємницької культури майбутніх бакалаврів фізичної культури і спорту; педагогічний експеримент – для перевірки ефективності авторського концептуального задуму, у відповідності до якого було організовано освітній процес, спрямований на формування підприємницької культури; статистичні методи – для встановлення кількісних та якісних залежностей між педагогічними явищами і процесами, що досліджувались, обґрунтування та встановлення валідності отриманих результатів дослідження.

Дизайн дослідження мав такий вигляд:

1. Місце та умови проведення експерименту.

Дослідженню підлягали три ЗВО: експериментальний – Запорізький національний університет (ЗНУ), контрольні – Класичний приватний університет (КПУ) м. Запоріжжя, Національний університет «Запорізька політехніка» (НУ «ЗП»). У ЗНУ дослідна робота включала повномасштабну реалізацію авторського концептуального задуму, у відповідності до якого було організовано освітній процес, спрямований на формування

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

підприємницької культури. Зокрема, введення до навчального плану декількох дисциплін і модулів: модуль «Цифрове забезпечення підприємництва» у межах нормативної дисципліни «Інформаційні технології у фізичній культурі і спорті» (другий семестр); вибіркові дисципліни «Менеджмент у фізичній культурі і спорті» (третій семестр), «Маркетинг фізичної культури і спорту» (четвертий семестр), «Підприємництво у фізичній культурі і спорті» (п'ятий семестр), модуль «Стартапи у галузі» у межах дисципліни «Інноваційні технології спортивного тренування та фізичної культури» (шостий семестр); підготовка і захист курсової роботи (сьомий семестр); проходження виробничої практики на підприємствах, що надають фізкультурно-оздоровчі послуги (восьмий семестр).

2. Характеристика вибірки (кількість груп, контингент тощо).

У дослідженні приймали участь майбутні бакалаври фізичної культури і спорту, які навчалися за спеціальністю 017 «Фізична культура і спорт». Збирання експериментальних даних проводилося наприкінці навчання (під час виробничої практики). Впливу підлягала незалежна вибірка студентів ЗНУ (n = 46). Контрольні групи складали студенти КПУ (n = 48) та НУ «ЗП» (n = 42). Загалом, у дослідженні прийняло участь 136 студентів. Частотний розподіл найважливіших характеристик (стать, вік, відношення до занять спортом тощо) був приблизно однаковим.

3. Кількість незалежних змінних і варіантів їхнього прояву.

Залежною змінною (результативною ознакою) виступили характеристики сформованості підприємницької культури майбутніх бакалаврів фізичної культури і спорту. Незалежною змінною (фактором) – зміст і спосіб організації освітнього процесу (ОПП, навчальний план, педагогічні умови) формування підприємницької культури майбутніх бакалаврів фізичної культури і спорту. Виходячи зі сказаного, мета емпіричного дослідження – дослідити зміни результативної ознаки (залежної змінної) під впливом фактору (незалежної змінної) [11, с. 258], [12], [13, с. 82], [14, с. 240].

4. Тип шкали вимірювання залежної змінної (результативної ознаки).

Рівень підприємницької культури майбутніх бакалаврів фізичної культури і спорту вимірювався за порядковою шкалою на основі індексів, що були визначені з використанням методики експертного оцінювання, авторського опитувальника, а також методики «Тест на загальні здібності до підприємницької діяльності».

У силу специфіки порядкової шкали вимірювання, для встановлення відмінностей між рівнем підприємницької культури бакалаврів фізичної

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

культури і спорту експериментального та контрольного ЗВО, використано статистичний критерій Манна-Уітні (U-критерій), що представляє непараметричну альтернативу t-критерію для незалежних вибірок [15]. При цьому, нульова гіпотеза (H0) була сформульована так: рівень ознаки у другій вибірці не нижче рівня ознаки у першій вибірці; альтернативна гіпотеза (H1) формулювалася таким чином: рівень ознаки у другій вибірці нижче рівня ознаки у першій вибірці. Нижній показник статистичної достовірності відповідав інтервалу довіри 95% (рівню значущості $p < 0,05$) [16]. Обробка даних здійснювалася з використанням програми Statistica 10 [17].

5. Методи (засоби) збору експериментальних даних.

Першим засобом оцінювання рівня сформованості підприємницької культури в нашому дослідженні є опитувальник, який дозволяє виявити імпліцитні уявлення респондента про сформованість у себе обґрунтованих компонентів підприємницької культури. Другим засобом оцінювання є методика експертної оцінки квазіпрофесійної діяльності майбутнього бакалавра на практиці. При цьому експертами виступатимуть керівники практики та роботодавці. Для додаткового підтвердження валідності результатів доцільним вважаємо також оцінювання здатності респондентів до підприємницької діяльності однією з валідних соціологічних методик з наступним встановленням кореляційних зв'язків результатів, отриманих з її допомогою, із результатами самооцінювання та експертної оцінки.

У основу авторського опитувальника покладена ідея, що його шкали за контекстом співвідносяться із такими компонентами (критеріями) підприємницької культури, як: психологічний (потреби та мотиви, сила волі та наполегливість, рішучість і сміливість, діловитість, ініціативність, організованість), етичний (принциповість, обов'язковість, дотримання прав інших людей, сумління, правдивість), економічний (розуміння критеріїв високого рівня професіоналізму, обізнаність щодо моделей оподаткування, розуміння сутності ефективності підприємницької діяльності, розуміння необхідності застосування маркетингових технологій, розуміння сутності законів ринку), управлінський (орієнтування у процесах започаткування бізнесу, розуміння доцільності застосування тайм-менеджменту, розуміння місця і ролі стратегічного планування у підприємницькій діяльності, розуміння умов застосування різних технологій прийняття управлінських рішень, розуміння сутності процесів організаційного проектування), інформаційно-комунікаційний (медіа- та інформаційна грамотність, володіння інформаційними технологіями, інформаційне забезпечення брендінгу, обізнаність щодо основних засобів маркетингових комунікацій у спортивно-оздоровчій

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

діяльності, розуміння необхідності захисту інформації), соціальний (розуміння сутності соціальної відповідальності, поводження в конфліктних ситуаціях, розвиток комунікативних навичок, переконання щодо соціальної ролі підприємця, рівень нормативної саморегуляції), андрагогічний (дидактично-організаторські здібності, педагогічна техніка, педагогічний оптимізм, перцептивні здібності, креативність).

Серед особливостей опитувальника, які стали найбільш переконливими аргументами для його використання у нашій дослідницькій роботі, виділимо такі:

- відношення респондентів до тверджень опитувальника оцінюється по шкалі Р. Лайкерта, що дозволяє зробити процес збору та опрацювання даних технологічним та інформативним;
- інформативність цього інструменту перевірена практикою у педагогічних дослідженнях в умовах ЗВО;
- опитувальник є стандартизованим на вибірці студентів ЗВО зі спеціальності 017 Фізична культура і спорт.

З метою нормування методики на базі НУ «ЗП» у 2018 році було проведене пілотне дослідження серед студентів 4-го курсу спеціальності 017 «Фізична культура і спорт» (n = 40). Завданням дослідження стало визначення статистичних показників розподілу даних. Дослідження дозволило визначити 25- та 75-процентилі розподілу даних за кожною шкалою, а також за загальним показником підприємницької культури, що дозволило визначити межі трьох рівнів сформованості підприємницької культури за кожним компонентом (табл. 1).

Таблиця 1

Рівні сформованості підприємницької культури за кожним компонентом

Компоненти підприємницької культури	Рівень підприємницької культури		
	Низький	Середній	Високий
Психологічний	≤ 0,44	0,45-0,78	≥ 0,79
Етичний	≤ 0,42	0,43-0,83	≥ 0,84
Економічний	≤ 0,29	0,3-0,46	≥ 0,47
Управлінський	≤ 0,27	0,28-0,44	≥ 0,45
Інформаційно-комунікаційний	≤ 0,29	0,3-0,48	≥ 0,49
Соціальний	≤ 0,29	0,3-0,44	≥ 0,45
Андрагогічний	≤ 0,29	0,3-0,46	≥ 0,47
Загальний показник	≤ 2,4	2,41-3,8	≥ 3,81

Додатковим методом збору експериментальних даних щодо сформованості

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

підприємницької культури майбутніх бакалаврів фізичної культури і спорту ми обрали перевірену часом та валідізовану методику «Тест на загальні здібності на підприємництво» (GET TEST) [18], розроблену фахівцями бізнес-школи Даремського університету (Велика Британія). Зважаючи на те, що автор методики дає максимальну та середню кількість балів за кожну секцію, не наводячи загальної шкали підрахунків, ми вдалися до уточнення меж рівнів за цією методикою. Для цього використано дані дослідження, проведеного на вибірці студентів 4-го курсу НУ «ЗП» у 2018 році, у ході якого визначено норми високого, середнього та низького рівнів загальних здібностей до підприємницької діяльності (табл. 2).

Таблиця 2

Рівні загальних здібностей до підприємницької діяльності

Секція	Рівень здібностей		
	Низький	Середній	Високий
Потреба в досягненнях	≤ 6	7-10	≥ 11
Потреба в незалежності/автономії	≤ 3	4-5	≥ 6
Схильність до творчості (творчі здібності/нахили)	≤ 6	7-9	≥ 10
Уміння йти на розумний (зважений) ризик	≤ 6	7-9	≥ 10
Цілеспрямованість та рішучість	≤ 6	7-9	≥ 10
Загальний показник	≤ 32	33-42	≥ 43

Слід зазначити, що отримані значення є досить близькими до авторських даних, а також до даних Ю. Кузьменко [19].

6. План експерименту.

Серед різноманітних планів дослідної роботи було обрано «план для двох нееквівалентних груп с тестуванням після впливу», сутність якого – у порівнянні стану системи наприкінці впровадження в одній з незалежних груп авторських методичних напрацювань [20]. План передбачав вимірювання підприємницької культури майбутніх бакалаврів фізичної культури і спорту у незалежних вибірках, що належали експериментальному та контрольним ЗВО після навчання студентів за освітньо-професійною програмою, складеною на засадах авторських методичних напрацювань.

Загалом, впровадження авторських напрацювань тривало 4 роки (2016–2020 роки). Вимірювання результативної ознаки у вибірці експериментального ЗВО проводилося у 2020 році. На основі отриманих даних, встановлювалася наявність відмінностей між здобувачами освіти експериментального та контрольного ЗВО наприкінці дослідної роботи.

Відповідно до експериментального плану, дослідження передбачало

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

такі статистичні процедури:

- встановлення відмінності між студентами експериментального та контрольних ЗВО за даними авторського опитувальника;
- встановлення відмінності між студентами експериментального та контрольних ЗВО за даними експертного оцінювання;
- встановлення відмінності між студентами експериментального та контрольних ЗВО за методикою GET-test;
- встановлення кореляції результатів методики «GET-test» з даними авторського опитувальника та експертного оцінювання (перевірка валідності шкал з використанням зовнішніх критеріїв).

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

За загальним показником підприємницької культури було отримано такі дані: у експериментальній виборці (ЕВ) високому рівню відповідало 41,3% студентів, у той час, коли у контрольній виборці (КВ) таких було 20%. Середньому рівню у ЕВ відповідало 58,7% студентів, а у КВ таких було 56,67%. З низьким рівнем у ЕВ студентів не було зовсім, а у КВ таких було 23,33% (табл. 3).

Таблиця 3

Таблиця крос табуляції даних, отриманих у експериментальній (n = 46) та контрольній (n = 90) вибірках за авторським опитувальником підприємницької культури, %

Компоненти	Вибірка	Рівень		
		Високий	Середній	Низький
Психологічний	ЕВ	84,78	10,87	4,35
	КВ	25,56	60,00	14,44
Етичний	ЕВ	41,30	58,70	0,00
	КВ	10,00	74,44	15,56
Економічний	ЕВ	47,83	52,17	0,00
	КВ	28,89	36,67	34,44
Управлінський	ЕВ	23,91	52,17	23,91
	КВ	32,22	21,11	46,67
Інформаційно-комунікаційний	ЕВ	30,43	69,57	0,00
	КВ	17,78	63,33	18,89
Соціальний	ЕВ	34,78	43,48	21,74
	КВ	21,11	35,56	43,33
Андрагогічний	ЕВ	50,00	30,43	19,57
	КВ	24,44	36,67	38,89
Загальний показник	ЕВ	41,30	58,70	0,00
	КВ	20,00	56,67	23,33

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

Отже, аналізуючи отримані дані бачимо, що кількість студентів з високим рівнем підприємницької культури майже за всіма компонентами підприємницької культури в ЕВ помітно перевищувала кількість таких студентів в КВ, що вказує на відмінності між вибірками.

Наявність відмінностей у рівні сформованості підприємницької культури між вибірками підтверджується також порівнянням даних за критерієм Манна-Уітні [15] (табл. 4).

Як бачимо з табл. 4, порівняння за критерієм Манна-Уітні даних про сформованість компонентів підприємницької культури студентів експериментальної та контрольної вибірки, отриманих за допомогою авторського опитувальника, виявило статистично достовірну різницю за більшістю компонентів. Виключенням є соціальний компонент, за яким статистична відмінність є недостовірною на прийнятому рівні значущості. Утім значення p = 0,08, а також аналіз суми рангів (ЕВ – 3098, КВ – 6218) дає підстави стверджувати, що в експериментальній виборці процес формування підприємницької культури в соціальному аспекті був більш ефективним.

Таблиця 4

Порівняння даних, отриманих за авторським опитувальником в експериментальній та контрольній вибірках

Компоненти	Сума рангів		Критерій Манна-Уітні (U)	Рівень значущості	Статистична гіпотеза
	ЕВ	КВ			
Психологічний	1946,5	7369,5	865,5	0,00000	H1
Етичний	2314,0	7002,0	1233,0	0,00012	H1
Економічний	2387,0	6929,0	1306,0	0,00045	H1
Управлінський	3722,5	5593,5	1498,5	0,00863	H1
Інформаційно-комунікаційний	2617,0	6699,0	1536,0	0,01413	H1
Соціальний	3098,0	6218,0	2017,0	0,080918	H0
Андрагогічний	2718,5	6597,5	1637,5	0,04692	H1
Загальна оцінка	2219,5	7096,5	1138,5	0,00002	H1

Отже, встановлені факти, свідчать про те, що в експериментальній вибірці процес формування підприємницької культури був більш ефективним. Серед таких фактів: більша кількість студентів ЕВ ніж здобувачів освіти КВ з високим рівнем підприємницької культури майже за всіма її компонентами; статистично достовірна різниця між даними ЕВ

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

та КВ за більшістю компонентів; «зсув» даних від нормального розподілу вправо в ЕВ за всіма компонентами підприємницької культури.

Наступний блок даних стосується результатів експертного оцінювання сформованості підприємницької культури. У табл. 5 представлено дані, отримані при вимірюванні результативної ознаки за цією методикою.

Таблиця 5

Таблиця крос табуляції даних, отриманих у експериментальній (n = 46) та контрольній (n = 90) вибірках за методикою експертного оцінювання підприємницької культури, %

Компонент	Вибірка	Рівень		
		Високий	Середній	Низький
Психологічний	ЕВ	50,00	50,00	0,00
	КВ	12,22	65,56	22,22
Етичний	ЕВ	43,48	54,35	2,17
	КВ	10,00	71,11	18,89
Економічний	ЕВ	41,30	58,70	0,00
	КВ	25,56	54,44	20,00
Управлінський	ЕВ	34,78	54,35	10,87
	КВ	26,67	34,44	38,89
Інформаційно-комунікаційний	ЕВ	39,13	60,87	0,00
	КВ	31,11	54,44	14,44
Соціальний	ЕВ	58,70	17,39	23,91
	КВ	22,22	30,00	47,78
Андрагогічний	ЕВ	65,22	21,74	13,04
	КВ	11,11	34,45	54,44
Загальний показник	ЕВ	43,48	56,52	0,00
	КВ	16,67	56,67	26,67

Як бачимо з табл. 5, експертне оцінювання виявило, що за загальним показником підприємницької культури у ЕВ високому рівню відповідало 43,48% студентів, у той час, як у КВ таких було 16,67%. Середньому рівню у ЕВ відповідало 56,52% студентів, а у КВ таких було 56,67%. З низьким рівнем у ЕВ студентів не було зовсім, а у КВ таких було 26,67%. З приведених даних бачимо, що кількість студентів з високим рівнем підприємницької культури за всіма компонентами у ЕВ помітно перевищувала кількість здобувачів освіти у КВ, що є свідченням більш високої ефективності формування підприємницької культури в експериментальному закладі вищої освіти.

Наявність відмінностей у рівні сформованості підприємницької культури між ЕВ та КВ підтверджується порівнянням отриманих даних за критерієм Манна-Уітні (табл. 6).

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

Таблиця 6

Порівняння даних, отриманих за експертним оцінюванням в експериментальній та контрольній вибірках

Компоненти	Сума рангів		Критерій Манна-Уітні (U)	Рівень значущості	Статистична гіпотеза
	ЕВ	КВ			
Психологічний	4163,0	5153,0	1058,0	0,000003	H1
Етичний	4024,5	5291,5	1196,5	0,000059	H1
Економічний	3720,0	5596,0	1501,0	0,008925	H1
Управлінський	3679,0	5637,0	1542,0	0,015252	H1
Інформаційно-комунікаційний	3499,0	5817,0	1722,0	0,109955	H0
Соціальний	3754,5	5561,5	1466,5	0,005544	H1
Андрагогічний	4023,0	5293,0	1198,0	0,000061	H1
Загальна оцінка	4018,0	5298,0	1203,0	0,000067	H1

Як видно з табл. 6, порівняння за критерієм Манна-Уітні даних, отриманих за методикою експертної оцінки, виявило статистично значущі відмінності майже за всіма компонентами, окрім інформаційно-комунікаційного. Цей момент ми пов’язуємо із можливо високою якістю освітнього процесу у контрольних освітніх закладах в аспекті навчання студентів користуванню інформаційно-комунікаційними технологіями. У цілому ж, отримані дані вказують на те, що в експериментальній вибірці формування підприємницької культури відбувалося більш ефективно ніж в контрольній.

Дані, отримані за допомогою додаткового засобу встановлення ефективності освітнього процесу, спрямованого на формування підприємницької культури студентів, представлено у табл. 7.

Таблиця 7

Таблиця крос табуляції даних, отриманих у експериментальній (n = 46) та контрольній (n = 90) вибірках за методикою «Тест на загальні здібності до підприємництва»

Шкала	Вибірка	Рівень		
		Високий	Середній	Низький
1	2	3	4	5
Потреба в досягненнях	ЕВ	16,18	55,56	28,26
	КВ	26,67	60,00	13,33

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

Продовження табл. 7

1	2	3	4	5
Потреба в незалежності/автономії	ЕВ	63,04	15,22	21,74
	КВ	11,11	55,56	33,33
Схильність до творчості (творчі здібності/нахили)	ЕВ	45,65	32,61	21,74
	КВ	11,11	68,89	20,00
Уміння йти на розумний (зважений) ризик	ЕВ	43,48	41,30	15,22
	КВ	24,44	57,78	17,78
Цілеспрямованість та рішучість	ЕВ	47,83	32,61	19,57
	КВ	23,33	57,78	18,89
Загальна шкала	ЕВ	41,30	43,48	15,22
	КВ	22,22	52,22	25,56

За підсумковою шкалою було отримано такі дані: у ЕВ високому рівню відповідало 41,3% студентів, у той час, коли у КВ таких було 22,22%. Середньому рівню у ЕВ відповідало 43,48% студентів, а у КВ таких було 52,22%. З низьким рівнем у ЕВ студентів було 15,22%, а у КВ таких було 25,56%. Отже, бачимо, явні відмінності між ЕВ та КВ у кількості студентів із високим рівнем розвитку результативної ознаки. При цьому у ЕВ, як правило, кількість таких студентів вища. Виключення складають лише результати за шкалою «Потреба в досягненнях», за якою кількість студентів із високим рівнем розвитку результативної ознаки у КВ вище, ніж у ЕВ.

Такі результати вказують не тільки на відмінності між вибірками, але й на те, що у ЕВ більшість результативних ознак, що виміряє методика (потреба в досягненнях, потреба в незалежності, схильність до творчості, уміння йти на ризик, цілеспрямованість та рішучість), є більш вираженими.

Наявність відмінностей між вибірками у рівні сформованості результативних ознак, що виміряє методика «Тест на загальні здібності на підприємництво (GET TEST)» і які прямо пов’язані із підприємницькою культурою, підтверджується також порівнянням емпіричних даних за критерієм Манна-Уітні (табл. 8).

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

Таблиця 8

Порівняння даних, отриманих за методикою «Тест на загальні здібності на підприємництво (GET TEST)»

Змінні	Сума рангів		Критерій Манна-Уітні (U)	Рівень значущості	Статистична гіпотеза
	ЕВ	КВ			
Потреба в досягненнях	2803,0	6513,0	1722,0	0,1100	H0
Потреба в незалежності/автономії	1931,0	7385,0	850,0	0,0000	H1
Схильність до творчості (творчі здібності/нахили)	2611,0	6705,0	1530,0	0,0131	H1
Уміння йти на розумний (зважений) ризик	2787,0	6529,0	1706,0	0,0945	H0
Цілеспрямованість та рішучість	2750,5	6565,5	1669,5	0,0658	H0
Загальна шкала	2690,5	6625,5	1609,5	0,0344	H1

Отже, що за результатами порівняння за критерієм Манна-Уітні даних методики «Тест на загальні здібності до підприємництва», отриманих у ЕВ та КВ статистично достовірні відмінності виявлено за трьома шкалами з шести. Зокрема, такі відмінності є за шкалами «Потреба в незалежності», «Схильність до творчості», а також за загальною шкалою тесту.

Що до інших шкал, то тут відмінності не носять статистично достовірного характеру. Утім, сума рангів, а також значення р-рівню, яке не на багато відрізняється від прийнятого рівня значущості, побічно вказують на те, що у ЕВ рівень розвитку ознак, які вимірюються тестом, є більш високим ніж у КВ. Такі результати ми пов'язуємо із більш високою якістю освітнього процесу у ЕВ в аспекті набуття майбутніми бакалаврами фізичної культури і спорту підприємницької культури.

Для підвищення якості висновків дослідження ми вдалися до перевірки кореляційних зв'язків між балами за шкалами авторського опитувальника, експертною оцінкою та методикою «Тест підприємницьких здібностей», для цього ми використали дані, отримані у ЕВ та КВ у 2020 році. Результати кореляційного дослідження представлено у табл. 9.

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

Таблиця 9

Коефіцієнт кореляції Спірмена між балами за шкалами авторського опитувальника (n = 136), експертною оцінкою (n = 136) та методикою «Тест підприємницьких здібностей» (n = 136)*

Шкала	Коефіцієнт кореляції Спірмена*	
	Загальна шкала експертної оцінки	Загальна шкала опитувальника
Потреба в досягненнях	0,2463**	0,2898**
Потреба в незалежності / автономії	0,4033**	0,0751
Схильність до творчості (творчі здібності/нахили)	0,3399**	0,2251**
Уміння йти на розумний (зважений) ризик	0,1001	0,1546
Цілеспрямованість та рішучість	0,2678**	0,1254
Загальний показник підприємницьких здібностей	0,2509**	0,1774**

*Критичне значення – 0,169 (n = 136).
**Значущі кореляції.

Отже, у результаті проведення вказаної процедури отримані високі та значущі коефіцієнти кореляції даних, отриманих із використанням авторського опитувальника, здобутих за допомогою експертного оцінювання з даними, отриманими за шкалами методики «Тест на загальні здібності до підприємництва». Зокрема, результати отримані за загальною шкалою методики експертної оцінки показують значущу кореляцію із більшістю шкал методики. Виключення – шкала «Уміння йти на розумний ризик», за якою кореляція є статистично недостовірною. Утім, емпіричне значення коефіцієнту кореляції (0,1) є достатньо близьким до критичного значення, яке дорівнює 0,169, що дає змогу говорити про достатньо виражений кореляційний зв'язок між даними.

Отримані результати також свідчать про те, що між загальною шкалою методики експертного оцінювання та шкалами методики «Тест на загальні здібності до підприємництва» існує достатньо виражений кореляційний зв'язок. Зокрема, виявлено, що статистично значущі кореляції є із трьома шкалами «Потреба в досягненнях», «Схильність до творчості», а також за загальною шкалою тесту на загальні здібності до підприємництва». З іншими шкалами (Потреба у незалежності», «Уміння йти на розумний ризик», «Цілеспрямованість і рішучість») зв'язок хоч і є, проте він не має статистично достовірного характеру.

Слід також зазначити, що встановлена кореляція даних, отриманих

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

за авторським опитувальником та методикою експертної оцінки із зовнішньою валідною методикою є додатковим свідченням валідності авторського діагностичного інструментарію.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Отримані у ході емпіричного дослідження дані, свідчать про таке:

1. Аналіз даних, отриманих за допомогою авторського опитувальника у ЕВ та КВ показав, що:

- кількість студентів з високим рівнем підприємницької культури у ЕВ є вищою ніж у КВ за більшістю компонентів підприємницької культури (виключення складає управлінський компонент. Утім, ці результати не впливають на загальні тенденції);
- існує статистично достовірна відмінність між даними ЕВ та КВ за більшістю компонентів на прийнятому рівні значущості ($p < 0,05$). Виключення – соціальний компонент, за яким відмінності виражені ($p = 0,08$), проте не носять статистично достовірного характеру;
- переважання у студентів ЕВ високого та середнього рівню підприємницької культури. У той же час, дані, які співвідносяться із КВ, більш наближені до нормального розподілу, що вказує на переважання у студентів середнього рівню результативної ознаки, а також меншу відмінність цих даних від еталонних норм авторського опитувальника.

2. Аналіз даних експертного оцінювання у ЕВ та КВ виявив, що:

- кількість студентів з високим рівнем підприємницької культури за всіма компонентами у ЕВ помітно перевищувала кількість здобувачів освіти у КВ;
- наявність відмінностей у рівні сформованості підприємницької культури між ЕВ та КВ підтверджується порівнянням отриманих даних за критерієм Манна-Уітні за більшістю компонентів цієї професійної якості на прийнятому рівні значущості ($p < 0,05$). Виключення – інформаційно-комунікаційний компонент, за яким відмінності хоча й зафіксовані, проте не мають статистично достовірного характеру ($p = 0,08$);
- дані контрольної вибірки більш наближені до нормального розподілу, що вказує на меншу відмінність цих даних від емпірично встановлених норм авторського опитувальника. У той же час, у експериментальній вибірці дані зміщено вправо від очікуваного нормального розподілу, що вказує на більшу кількість студентів з високим рівнем підприємницької культури.

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

3. Аналіз емпіричних даних, отриманих за методикою «Тест підприємницьких здібностей» показав, що:

- кількість студентів з високим рівнем розвитку підприємницької культури за більшістю результативних ознак (потреба в незалежності, схильність до творчості, уміння йти на ризик, цілеспрямованість та рішучість) вища у ЕВ ніж у КВ. Виключення складають лише результати за шкалою «Потреба в досягненнях», за якою кількість студентів із високим рівнем розвитку результативної ознаки в КВ вище, ніж у ЕВ;
- виявлено статистично достовірні відмінності за трьома шкалами з шести. Зокрема, такі відмінності є за шкалами «Потреба в незалежності», «Схильність до творчості», а також за загальною шкалою тесту на рівні значущості ($p < 0,05$). Що до інших шкал («Потреба в досягненнях», «Уміння йти на розумний (зважений) ризик», «Цілеспрямованість та рішучість»), то тут відмінності не носять статистично достовірного характеру. Утім, сума рангів, а також значення p-рівню, вказують на те, що у ЕВ рівень розвитку ознак, що вимірюються тестом, є більш високим ніж у КВ;
- параметри розподілу у КВ ближче до нормального розподілу ніж у ЕВ. Такі результати свідчать про тенденції до того, що в експериментальній вибірці була наявна тенденція до переважання середнього та високого рівню ознак, що вимірюються методикою.

Також встановлено, що між загальними шкалами методики експертного оцінювання, авторського опитувальника та загальною шкалою методики «Тест на загальні здібності до підприємництва» існує достатньо виражений кореляційний зв'язок, що є додатковим свідченням валідності авторського діагностичного інструментарію.

Встановлені факти свідчать про те, що в експериментальному ЗВО, на відміну від контрольних ЗВО, освітній процес у контексті формування підприємницької культури був більш ефективним, підтверджуючи тим самим основну гіпотезу дослідження.

Перспективи подальших досліджень. Перспективами подальших досліджень може бути більш детальне вивчення причин виявлених під час обробки результатів експерименту статистичних невідповідностей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] С. О. Білоус-Сергєєва, «Формування підприємницької культури», *Reporter of the Priazovskyi State Technical University. Section: Economic sciences*, Vol. 1, is. 32, p. 233–239, 2016.

[2] І. Зінькова, «Формування підприємницької культури особистості –

актуальне замовлення соціуму», *Освітній простір України*, Вип. 10, с. 7–16, 2017.

[3] В. І. Майковська, «Концептуальні засади формування підприємницької компетентності майбутніх фахівців в Україні», *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*, № 54–55, с. 7–17, 2017.

[4] Ю. С. Нанакина, «О формировании предпринимательской культуры студентов: теория и практика развития», *Научное обозрение. Педагогические науки*, № 6, с. 110–113, 2016. [Электронный ресурс]. Доступно: https://science-pedagogy.ru/ru/article/view?id=1580

[5] В. І. Лукащук, «Особливості підприємницької діяльності у сфері спорту», *Український соціум. Соціологія*, № 3(42), с. 43–52, 2012.

[6] А. Д. Молдаван, «Підприємницька компетентність у галузі фізичної культури і спорту: зміст та сутнісні характеристики», *ScienceRise: Pedagogical Education*, № 1(34), с. 36–40, 2020.

[7] С. О. Сисоєва, та Т. Є. Кристопчук, *Методологія науково-педагогічних досліджень: підручник*. Рівне, Україна: Волинські обереги, 2013.

[8] Т. Б. Волобуєва, «Методологічні основи педагогічного дослідження», *Наукова скарбниця освіти Донеччини*, № 3(16), с. 71–77, 2013.

[9] І. П. Аносов, М. В. Елькін, М. М. Головкова, та А. А. Коробченко, *Основи науково-педагогічних досліджень: навч. посіб*. Мелітополь, Україна: ТОВ «Видав. буд. ММД», 2015.

[10] С. Е. Важинський, та Т. І. Щербак, *Методика та організація наукових досліджень: навч. посіб.* Суми, Україна: СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2016.

[11] В. Н. Дружинин, *Экспериментальная психология: учеб. для вузов*; 2-е изд., доп. Санкт-Петербург, Россия: Питер, 2003.

[12] К. Д. Зароченцев, и А. И. Худяков, *Экспериментальная психология*. Москва, Россия: ТК Велби: Проспект, 2005.

[13] П. Клайн, *Справочное руководство по конструированию текстов: введение в психометрическое проектирование*. Киев, Украина: Пан Лтд, 1994.

[14] В. І. Ковальчук, «Теоретичні і методичні засади розвитку педагогічної майстерності майстрів виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів у післядипломній освіті», дис. д-ра наук. Запоріжжя, 2014.

[15] В. М. Руденко, та Н. М. Руденко, *Математичні методи в психології: підручник*. Київ, Україна: Академвидав, 2009.

[16] *Электронный учебник по статистике*. Москва, Россия: StatSoft Inc., 2012. [Электронный ресурс].

Доступно: http://www.statsoft.ru/home/textbook/default.htm
[17] R. Likert, S. Roslow, and G. Murphy, «A simple and reliable method of scoring the Thurstone attitude scales», *The Journal of Social Psychology*, Vol. 5, p. 228–238, 1934. doi:10.1080/00224545.1934.9919450
[18] «Тест предпринимательских и менеджерских способностей-2», *Azps@azps.ru*. [Электронный ресурс]. Доступно: http://azps.ru/tests/stest/prigodnost2.html
[19] Ю. А. Кузьменко, «Місце та роль підприємницької культури в структурі лідерської компетентності майбутніх управлінців», *на IV Міжнар. наук.-практ. конф. Наукова школа академіка І. А. Зязюна у працях його соратників та учнів*. Харків, Україна, 2018, с. 38–41.
[20] Т. В. Корнилова, *Введение в психологический эксперимент*. Москва, Россия, 1997.

DESIGN AND ANALYSIS OF THE RESULTS OF THE EXPERIMENT ON THE IMPLEMENTATION OF THE METHODOLOGICAL SYSTEM TO FORM ENTREPRENEURIAL CULTURE

Alexander Veritov,
PhD (Physical Education and Sports), Senior lecturer
at the Department of Physical Culture and Sports,
Zaporizhia National University.
Zaporozhye, Ukraine.
ORCID ID: http://orcid.org/0000-0002-3793-3010
ffeftb@gmail.com

Abstract. The article presents the design and analysis of the results of a pedagogical experiment to implement the author's concept of organizing the educational process aimed at formation of the entrepreneurial culture of future bachelors of physical culture and sports. The relevance of the study is due to the lack of attention to the formation of entrepreneurial culture of students as a professional quality in the regulations governing the educational process. The study was conducted on the basis of three institutions of higher education: Zaporizhia National University (experimental institution), Classical Private University (control institution) and National University «Zaporizhzhya Polytechnic» (control institution). In the experimental institution, the research work included the full-scale implementation of the author's conceptual idea, in accordance with which the educational process aimed at forming an entrepreneurial culture was organized, in particular, several disciplines and training modules were introduced. The following results of the

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

pedagogical experiment have beenachieved: the predominance of the number of students with a high level of entrepreneurial culture in the experimental sample compared to the control for most components of entrepreneurial culture (assessment by author's questionnaire), the results of expert assessment and testing data; compliance for most components of the statistically significant difference between the data of the experimental and control samples to the accepted level of significance ($p < 0,05$); the presence of a sufficiently evident correlation between the general scales of the method of expert evaluation, the author's questionnaire and the general scale of the method «Test for general abilities in entrepreneurship», which is additional evidence of the validity of the author's diagnostic tools; increasing the efficiency of the organization of the educational process in the context of the formation of entrepreneurial culture through the introduction of the author's concept in an experimental institution of higher education, in contrast to control institutions.

Keywords: pedagogical experiment; author's concept; questionnaires; testing; entrepreneurial culture; expert evaluation; correlation; validity.

ДИЗАЙН И АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ЭКСПЕРИМЕНТА ПО ВНЕДРЕНИЮ МЕТОДИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ КУЛЬТУРЫ

Веритов Александр Игоревич,
кандидат наук по физическому воспитанию и спорту,
старший преподаватель кафедры физической культуры и спорта
Запорожского национального университета.
Запорожье, Украина.
ORCID ID: http://orcid.org/0000-0002-3793-3010
ffeftb@gmail.com

Аннотация. В статье описан дизайн и представлен анализ результатов педагогического эксперимента по внедрению авторской концепции организации образовательного процесса, предполагающей формирование предпринимательской культуры будущих бакалавров физической культуры и спорта. Актуальность исследования обусловлена уделением в нормативных документах, регламентирующих образовательный процес, недостаточного внимания формированию предпринимательской культуры студентов как профессионального качетсва. Исследование проводилось на базе трех высших учебных заведений: Запорожского национального университета, Классического приватного университета

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

и Национального университета «Запорожская политехника». В Запорожском национальном университете исследовательская работа включала полномасштабную реализацию авторского концептуального замысла, в соответствии с которым был организован образовательный процесс, направленный на формирование предпринимательской культуры (в частности, введение в учебный план нескольких дисциплин и учебных модулей). Результатами педагогического эксперимента являются: преобладание количества студентов с высоким уровнем предпринимательской культуры в экспериментальной выборке по сравнению с контрольной по большинству компонентов предпринимательской культуры (оценка по авторской методике), по результатам экспертной оценки и по данным тестирования (методика «Тест на общие способности к предпринимательству»); соответствие приемлемому уровню значимости ($p < 0,05$) статистически достоверного различия между данными экспериментальной и контрольной выборки по большинству компонентов; наличие достаточно выраженной корреляционной связи между общими шкалами методики экспертного оценивания, авторской методики и методики «Тест на общие способности к предпринимательству», что является дополнительным подтверждением валидности авторского диагностического инструментария; повышение эффективности организации образовательного процесса в контексте формирования предпринимательской культуры благодаря внедрению авторской концепции в экспериментальном заведении высшего образования, в отличие от контрольных заведений.

Ключевые слова: педагогический эксперимент; авторская концепция; анкетирование; тестирование; предпринимательская культура; экспертная оценка; корреляционная связь; валидность

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] S. O. Bilous-Serhieieva, «Formuvannia pidpryiemnytskoi kultury», Reporter of the Priazovskyi State Technical University. Section: Economic sciences, Vol. 1, is. 32, p. 233–239, 2016.

[2] I. Zinkova, «Formuvannia pidpryiemnytskoi kultury osobystosti – aktualne zamovlennia sotsiumu», Osvitnii prostir Ukrainy, Vyp. 10, s. 7–16, 2017.

[3] V. I. Maikovska, «Kontseptualni zasady formuvannia pidpryiemnytskoi kompetentnosti maibutnikh fakhivtsiv v Ukraini», Problemy inzhenerno-

pedahohichnoi osvity, № 54–55, s. 7–17, 2017.
[4] YU. S. Nanakina, «O formirovanii predprinimatel'skoj kul'tury studentov: teoriya i praktika razvitiya», Nauchnoe obozrenie. Pedagogicheskie nauki, № 6, s. 110–113, 2016. [Elektronnyj resurs]. Dostupno: https://science-pedagogy.ru/ru/article/view?id=1580
[5] V. I. Lukashchuk, «Osoblyvosti pidpryiemnytskoi diialnosti u sferi sportu», Ukrainskyi sotsium. Sotsiolohiia, № 3(42), s. 43–52, 2012.
[6] A. D. Moldavan, «Pidpryiemnytska kompetentnist u haluzi fizychnoi kultury i sportu: zmist ta sutnisni kharakterystyky», ScienceRise: Pedagogical Education, № 1(34), s. 36–40, 2020.
[7] S. O. Sysoieva, ta T. Ye. Krystopchuk, Metodolohiia naukovo-pedahohichnykh doslidzhen: pidruchnyk. Rivne, Ukraina: Volynski oberehy, 2013.
[8] T. B. Volobuieva, «Metodolohichni osnovy pedahohichnoho doslidzhennia», Naukova skarbnytsia osvity Donechchyny, № 3(16), s. 71–77, 2013.
[9] I. P. Anosov, M. V. Elkin, M. M. Holovkova, ta A. A. Korobchenko, Osnovy naukovo-pedahohichnykh doslidzhen: navch. posib. Melitopol, Ukraina: TOV «Vydav. bud. MMD», 2015.
[10] S. E. Vazhynskyi, ta T. I. Shcherbak, Metodyka ta orhanizatsiia naukovykh doslidzhen: navch. posib. Sumy, Ukraina: SumDPU imeni A. S. Makarenka, 2016.
[11] V. N. Druzhinin, Eksperimental'naya psihologiya: ucheb. dlya vuzov; 2-e izd., dop. Sankt-Peterburg, Rossiya: Piter, 2003.
[12] K. D. Zarochencev, i A. I. Hudyakov, Eksperimental'naya psihologiya. Moskva, Rossiya: TK Velbi: Prospekt, 2005.
[13] P. Klajn, Spravochnoe rukovodstvo po konstruirovaniyu tekstov: vvedenie v psihometricheskoe proektirovanie. Kiev, Ukraina: Pan Ltd, 1994.
[14] V. I. Kovalchuk, «Teoretychni i metodychni zasady rozvytku pedahohichnoi maisternosti maistriv vyrobnychoho navchannia profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladiv u pisliadyplomnii osviti», dys. d-ra nauk. Zaporizhzhia, 2014.
[15] V. M. Rudenko, ta N. M. Rudenko, Matematychni metody v psykholohii: pidruchnyk. Kyiv, Ukraina: Akademvydav, 2009.
[16] Elektronnyj uchebnik po statistike. Moskva, Rossiya: StatSoft Inc., 2012. [Elektronnyj resurs].
Dostupno: http://www.statsoft.ru/home/textbook/default.htm
[17] R. Likert, S. Roslow, and G. Murphy, «A simple and reliable method of scoring the Thurstone attitude scales», The Journal of Social Psychology,

Vol. 5, p. 228–238, 1934. doi:10.1080/00224545.1934.9919450
[18] «Test predprinimatel'skih i menedzherskih sposobnostej-2», Azps@azps.ru. [Elektronnyj resurs]. Dostupno: http://azps.ru/tests/stest/prigodnost2.html
[19] Yu. A. Kuzmenko, «Mistse ta rol pidpryiemnytskoi kultury v strukturi liderskoi kompetentnosti maibutnikh upravlintsiv», na IV Mizhnar. nauk.-prakt. konf. Naukova shkola akademika I. A. Ziaziuna u pratsiakh yoho soratnykiv ta uchniv. Kharkiv, Ukraina, 2018, s. 38–41.
[20] T. V. Kornilova, Vvedenie v psihologicheskij eksperiment. Moskva, Rossiya, 1997.

Стаття надійшла до редакції
09 листопада 2020 року

DOI https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)-66-84
УДК 378.416

Мінтій Ірина Сергіївна,
кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри інформатики та прикладної математики
Криворізького державного педагогічного університету.
Кривий Ріг, Україна.
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-3586-4311
irina.mintiy@kdpu.edu.ua

Шокалюк Світлана Вікторівна,
кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри інформатики та прикладної математики
Криворізького державного педагогічного університету.
Кривий Ріг, Україна.
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-3774-1729
shokalyuk@kdpu.edu.ua

Литвинова Світлана Григорівна,
доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник,
заступник директора з наукової роботи Інституту
інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України.
Київ, Україна.
ORCID ID: http://orcid.org/0000-0002-5450-6635
s.h.lytvynova@gmail.com

Пінчук Ольга Павлівна,
кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник,
заступник директора з науково-експериментальної роботи
Інституту інформаційних технологій та засобів навчання НАПН України.
Київ, Україна.
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-2770-0838
opinchuk@iitlt.gov.ua

ПРОЄКТУВАННЯ ЕЛЕКТРОННИХ НАВЧАЛЬНИХ КУРСІВ НА ОСНОВІ ТИПОВОГО MOODLE-КУРСУ УНІВЕРСИТЕТУ

Анотація. Одним із гострих, у період пандемії COVID-19, стало питання підвищення ІК-компетентності викладачів закладів вищої освіти (ЗВО) з метою оперативного проєктування дистанційних курсів та отримання зворотного зв'язку від студентів, зокрема з використанням системи управління навчанням (learning content management course – LCMS) Moodle.

У роботі проаналізовано стан використання LCMS Moodle в закладах вищої освіти України; обґрунтовано доцільність створення нового

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

електронного навчального Moodle-курсу з резервної копії типового курсу педагогічного університету. Таке проектування нових курсів сприяє усуненню двох основних чинників, що заважають використовувати систему управління навчанням LCMS Moodle в освітньому процесі та забезпечує підвищення ефективності проєктування Moodle-курсів. Завдяки мінімізації часу на проектування курсу (за наявності електронного навчально-методичного комплексу (ЕНМК)) вирішується проблема браку часу, а використання базових елементів курсу «URL», «Завдання» і «Тест» – зменшують нижній пороговий рівень ІКТ-компетентності викладачів для роботи в LCMS Moodle.
Обґрунтовано основний принцип побудови типового Moodle-курсу – курс як Інтернет-портал. Побудова електронного навчального курсу за таким принципом не призводить до перевантаження сервера із розгорнутою системою дистанційного навчання, а розміщення складових ЕНМК на корпоративному Диску Google надає автору першу резервну копію курсу. У результаті реалізації авторського підходу було встановлено, що 82% викладачів вважають доречною ідею розроблення типового Moodle-курсу та проектування нових Moodle-курсів на їхній основі; 34% вважають за необхідність доповнення типового Moodle-курсу елементами, що відображають специфіку діяльності ЗВО. Подальшого дослідження потребує якісний і кількісний аналіз розроблення Moodle-курсів викладачами, як Інтернет-порталу та виявлення перспектив розвитку дистанційного та змішаного навчання в ЗВО.

Ключові слова: електронний навчальний курс; Moodle-курс; типовий курс; Інтернет-портал; проєктування дистанційного курсу.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. Підвищення кваліфікації викладачів щодо питань використання дистанційних технологій в освітньому процесі – одна з найактуальніших тем, що обговорюється в закладах вищої освіти. Нині для педагогів України доступні україномовні онлайн-курси вказаної тематики, наприклад на освітній платформі «Дія. Цифрова освіта» [1] – курси «Цифрові навички для вчителів», «Карантин: онлайн-сервіси для вчителів», від освітнього проекту «На Урок» [2] – курси «Викладання інформатики під час дистанційного навчання», «ClassDojo та інші інструменти для зворотного зв'язку», «Використання сервісу Zoom для проведення дистанційних занять» та ін. Надали свої розробки і заклади

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

вищої освіти, зокрема, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» [3] – курси «Технологія розробки дистанційного курсу 2020» та «Основи дистанційного навчання 2020»; Державний університет «Житомирська політехніка» [4] – курс «Хмарні технології у дистанційному навчанні в умовах карантину».

Згідно зі звітом European University Association [5] за даними опрацювання досвіду 249 університетів із 37 країн 91% університетів використовує комбіноване навчання, 82% – пропонують онлайн-курси, понад 80% університетів мають репозиторії для зберігання електронних курсів і цифрового контенту та різні системи для створення й управління навчальними ресурсами для студентів.

Серед платформ для організації комбінованого навчання завдяки широкому спектру можливостей та простому інтерфейсу набула широкого розповсюдження LCMS Moodle. Модульна структура LCMS Moodle надає можливість легко модифікувати дизайн курсів, а доступність більш, як 40 мовних пакетів – локалізувати систему [6].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У процесі аналізу наукових статей закордонних авторів було встановлено, що спираючись на власний багаторічний досвід та спостереження, автори намагаються планувати процес навчання з використанням засобів LMS Moodle [7]. Проблема проєктування дистанційних курсів набула нового змісту для закладів вищої в період пандемії COVID-19.

У результаті аналізу Інтернет-ресурсів (протягом березня-червня 2020 року) визначено, що переважна більшість (86%) українських ЗВО, які здійснюють підготовку за педагогічними спеціальностями, використовує LCMS Moodle, зокрема Бердянський державний педагогічний університет; Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського; Донбаський державний педагогічний університет; Житомирський державний університет імені Івана Франка; Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка; Київський університет імені Бориса Грінченка; Криворізький державний педагогічний університет; Луганський національний університет імені Тараса Шевченка; Львівський національний університет імені Івана Франка; Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського; Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова; Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка; Рівненський державний гуманітарний університет; Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка; Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки; Тернопільський національний педагогічний університет імені

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

Володимира Гнатюка; Ужгородський національний університет; Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини; Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди; Херсонський державний університет; Хмельницький національний університет; Центральноукраїнський державний педагогічний університет імені Володимира Винниченка; Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького та Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича.

Підготовка науково-педагогічних працівників до проектування Moodle-курсів у кожному закладі здійснюється за власною освітньою траєкторією: самоосвіта з використанням інструкцій у різних форматах (текст, відео) [8], [9]; [10]; [11]; [12], інтенсивні тренінги [13], [14], довготривалі курси з підвищення їх ІКТ-компетентності [15] та ін.

У закладах вищої освіти, зокрема у Криворізькому державному педагогічному університеті (КДПУ) з 2014 року проводяться курси підвищення кваліфікації «Інформаційно-комунікаційні технології в очно-дистанційному (комбінованому) навчанні». У рамках роботи спільної лабораторій з Інститутом інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України з метою визначення перспективних напрямів розвитку таких курсів у березні 2020 року проведено опитування «Використання LCMS Moodle в освітньому процесі КДПУ». З-поміж інших, отримано такі результати:

- *чинники, що заважають використовувати LCMS Moodle у освітньому процесі*: 53% опитаних викладачів відмітили брак часу, а 36% – низький рівень ІКТ-компетентності;
- *способи підвищення ІКТ-компетентності з використання LCMS Moodle*: 1) самоосвіта; 2) спілкування з колегами; 3) вебінари, майстер-класи, семінари; 4) курси ІКТ в очно-дистанційному (комбінованому) навчанні (рис. 1).
- *шляхи підвищення використання LCMS Moodle в освітньому процесі*: проведення періодичних семінарів, консультацій щодо основних можливостей LCMS Moodle (як варіант, попередній електронний запис до кваліфікованого спеціаліста на індивідуальну чи групову консультацію) у тому числі – і відповідно до специфіки спеціальності (12); стабільність роботи сайту (2); проведення курсів ІКТ в очно-дистанційному (комбінованому) навчанні (3); розробка методичних вказівок щодо можливостей використання окремих елементів у освітньому процесі (2); створення прозорої, передбачуваної та привабливої для авторів контенту нормативної бази, у тому числі і чіткого зразка курсу.

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

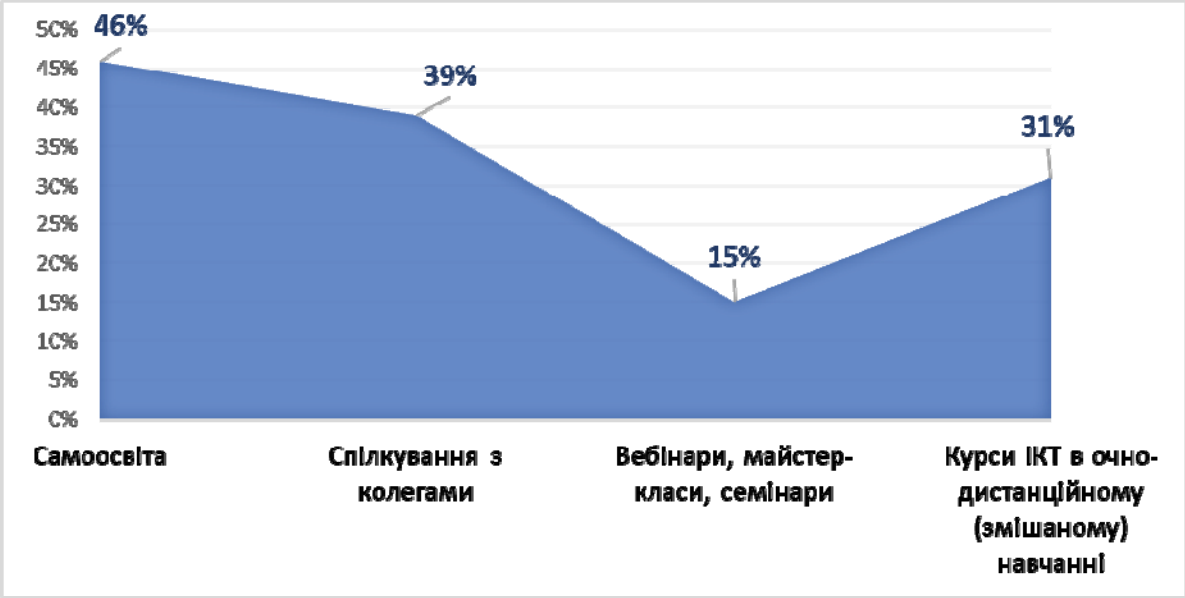

Рис. 1 Способи підвищення ІКТ-компетентності викладачів КДПУ з використання LCMS Moodle

З метою мінімізації часу на проектування Moodle-курсу, зниження необхідного рівня ІКТ-компетентності для роботи в LCMS Moodle розроблено типовий Moodle-курс КДПУ та підготовлено відео уроки щодо проєктування нового Moodle-курсу на його основі [16]–[21]. Принцип побудови курсу сприятиме, зокрема і підвищенню стабільності роботи сайту.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Метою даної статті є обґрунтування підходів до проєктування електронних навчальних курсів на основі типового Moodle-курсу.

Для досягнення мети були визначені такі ***завдання***: аналіз основних положень проєктування типового Moodle-курсу; обґрунтування функціональної моделі розроблено типовий Moodle-курс; напрацювання методичних підходів щодо проєктування нового Moodle-курсу на основі типового.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Теоретико-методологічну основу дослідження становлять праці таких вчених як В. Биков, М. Жалдак, Т. Коваль, О. Колгатін, А. Коломієць, В. Кремень, В. Кухаренко, М. Лещенко, А. Манако, В. Олійник, В. Осадчий,

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

Л. Панченко, С. Семеріков, О. Співаковський, О. Спірін, Ю. Триус, С. Яшанов щодо впровадження дистанційної форми навчання та проєктної діяльності як найважливішого методу успішного формування професійної компетентності майбутніх фахівців. На основі аналізу наукових праць та проведених раніше досліджень нами сформульовано поняття «проєктна компетентність майбутніх фахівців з інформаційної, бібліотечної та архівної справи», яку ми розуміємо як інтегративну єдність інтелектуальних складових, особистісних характеристик й досвіду, виражену у здатності та готовності до успішної самостійної діяльності з розроблення та впровадження проєктів у професійній діяльності, дозволяє використовувати власний потенціал, оперативно й успішно адаптуватися до різнопланових завдань в умовах соціальної практики, що постійно змінюються.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

У процесі дослідження використовувались методи системного і порівняльного аналізу педагогічних, психологічних, філософських, соціологічних наукових джерел, методичної, спеціальної літератури для з'ясування розробленості проблеми проектування електронних навчальних дистанційних курсів; синтезу, узагальнення й концептуалізації для визначення базових складників типового Moodle-курсу та обґрунтування вибору методу проєктування електронних навчальних дистанційних курсів. Дослідження виконувалося в рамках діяльності спільної лабораторії між Інститутом інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України та Криворізьким державним педагогічним університетом.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

Принцип проєктування курсу [16]. Основний принцип проєктування курсу – навчальний курс як інформаційний портал (або навігаційний сайт), тобто на сторінках авторського Moodle-курсу зібрані (акумульовані, систематизовані) навчальні матеріали з різних джерел – ЕНМК, розміщеного у віддалених сховищах; основним віддаленим сховищем ЕНМК викладача КДПУ має стати персональний корпоративний (а значить нелімітований) Google Диск або кафедральний Google диск (знов-таки нелімітований).

Структура подання ЕНМК на Google Диску [16]. Структура ЕНМК на Google Диску обумовлена необхідністю збереження нормативної документації та матеріалів для усіх видів робіт, що передбачені робочою програмою дисципліни (лекції, лабораторні/практичні, самостійна робота) (рис. 2).

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

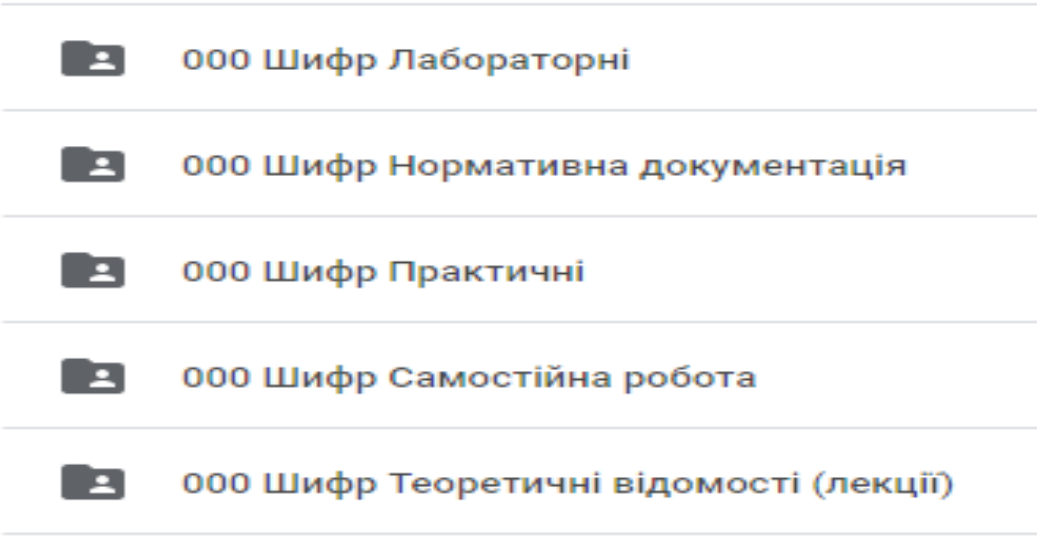

Рис. 2 Структура ЕНМК на Google Диску

Завдання для кожної лабораторної/ практичної роботи рекомендовано розміщувати в окремій папці – в цьому випадку є можливість доповнювати, змінювати, вилучати ресурси, а посилання на завдання в Moodle-курсі залишиться незмінним.

Огляд структури Типового курсу КДПУ (рис. 3) [17].

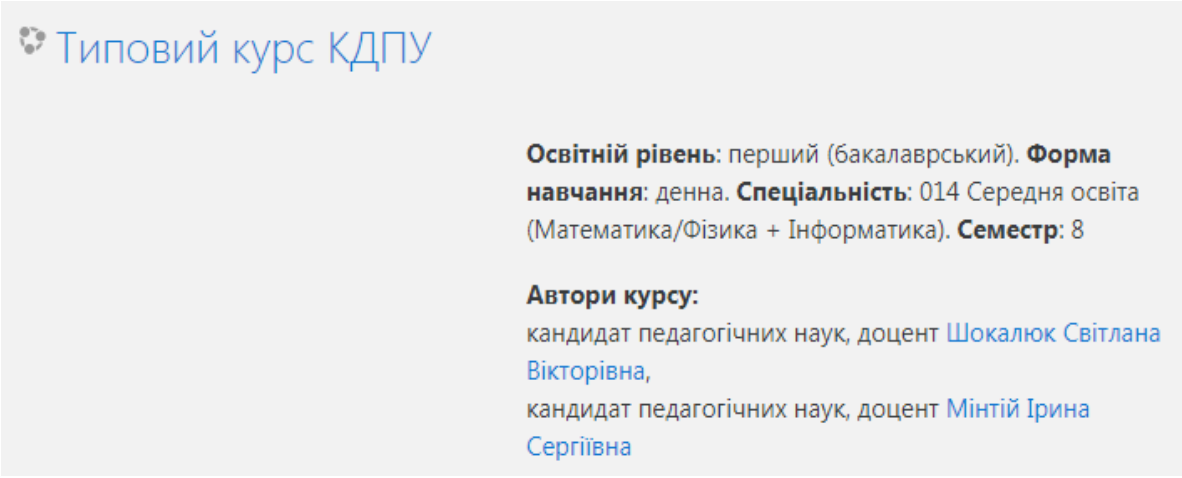

Рис. 3 Анотація до курсу

У секції «Загальне» розміщено відомості про викладачів (прізвище, ім’я, по батькові та контактні дані) (рис. 4).

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

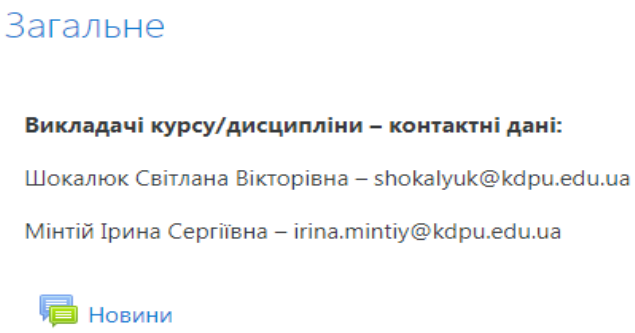

Рис. 4 Секція «Загальне» (частина 1)

Далі в курсі розміщено:

- посилання на робочу програму або силабус;
- посилання на витяги з робочих програм (силабусів) – таблиці з тематикою лекцій, лабораторних та/або практичних занять;
- посилання на папку із теоретичними відомостями (матеріали лекцій тощо);
- посилання на електронний журнал певної академічної групи (резервна копія Moodle-журналу) (рис. 5).

Рис. 5 Секція «Загальне» (частина 2)

До курсу додано три тематичні секції (рис. 6), що в даному випадку містять лише діяльність «Завдання» – такі завдання, відповіді на які студенти надають у вигляді посилань на папки із результатами виконання відповідних завдань, що розміщуються у персональному освітньому

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

середовищі студента (Google Диску студента).

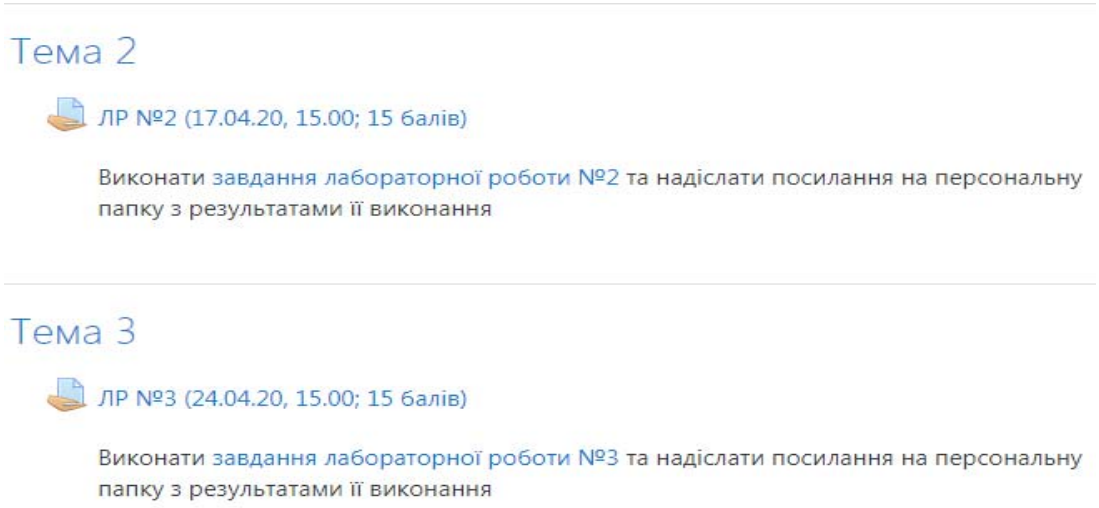

Рис. 6 Тематичні секції

Наприкінці розміщено додаткові секції – нарахування додаткових балів та підсумковий контроль (до них додано завдання, що не передбачають отримання відповідей студентів навіть у вигляді посилання (наприклад, за лекції викладач виставляє додаткові бали, якщо студент був присутнім та виявляв активність; за екзамен викладач виставляє оцінку, яку отримав студент, відповідаючи на питання іспиту).

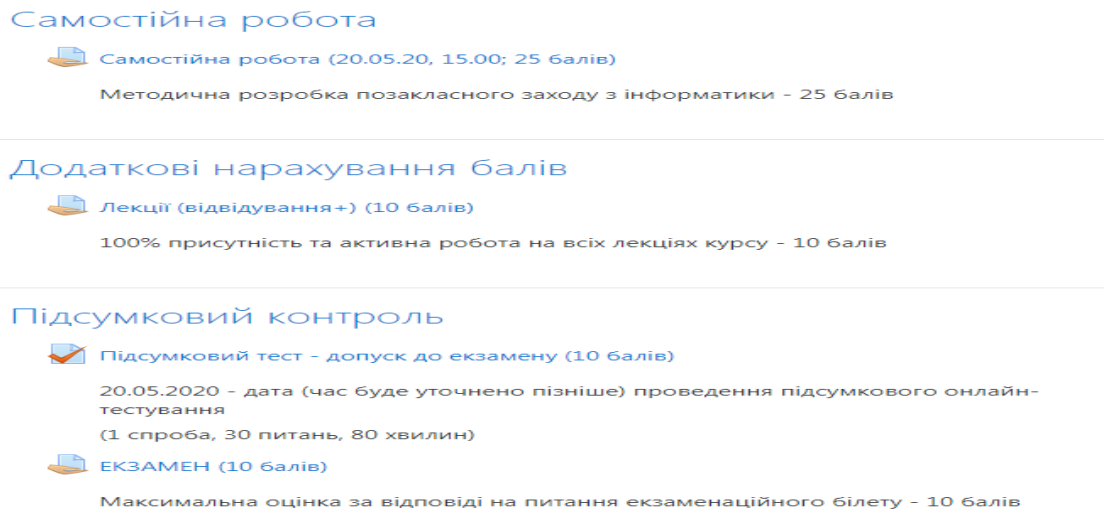

Рис. 7 Додаткові секції

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

Окремо розглянемо журнал (рис. 8):

- усі види діяльності – завдання та тести – до журналу додаються автоматично;
- суми балів за курс також обчислюється автоматично;
- не слід давати задовгі назви завданням та тестам, оскільки їх не буде видно у заголовку стовпця, або ж додавати на початку порядковий номер.

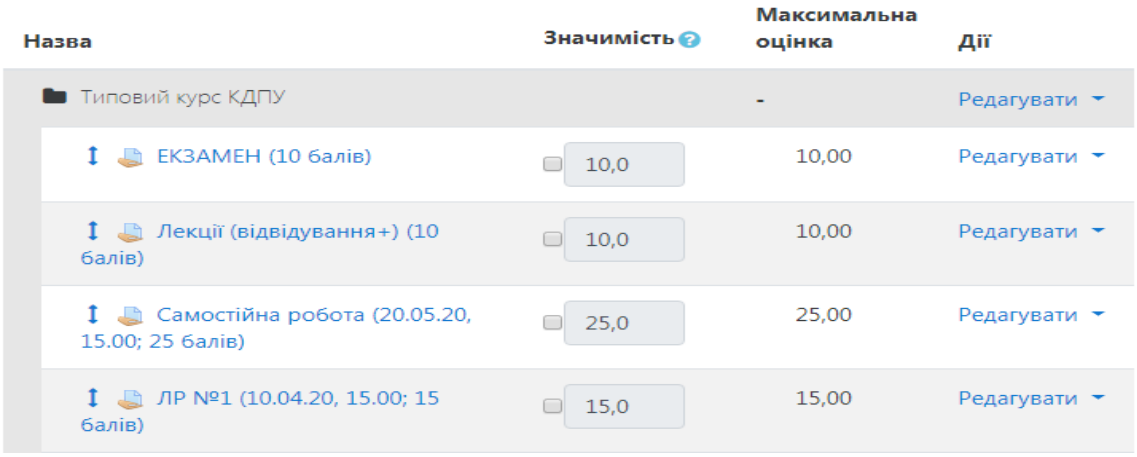

Рис. 8 Журнал курсу

Відновлення в наявний курс [18]. Для розробки нового курсу на основі типового Moodle-курсу слід відновити курс з резервної копії типового Moodle-курсу.

Редагування структури та змісту типового курсу під вимоги викладача/дисципліни [19], [20]. Для редагування структури та змісту слід розглянути наступні питання:

- редагування посилань на файли – нормативні документи (робочу програму або силабус), на витяги з робочих програм (силабусів) – таблиці з тематикою лекцій, лабораторних та/або практичних занять; на електронний журнал академічної групи;
- додавання секцій (тематичних чи додаткових);
- дублювання елементів (наприклад, завдань до доданих тематичних секцій чи тестів);
- редагування елементів (швидке – зміна тільки заголовків – безпосередньо на сторінці курсу; посилань на папки із завданнями та оцінки – на сторінці параметрів завдання, зі сторінки «Види діяльності» чи «Журнал»);
- налаштування журналу;

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

- додавання блоків (наприклад, «Види діяльності» – для зручної навігації курсом).

Створення резервної копії курсу [21]. Обговорюючи створення резервної копії курсу слід звернути увагу на:

- вибір елементів курсу для резервного копіювання;
- завантаження створеної резервної копії на локальний диск користувача.

Узагальнену функціональну модель проєктування нового курсу на основі типового курсу КДПУ зображено на рис. 9.

Рис. 9 Функціональна модель проєктування нового курсу на основі типового Moodle-курсу

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Проєктування власного курсу на основі типового Moodle-курсу КДПУ потребує менше часу, оскільки у цьому випадку створення повноцінного курсу містить 3 етапи: завантаження резервної копії типового Moodle-курсу; відновлення курсу з резервної копії типового Moodle-курсу; редагування курсу згідно вимог дисципліни.

В опитуванні викладачів, які пройшли навчання за курсом «Проєктування Moodle-курсів на основі типового Moodle-курсу КДПУ» з'ясовано, що:

- 82% опитаних вважають доречною ідею розробки типового Moodle-курсу та проектування нових Moodle-курсів на її основі;

- 34% вважають за необхідність доповнення типового Moodle-курсу елементами, що відображають специфіку ЗВО.

Побудова електронного навчального курсу на засадах інформаційного Інтернет-порталу не призводить до перевантаження сервера із розгорнутою системою дистанційного навчання.

За умов розміщення складових ЕНМК на корпоративному диску Google автор курсу матиме першу типову копію курсу, адже вихідний навчальний контент розміщується на локальний носіях викладача.

Додаткові інструкції, графіки, схема, вимоги до завдань або окремих видів робіт, є складовими, що визначають якість проєктування курсу та дають можливість підтримати діяльність викладачів в поетапному створенні Moodle-курсу – «крок за кроком» [7].

Перспективи подальших досліджень. Подальшого дослідження потребує якісний та кількісний аналіз розроблення Moodle-курсів викладачами, як Інтернет-порталу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] Дія. *Цифрова освіта.* [Електронний ресурс]. Доступно: https://osvita.diia.gov.ua/

[2] *Освітній проект «На Урок».* [Електронний ресурс]. Доступно: https://naurok.com.ua/webinar

[3] *Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут».* [Електронний ресурс]. Доступно: http://dl.khpi.edu.ua/

[4] Державний університет «Житомирська політехніка». [Електронний ресурс]. Доступно: https://ztu.edu.ua/

[5] M. Gaebel, V. Kupriyanova, R. Morais, and E. Colucci, *E-Learning in European Higher Education Institutions: results of a mapping survey conducted in October-December 2013*. Brussels: EUA Publications, 2014.

[6] *Moodle*. [Online]. Available: https://en.wikipedia.org/wiki/Moodle

[7] J. M. Szymańda, J. Rezmer, Platforma zdalnej edukacji «Moodle» – projektowanie kursu komplementarnego. *Nowe media w edukacji: Zastosowania technik informacyjnych i komunikacyjnych w kształceniu*. Wrocław, 2008. [Online]. Available: https://core.ac.uk/download/pdf/59265162.pdf

[8] В. М. Ісаєнко, *Навчально-методичний посібник для викладачів щодо організації дистанційної форми навчання з перепідготовки та підвищення кваліфікації* / за ред. В. М. Ісаєнка, Г. С. Кашина,

К. Д. Ніколаєв, Л. С. Павлюченко. Київ, Україна: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2014.

[9] I. S. Mintii, S. V. Shokaliuk, T. A. Vakaliuk, M. M. Mintii and V. N. Soloviev, «Import test questions into Moodle», *Proceedings of the 6th Workshop on Cloud Technologies in Education (CTE 2018), Kryvyi Rih, Ukraine, December 21, 2018.* [Online]. Available: http://ceur-ws.org/Vol-2433/paper36.pdf

[10] А. І. Прокопенко, Є. В. Підчасов, В. В. Москаленко, С. О. Доценко та В. В. Лебедєва, *Технології дистанційного навчання: методологія створення та супроводу навчальних курсів*. Харків, Україна: ХНПУ імені Г. С. Сковороди, «Мітра», 2019.

[11] Ю. В. Триус, І. В. Герасименко та В. М. Франчук, *Система електронного навчання ВНЗ на базі MOODLE: метод. посіб.* / за ред. Ю. В. Триуса. Черкаси, 2012.

[12] V. O. Ustinova, S. V. Shokaliuk, I. S. Mintii and A. V. Pikilnyak, Modern techniques of organizing computer support for future teachers' independent work in German language. *Proceedings of the 6th Workshop on Cloud Technologies in Education (CTE 2018), Kryvyi Rih, Ukraine, December 21, 2018*, [Online]. Available: http://ceur-ws.org/Vol-2433/paper20.pdf

[13] *Рівненський державний гуманітарний університет*. [Електронний ресурс]. Доступно: http://do.iktmvi.rv.ua/

[14] *Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка*. [Електронний ресурс]. Доступно: https://elr.tnpu.edu.ua/

[15] І. С. Мінтій, Н. А. Хараджян та С. В. Шокалюк, *Розвиток ІК-компетентностей викладачів педагогічних ВНЗ за програмою курсів підвищення кваліфікації «Інформаційно-комунікаційні технології в очно-дистанційному (комбінованому) навчанні».* [Електронний ресурс]. Доступно: http://elibrary.kdpu.edu.ua/xmlui/handle/0564/1075

[16] *Типовий курс КДПУ. Ч. 1.* [Електронний ресурс]. Доступно: https://www.youtube.com/watch?v=JYBP5myjG1M

[17] *Типовий курс КДПУ. Ч. 2.* [Електронний ресурс]. Доступно: https://youtu.be/HXph0dmoYb8

[18] *Типовий курс КДПУ. Ч. 3.* [Електронний ресурс]. Доступно: https://youtu.be/sJmn-xZrymE

[19] *Типовий курс КДПУ. Ч. 4.1.* [Електронний ресурс]. Доступно: https://youtu.be/zSbxi87yyRI

[20] *Типовий курс КДПУ. Ч. 4.2.* [Електронний ресурс]. Доступно: https://youtu.be/4IT07478QMw
[21] *Типовий курс КДПУ. Ч. 5.* [Електронний ресурс]. Доступно: https://youtu.be/QuRBnLHnwFc

THE DESIGN OF ELECTRONIC EDUCATIONAL COURSES ON THE BASIS OF A TYPICAL MOODLE COURSE

Iryna Mintii,
Candidate of Pedagogy, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Computer Science and Applied Mathematics
Kryvyi Rih State Pedagogical University.
Kryvyi Rih, Ukraine.
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-3586-4311
irina.mintiy@kdpu.edu.ua

Svitlana Shokaliuk,
Candidate of Pedagogy, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Computer Science and Applied Mathematics
Kryvyi Rih State Pedagogical University.
Kryvyi Rih, Ukraine.
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-3774-1729
shokalyuk@kdpu.edu.ua

Svitlana Lytvynova,
Doctor of Pedagogy Science, Senior Researcher, Deputy Director Institute of Information Technologies and Learning Tools of NAES of Ukraine.
Kyiv, Ukraine.
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-5450-6635
s.h.lytvynova@gmail.com

Olga Pinchuk,
PhD (in Pedagogics), Senior Researcher, Deputy Director for Scientific Experimental Work Institute of Information Technologies and Learning Tools of the NAES of Ukraine.
Kyiv, Ukraine.
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-2770-0838
opinchuk@iitlt.gov.ua

Abstract. One of the most acute problems during the COVID-19 pandemic was the issue of increasing the IT competency of higher education institution teachers in order to quickly design distance learning courses and receive feedback from students, courses using the learning content management system (LCMS) Moodle in particular.
The state of LCMS Moodle use in higher education institutions in Ukraine

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

is analyzed in the work; the expediency of creating a new electronic educational Moodle-course from a typical course backup copy in the pedagogical university is substantiated. The creation of such new courses helps to eliminate the two main factors that hinder the use of learning management system LCMS Moodle in the educational process and provides increased efficiency in Moodle-courses design.

Due to the course development time minimization (in the presence of electronic educational and methodical complex (EEMC)) the problem of time lack is solved, while the use of such basic elements of the course as "URL", "Task" and "Test" – reduces the lower threshold of ICT competency level for teachers to work in LCMS Moodle.

The basic principle of building a typical Moodle-course is substantiated – the course as an Internet portal. Building an e-learning course on this principle allows to avoid overloading the server with a deployed distance learning system, and the placement of the components of the EEMC on the corporate Google Drive provides the author with the first backup copy of the course.

As a result of implementing the author's approach, it was found that 82% of teachers consider it appropriate to develop a typical Moodle-course and design new Moodle-courses based on them; 34% consider it necessary to supplement the typical Moodle-course with elements that reflect the specification of the activities of a particular higher education institution. Further research on the qualitative and quantitative analysis of the Internet portal Moodle-courses development by teachers and the identification of prospects for distance and blended learning development in freelance education are needed.

Keywords: electronic learning course; Moodle-course; typical course; Internet portal; distance course development.

Вісник післядипломної освіти. Випуск 14(43) «Серія «Педагогічні науки» (Категорія «Б»)
Bulletin of Postgraduate education. Issue 14(43) (Educational Sciences Series) (Category «B»)
https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ЭЛЕКТРОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ КУРСОВ НА ОСНОВЕ БАЗОВОГО MOODLE-КУРСА УНИВЕРСИТЕТА

Минтий Ирина Сергеевна,
кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры информатики и прикладной математики
Криворожского государственного педагогического университета.
Кривой Рог, Украина.
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-3586-4311
irina.mintiy@kdpu.edu.ua

Шокалюк Светлана Викторовна,
кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры информатики и прикладной математики
Криворожского государственного педагогического университета.
Кривой Рог, Украина.
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-3774-1729
shokalyuk@kdpu.edu.ua

Литвинова Светлана Григорьевна,
доктор педагогических наук, старший научный работник,
заместитель директора Института информационных технологий
и средств обучения НАПН Украины.
Киев, Украина.
ORCID ID: http://orcid.org/0000-0002-5450-6635
s.h.lytvynova@gmail.com

Пинчук Ольга Павловна,
кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник,
заместитель директора по научно-экспериментальной работе
Института информационных технологий и средств обучения НАПН Украины.
Киев, Украина.
ORCID ID https://orcid.org/0000-0002-2770-0838
opinchuk@iitlt.gov.ua

Аннотация. Одним из острых, в период пандемии COVID-19, стал вопрос повышения ИК-компетентности преподавателей высших учебных заведений (ВУЗ) с целью оперативного проектирование дистанционных курсов и получения обратной связи от студентов, в том числе с использованием системы управления обучением (learning content management course – LCMS) Moodle.

В работе проанализировано состояние использования LCMS Moodle в высших учебных заведениях Украины; обоснована целесообразность создания нового электронного учебного Moodle-курса из резервной

копии стандартного курса педагогического университета. Такое проектирование новых курсов способствует устранению двух основных факторов, мешающих использованию системы управления обучением LCMS Moodle в образовательном процессе и обеспечивает повышение эффективности проектирования новых Moodle-курсов.
Благодаря минимизации времени на проектирование курса (при наличии электронного учебно-методического комплекса (ЭУМК)) решается проблема нехватки времени, а использование базовых элементов курса «URL», «Задачи» и «Тест» – уменьшают нижний пороговый уровень ИКТ-компетентности преподавателей для работы в LCMS Moodle. Обоснованн основной принцип построения базового Moodle-курса – курс, как Интернет-портал.
Построение электронного учебного курса по такому принципу не влечет к перегрузке сервера с развернутой системой дистанционного обучения, а размещение составляющих ЭУМК на корпоративном диске Google предоставляет автору первую резервную копию курса. В результате реализации авторского подхода было установлено, что 82% преподавателей считают уместной идею разработки базового Moodle-курса и проектирование новых Moodle-курсов на их основе; 34% считают необходимым дополненить базовый Moodle-курс элементами, отражающими специфику деятельности ЗВО. Дальнейшего исследования требует качественный и количественный анализ разработки Moodle-курсов преподавателями, как Интернет-портала и обоснование перспектив развития дистанционного и смешанного обучения в ЗВО.

Ключевые слова: электронный учебный курс; Moodle-курс; базовый курс; Интернет-портал; проектирование дистанционного курса.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] Diia. Tsyfrova osvita. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://osvita.diia.gov.ua/
[2] Osvitnii proekt «Na Urok». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://naurok.com.ua/webinar
[3] Natsionalnyi tekhnichnyi universytet «Kharkivskyi politekhnichnyi instytut». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: http://dl.khpi.edu.ua/
[4] Derzhavnyi universytet «Zhytomyrska politekhnika». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://ztu.edu.ua/
[5] M. Gaebel, V. Kupriyanova, R. Morais, and E. Colucci, E-Learning in

European Higher Education Institutions: results of a mapping survey conducted in October-December 2013. Brussels: EUA Publications, 2014.

[6] Moodle. [Online]. Available: https://en.wikipedia.org/wiki/Moodle

[7] J. M. Szymańda, J. Rezmer, Platforma zdalnej edukacji «Moodle» – projektowanie kursu komplementarnego. Nowe media w edukacji: Zastosowania technik informacyjnych i komunikacyjnych w kształceniu. Wrocław, 2008. [Online]. Available: https://core.ac.uk/download/pdf/59265162.pdf

[8] V. M. Isaienko, Navchalno-metodychnyi posibnyk dlia vykladachiv shchodo orhanizatsii dystantsiinoi formy navchannia z perepidhotovky ta pidvyshchennia kvalifikatsii / za red. V. M. Isaienka, H. S. Kashyna, K. D. Nikolaiev, L. S. Pavliuchenko. Kyiv, Ukraina: Vyd-vo NPU im. M. P. Drahomanova, 2014.

[9] I. S. Mintii, S. V. Shokaliuk, T. A. Vakaliuk, M. M. Mintii and V. N. Soloviev, «Import test questions into Moodle», Proceedings of the 6th Workshop on Cloud Technologies in Education (CTE 2018), Kryvyi Rih, Ukraine, December 21, 2018. [Online]. Available: http://ceur-ws.org/Vol-2433/paper36.pdf

[10] A. I. Prokopenko, Ye. V. Pidchasov, V. V. Moskalenko, S. O. Dotsenko ta V. V. Lebedieva, Tekhnolohii dystantsiinoho navchannia: metodolohiia stvorennia ta suprovodu navchalnykh kursiv. Kharkiv, Ukraina: KhNPU imeni H. S. Skovorody, «Mitra», 2019.

[11] Yu. V. Tryus, I. V. Herasymenko ta V. M. Franchuk, Systema elektronnoho navchannia VNZ na bazi MOODLE: metod. posib. / za red. Yu. V. Tryusa. Cherkasy, 2012.

[12] V. O. Ustinova, S. V. Shokaliuk, I. S. Mintii and A. V. Pikilnyak, Modern techniques of organizing computer support for future teachers' independent work in German language. Proceedings of the 6th Workshop on Cloud Technologies in Education (CTE 2018), Kryvyi Rih, Ukraine, December 21, 2018, [Online]. Available: http://ceur-ws.org/Vol-2433/paper20.pdf

[13] Rivnenskyi derzhavnyi humanitarnyi universytet. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: http://do.iktmvi.rv.ua/

[14] Ternopilskyi natsionalnyi pedahohichnyi universytet imeni Volodymyra Hnatiuka. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://elr.tnpu.edu.ua/

[15] I. S. Mintii, N. A. Kharadzhian ta S. V. Shokaliuk, Rozvytok IK-kompetentnostei vykladachiv pedahohichnykh VNZ za prohramoiu kursiv pidvyshchennia kvalifikatsii «Informatsiino-komunikatsiini tekhnolohii v

ochno-dystantsiinomu (kombinovanomu) navchanni». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: http://elibrary.kdpu.edu.ua/xmlui/handle/0564/1075

[16] Typovyi kurs KDPU. Ch. 1. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://www.youtube.com/watch?v=JYBP5myjG1M

[17] Typovyi kurs KDPU. Ch. 2. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://youtu.be/HXph0dmoYb8

[18] Typovyi kurs KDPU. Ch. 3. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://youtu.be/sJmn-xZrymE

[19] Typovyi kurs KDPU. Ch. 4.1. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://youtu.be/zSbxi87yyRI

[20] Typovyi kurs KDPU. Ch. 4.2. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://youtu.be/4IT07478QMw

[21] Typovyi kurs KDPU. Ch. 5. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://youtu.be/QuRBnLHnwFc

Стаття надійшла до редакції
5 листопада 2020 року

DOI https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)-85-105
УДК 37.091.12:36-051

Михнюк Сергій Вікторович,
аспірант кафедри управління та освітніх технологій
Національного університету біоресурсів
і природокористування України.
Київ, Україна.
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-5694-2396
serhiimykhniuk@gmail.com

СТРУКТУРА ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО ПЕДАГОГІЧНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Анотація. У статті обґрунтовано зміст та структуру готовності майбутніх соціальних працівників до педагогічної взаємодії у процесі вивчення фахових дисциплін як межової характеристики професійної кваліфікації, компетентності фахівця соціальної сфери; після проходження цієї межі випускник закладу вищої освіти (ЗВО) може систематично нарощувати свої професійні компетенції, поглиблювати свою кваліфікацію.

Спроектовано матрицю структурування готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності; готовність майбутніх соціальних працівників до педагогічної взаємодії подано в сукупності мотиваційного, когнітивно-змістового, операційно-діяльнісного, рефлексивно-оцінного компонентів. Важливе місце у цій структурі відведено мотивації студента – майбутнього соціального працівника – до різних типів взаємодії з клієнтом та в професійному середовищі загалом, зокрема, педагогічної взаємодії.

Когнітивно-змістовий компонент готовності майбутніх фахівців соціальної сфери до педагогічної взаємодії відображає рівень сформованості знань про педагогічну взаємодію у професійній діяльності, вмінь і навичок її здійснювати у безпосередній професійній діяльності. Сутність операційно-діяльнісного компоненту полягає у наявності спеціальних вмінь і навичок здійснення педагогічної взаємодії у практиці діяльності соціальних працівників. Такі вміння й навички розвиваються як у процесі аудиторної, так і позааудиторної діяльності студентів, а також у процесі їх неформальної освіти.

Рефлексивно-оцінний компонент готовності майбутніх соціальних працівників до педагогічної взаємодії відображає стан особистості студента та його спрямованість на усвідомлення сформованості

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

готовності до педагогічної взаємодії. Адекватна самооцінка та рефлексія стану сформованості готовності до взаємодії сприяє зростанню професіоналізму майбутніх фахівців соціальної сфери, забезпечує власне самовдосконалення, використовуючи самоаналіз, саморегуляцію, самоконтроль.

Сформульовано висновок про необхідність побудови авторської технології формування готовності майбутніх соціальних працівників до педагогічної взаємодії у процесі навчання у закладі вищої освіти.

Ключові слова: готовність; соціальний працівник; педагогічна взаємодія; структура готовності; професійна мотивація; професійна діяльність соціального працівника.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. Українське суспільство сьогодні, як ніколи, потребує вирішення проблеми налагодження позитивних стосунків між людьми, вирішення складних соціальних проблем окремих осіб та цілих соціально незахищених груп, профілактики конфліктів у соціальному середовищі, комунікативної й соціальної культури відносин між людьми та ін. Для вирішення цих завдань потрібна значна професійна група відповідно підготовлених фахівців соціальної сфери, що мають сформовані знання, вміння й навички здійснювати ефективну взаємодію різних видів (у тому числі й педагогічну) в професійній діяльності. Ці знання, вміння й навички мають бути доповнені відповідними особистісними характеристиками майбутнього соціального працівника, що уможливлюють ефективне виконання ним своїх професійних функцій, серед яких і педагогічна взаємодія з клієнтом.

У сукупності знань, вмінь і навичок, та особистісних характеристик майбутнього фахівця соціальної сфери формується його готовність до педагогічної взаємодії як одного з важливих складників професійної готовності до здійснення всіх видів діяльності у своїй професії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Готовність до професійної діяльності, як свідчить проаналізована нами наукова література (А. Гулеватий, 2005 [1]; В. Жукова, 2011 [2]; Р. Моцик, 2013 [3]; Л. Потапкіна, 2015 [4]; Л. Прудка, 2013 [5] та ін.), об'єднує у своєму трактуванні особистісно-мотиваційне ствердження майбутнього фахівця, здатність виконувати професійні обов'язки, самоосвічуватися, вміння долати перешкоди в професійному зростанні, досягати успіху та ін. У більшості наукових праць наголошується на тому, що готовність до

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

професійної діяльності – це складне динамічне особистісне новоутворення, що відображає активний стан особистості майбутнього фахівця, що розвивається під впливом сформованого комплексу професійних знань, умінь і навичок (Л. Потапкіна, 2015 [4]). Найбільш суттєвим сегментом всіх проаналізованих нами наукових джерел є ті, що відображають проблему формування готовності до діяльності майбутніх педагогів; так, Н. Іполітова, М. Колесников, О. Соколова (2006) [6] присвятили дослідження обґрунтуванню системи формування готовності студентів педагогічного вишу; Л. Султанова (2007) [7] – готовності студентів психолого-педагогічних факультетів до науково-дослідницької діяльності; Н. Чорна (2012) [8] – готовності майбутніх педагогів до саморозвитку; Т. Лозицька (2011) [9] – зміст готовності майбутніх педагогів до використання медіа; Т. Пащенко (2018) [10] – готовності педагогічних працівників до стандартизації підготовки молодших спеціалістів; Ю. Вербиненко (2013) [11] – загальним основам структури готовності до педагогічної діяльності; С. Литвиненко (2005) [12] формуванню готовності майбутніх учителів початкових класів до соціально-педагогічної діяльності; І. Болотнікова (2010) [13] – факторам психологічної готовності до педагогічної діяльності; Г. Ржевський (2012) [14] – психологічній готовності магістрів до педагогічної діяльності та ін.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета статті – обґрунтувати структуру названої готовності та з'ясувати зміст її компонентів. Аналіз наукових джерел дає підстави свідчити, що проблема структурування готовності майбутніх соціальних працівників до педагогічної взаємодії ще не стала предметом окремого наукового дослідження, що й зумовило мету нашого дослідження.

Відповідно до зазначеної мети у статті поставлено такі ***завдання***:

1. На основі аналізу педагогічних, соціально-педагогічних, психологічних, психолого-педагогічних наукових джерел уточнити зміст базових категорій дослідження.
2. Проаналізувати наукові праці з проблеми готовності до діяльності майбутніх соціальних працівників.
3. Охарактеризувати структуру готовності майбутніх соціальних працівників до педагогічної взаємодії з урахуванням мотиваційного, когнітивно-змістового, операційно-діяльнісного та рефлексивно-оціночного компонентів.

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

У категоріально-понятійному відношенні поняття готовності часто співвідносять з поняттями «кваліфікація», «компетенція», «компетентність», «підготовленість», оскільки:

1) Всі ці поняття представляють сукупність професійних знань, вмінь і навичок;

2) В кожному з цих понять відображено певний комплекс особистісних якостей майбутнього фахівця;

3) Кожне з названих понять відображає процес професійного розвитку в його динаміці, системності, складних нелінійних зв'язках між компонентами тощо.

Водночас поняття готовності має й свою специфіку відносно наведених суміжних понять: готовність – це своєрідна межова характеристика професійної кваліфікації, компетентності; після проходження цієї межі випускник закладу вищої освіти (ЗВО) може систематично нарощувати свої професійні компетенції, поглиблювати свою кваліфікацію, однак необхідність постановки питання про готовність виникне знову в тому випадку, коли з'явиться нове завдання, нова вершина для професійних досягнень. Представлений висновок став основою для аналізу поняття готовності майбутніх соціальних працівників до педагогічної взаємодії та обґрунтування її структури.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

У процесі дослідження нами використовувався комплекс дослідницьких методів: аналізу для вивчення наукових джерел з проблеми структурування готовності майбутніх соціальних працівників до педагогічної взаємодії; порівняння – з метою співставлення наукових позицій різних авторів; синтезу – для конструювання матриці структурування готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності та розробки власної структури готовності названих фахівців до педагогічної взаємодії; інтерпретації – з метою пояснення та обґрунтування власної авторської позиції в досліджуваній проблемі.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

Як і щодо самого поняття готовності до професійної діяльності, так і стосовно структури цього феномена, у науковців існують різні позиції, обумовлені галуззю їхніх наукових пошуків, досвідом практичної

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

підготовки фахівців у системі вищої освіти, завданнями дослідницького процесу та ін. Так, М. Д'яченко та Л. Кандибович (1996) [15] у структурі готовності до професійної діяльності виокремили мотиваційний, орієнтаційний, операціональний, вольовий та оціночний складники; Н. Іполітова, М. Колесников, О. Соколова (2006) [6] – особистісний, когнітивний, праксеологічний; М. Томчук (2010) [16] – мотиваційну, когнітивну, операційно-процесуальну та емоційно-вольову складові; Ю. Вербиненко (2013) [11] – змістово-операційний, мотиваційно-цільовий, оцінний, ціннісно-орієнтаційний, комунікативно-інформаційний, креативний компоненти; С. Кубіцький (2002) [17] – ціннісно-мотиваційний, когнітивний, практичний і оцінний компоненти; І. Заблоцька (2017) [18] – мотиваційний, змістовий, операційний, комунікативний; О. Пєхота (1997) [19] – мотиваційно-цільовий, змістовий, операційний, інтеграційний.

Зазначимо, однак, що серед проаналізованих нами наукових публікацій (50 наукових джерел, за випадковою вибіркою за ключовим словосполученням «структура готовності») було виявлено небагато праць, що відображають проблему структури *готовності до професійної діяльності майбутніх соціальних працівників, і жодної – стосовно формування готовності до взаємодії* (соціальної, комунікативної, психологічної, педагогічної тощо). На нашу думку, це лише посилює актуальність обраної для дослідження проблеми; щодо структури готовності названих фахівців, то варто назвати в цьому сенсі публікації Т. Голубенко, 2012 (з проблеми готовності соціальних працівників до патронажної роботи) [20], Д. Данко, 2012 (щодо готовності майбутніх фахівців соціальної сфери до медико-соціальної діяльності) [21], А. Лози та Р. Лаврецького, 2008 (питання психологічної готовності соціальних працівників до діяльності) [22], О. Моренко, 2018 (готовність до професійного самовдосконалення) [23], Н. Павлишиної, 2014 (стосовно готовності названих фахівців до діяльності в закладах соціального обслуговування) [24], О. Піонтківської, 2018 (готовність соціальних працівників до роботи з людьми похилого віку) [25], О. Повідайчик, 2018 (готовність названих фахівців здійснювати наукові дослідження) [26], Ю. Рябової, 2016 (готовність соціальних працівників до роботи в багатонаціональному середовищі) [27], В. Савіцької, 2015 (готовність означених фахівців до діяльності на засадах парксеології) [28], Г. Слозанської, 2019 (зміст та структура готовності фахівців соціальної сфери до роботи в територіальній громаді) [29], К. Червоненко, 2018 (готовність майбутніх соціальних працівників до організації

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

волонтерства) [30], О. Філь, 2010 (готовність названих фахівців до використання казкотерапії) [31].

Матриця структурування готовності до різних видів діяльності майбутніх фахівців (усього 50 наукових джерел) засвідчила про переважання мотиваційного (мотиваційно-ціннісного, мотиваційно-цільового) компонента названої готовності (47 виборів), когнітивного й операційного (діяльнісного, праксеологічного) – по 42 вибори, оцінного (оцінно-рефлексивного, рефлексивного) – 22 вибори, особистісного – 18 виборів. Натомість такі складники як комунікативний, емоційний, креативний, психофізіологічний – зайняли суттєво менший сегмент.

На підставі розробленої нами матриці структурування готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності, та проаналізованих наукових праць з проблеми готовності до діяльності майбутніх соціальних працівників, ми представляємо структуру готовності названих фахівців до педагогічно взаємодії у вигляді *сукупності таких компонентів* – ***мотиваційного, когнітивно-змістового, операційно-діяльнісного, рефлексивно-оцінного.***

У зазначеній структурі важливе місце займає ***мотивація*** студента – майбутнього соціального працівника – до різних типів взаємодії з клієнтом та в професійному середовищі загалом, зокрема, педагогічної взаємодії. Як свідчить дослідження Н. Іванової (2016) [32], діяльність людини завжди є полімотивованою; означені мотиви мають свою ієрархію, вони змінюються залежно від професійних інтересів, установок та здатності особистості до професійного зростання. На думку В. М'ясищева (1998) [33], лише третина професійного успіху людини залежить від її інтелектуального розвитку, натомість дві третини – від наявних професійних мотивів, що спонукають до ефективної професійної діяльності. Професійна мотивація має дві взаємопов'язані сторони – спонукальну (уявлення про потреби, цілі, інтереси, прагнення особистості) й регулятивну (активізація і спрямованість поведінки).

В. Семиченко (2004) [34] поділяє мотиви залежно від виду діяльності людини і тому пропонує класифікувати їх на професійні, пізнавальні, широко- і вузькосоціальні, процесуально-змістовні, матеріальні й утилітарні. Н. Іванова (2016) [32] визначила основні чинники, що впливають на розвиток мотивації фахівця: професійна компетентність, особливості психіки, умови діяльності, та професійні вимоги. Інтерпретуючи думку дослідниці, ми представили ці чинники на рис.

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

Рис. Основні вимоги, що визначають професійну мотивацію майбутніх соціальних працівників, у контексті їх здатності до педагогічної взаємодії

Мотивація до сформованості готовності майбутніх соціальних працівників до педагогічної взаємодії безпосередньо впливає на рівень сформованості знань, вмінь і навичок реалізації названої взаємодії у професійній діяльності. Тому другим компонентом готовності майбутніх фахівців соціальної сфери до педагогічної взаємодії ми визначили ***когнітивно-змістовий***, який відображає рівень сформованості знань про педагогічну взаємодію у професійній діяльності, вмінь і навичок її здійснювати у безпосередній професійній діяльності. У науковому доробку В. Сластьоніна (1997) когнітивний компонент охарактеризовано як такий, що забезпечує «вільний і варіативний вибір нових знань, нових цілей, цінностей та особистісних смислів» [35]. У межах когнітивно-змістового компонента ми вбачаємо зв'язок між пізнавальними процесами студентів та змістом навчальних дисциплін, що пропонуються їм для вивчення, а також змістом тої неформальної частини змісту освіти, яку їм вдається опанувати у процесі професійної підготовки. Як свідчить проведений нами вище аналіз навчальних планів ЗВО – учасників експерименту, жоден з них не містить навчальних дисциплін, що безпосередньо стосуються формування готовності студентів до педагогічної взаємодії у професійній діяльності соціального працівника; тому з метою проведення ефективної

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

експериментальної роботи *варто концентрувати увагу на введенні змістових інновацій у навчальні дисципліни, що безпосередньо чи опосередковано стосуються формування названої готовності, а також спиратися на можливості неформальної освіти майбутніх фахівців соціальної сфери.*

Погоджуємося з думкою О. Вовк (2015) стосовно того, що «центральним актом когнітивного (пізнавального) процесу (переробки інформації та психічної регуляції) є ухвалення рішення, вирішення оригінальних завдань» [36]. Такі рішення стосуються вирішення конкретних соціальних проблем клієнта, а інструментом і провідним чинником, що спонукає до їх вирішення виступає педагогічна взаємодія.

На нашу думку, професійні знання майбутнього соціального працівника, що стосуються педагогічної взаємодії, повинні включати: знання про категорію взаємодії в широкому та вузькопрофесійному значенні; про види і типи взаємодії у живій природі та соціальній сфері; про поняття педагогічної взаємодії; обізнаність з теоретичними засадами педагогічної взаємодії – її метою, завданнями, принципами здійснення; обізнаність з основними видами педагогічної взаємодії, суб'єктами цієї взаємодії у соціальній сфері; знання про вимоги до міжособистісної взаємодії та її зв'язок з педагогічною взаємодією; про особливості здійснення педагогічної взаємодії у процесі соціального консультування, посередництва, медіації тощо; про методики і техніки педагогічної взаємодії у діяльності соціального працівника; про основні проблеми і ризики впровадження педагогічної взаємодії у професійній діяльності соціального працівника.

На підставі аналізу змісту професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО можемо дійти висновку, що *наявні на сьогодні навчальні плани та програми навчальних дисциплін фрагментарно забезпечують знання про педагогічну взаємодію як основу формування готовності студентів до її здійснення; натомість цілісної й системної підготовки до педагогічної взаємодії соціальних працівників ЗВО не здійснюють. Такий висновок вимагає побудови авторської технології формування готовності майбутніх соціальних працівників до педагогічної взаємодії у процесі навчання у закладі вищої освіти.*

Знання студентів про педагогічну взаємодію не завершують процесу підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери до її здійснення. Тому важливо врахувати ті види діяльності студентів, які можуть бути реалізовані у процесі професійної підготовки з метою формування готовності до названої взаємодії. Для цього до структури готовності нами

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

було введено ***операційно-діяльнісний компонент***, сутність якого полягає у наявності спеціальних вмінь і навичок здійснення педагогічної взаємодії у практиці діяльності соціальних працівників. Означені вміння й навички розвиваються як у процесі аудиторної, так і позааудиторної діяльності студентів, а також у процесі їх неформальної освіти. Отож, у ході формування готовності до педагогічної взаємодії майбутній соціальний працівник повинен *вміти*: формулювати мету, завдання педагогічної взаємодії; визначати специфіку педагогічної взаємодії залежно від конкретної соціальної ситуації клієнта, його віку та соціального стану; використовувати набуті знання про педагогічну взаємодію в практиці квазіпрофесійної та професійної діяльності; встановлювати ефективні комунікативні відносини з клієнтом; здійснювати педагогічну взаємодію у ході квазіпрофесійної та професійної діяльності під час виробничих практик; здійснювати аналіз, узагальнення результатів педагогічної взаємодії; дотримуватися етичних норм та принципів у педагогічній взаємодії з клієнтом.

Для реалізації цього компонента готовності може бути використана система практичних завдань для майбутніх соціальних працівників, реалізованих у ході вивчення ними дисциплін, позначених нами як «безпосередньо пов'язані з формуванням готовності до педагогічної взаємодії», а саме: «Соціальне лідерство та командоутворення», «Основи сценарної роботи та арт-терапії», «Соціальна робота з різними групами клієнтів», «Технології соціальної роботи», «Тренінг комунікативності та асертивності», «Основи консультування», «Психолого-педагогічна терапія», «Соціальний супровід сім'ї».

Рівень сформованості знань, умінь і навичок здійснення педагогічної взаємодії у студентів – майбутніх фахівців соціальної сфери – має підлягати певній рефлексії з боку самих студентів, та оцінці – з боку інших суб'єктів освітнього процесу. Тому четвертим компонентом готовності майбутніх соціальних працівників до педагогічної взаємодії ми обрали ***рефлексивно-оцінний.*** Рефлексія, як свідчить наукова література (О. Березюк, О. Мудра 2014; О. Керекеша, 2008; Є. Співаковська, 2014; Г. Щедровицький, 1995 та ін.), відображає стан особистості студента та його спрямованість на усвідомлення сформованості готовності до педагогічної взаємодії. Адекватна самооцінка та рефлексія стану сформованості готовності до взаємодії сприяє зростанню професіоналізму майбутніх фахівців соціальної сфери, забезпечує власне самовдосконалення, використовуючи самоаналіз, саморегуляцію, самоконтроль. На нашу думку, належний рівень сформованості цього

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

компонента можливий за умови активності самих студентів. Крім того, ефективна рефлексія – це тривалий процес, що потребує глибинної роботи майбутніх фахівців над собою, своєю майбутньою професією, її статусом в українському суспільстві та ін. Студенти рефлексують не лише свою підготовленість на рівні знань та вмінь здійснювати педагогічну взаємодію, але й себе як суб'єктів означеної взаємодії. Ефективним механізмом розвитку оцінно-рефлексивного компонента готовності майбутніх соціальних працівників до педагогічної взаємодії є створення в освітньому просторі ЗВО рефлексивного середовища з відповідними механізмами, що уможливлюють адекватну оцінку студентами і себе, і своєї діяльності з формування готовності до взаємодії. О. Бескровний, С. Тернов та В. Фортуна (2016) [37] пропонують кілька *механізмів створення такого середовища*, які відповідно до проблеми нашого дослідження може бути викладено в такій інтерпретації:

- Створення професійних ситуацій педагогічної взаємодії в навчальному процесі, під час вивчення фахових дисциплін.
- Розвиток командної роботи студентів, формування вмінь і навичок колективної діяльності.
- Розвиток діалогічних, тренінгових, дискусійних, ігрових форм навчальної діяльності студентів під час вивчення фахових дисциплін.
- Можливість ефективного обміну досвідом здійснення педагогічної взаємодії у квазіпрофесійній та професійній діяльності.

На нашу думку, *саме у розвитку рефлексивно-оцінного компонента велике значення мають неформальні методи і форми навчання студентів* – як допоміжні до вивчення фахових дисциплін. Таке місце неформальної освіти ми вбачаємо в тому, що вона оптимізує різноманітні самопроцеси майбутніх фахівців, адже рішення про участь у тренінгах, курсах, додаткових заняттях, гуртках студенти мають прийняти самі – отже, це вияв їх прагнення до самоосвіти, саморозвитку, самовдосконалення.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Таким чином, нами обґрунтовано зміст та структуру готовності майбутніх соціальних працівників до педагогічної взаємодії у процесі вивчення фахових дисциплін. Встановлено, що в категоріально-понятійному відношенні поняття готовності часто співвідносять з поняттями «кваліфікація», «компетенція», «компетентність», «підготовленість», що впливає і на структурування цього феномена.

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

Сформульовано висновок, що готовність – це своєрідна межова характеристика професійної кваліфікації, компетентності; після проходження цієї межі випускник ЗВО може систематично нарощувати свої професійні компетенції, поглиблювати свою кваліфікацію, однак необхідність постановки питання про готовність виникне знову в тому випадку, коли з'явиться нове завдання, нова вершина для професійних досягнень. На підставі аналізу численних наукових праць готовність майбутніх соціальних працівників до педагогічної взаємодії подано в сукупності *мотиваційного, когнітивно-змістового, операційно-діяльнісного, рефлексивно-оцінного* компонентів.

Перспектива подальших досліджень пов'язується нами з побудовою авторської технології формування готовності майбутніх соціальних працівників до педагогічної взаємодії у процесі навчання у закладі вищої освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] А. Гулеватий, «Формування психологічної готовності майбутніх фахівців з вищою освітою до використання комп'ютерної техніки», автореф. дис. канд. наук: 19.00.07; Хмельницький нац. ун-т. Хмельницький, 2005.

[2] В. Ф. Жукова, «Психолого-педагогический анализ категории "психологическая готовность"», *Вестник филиала Российского гос. ун-та в г. Сургуте*, Т. 4, № 5, с. 32–35, 2011.

[3] Р. Моцик, «Формування готовності майбутніх учителів початкових класів використовувати персональний комп'ютер як засіб навчальної діяльності», автореф. дис. канд. наук: 13.00.04; Ін-т інформаційних технологій та змісту освіти НАПН України. Київ, 2009.

[4] Л. В. Потапкіна, «Готовність до професійної діяльності як психолого-педагогічна проблема», *Зб. наук. праць Національної академії держ. прикордонної служби України*, № 1(19), с. 198–207, 2015. (Серія «Педагогічні науки»).

[5] Л. Прудка, «Обґрунтування формування інтегративної готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності», автореф. дис. канд. наук: 13.00.04. Київ, 2013.

[6] Н. В. Ипполитова, М. А. Колесников, и Е. А. Соколова, *Система профессиональной подготовки студентов педагогического вуза: личностный аспект: монография*. Шадринск, Россия: Исеть, 2006.

[7] Л. Ю. Султанова, «Формування готовності студентів психолого-педагогічних факультетів до науково-дослідної діяльності», автореф. дис. канд. наук: 13.00.04. Київ, 2007.

[8] Н. Б. Чорна, «Сутність та структура готовності до професійного саморозвитку майбутніх учителів мистецьких спеціальностей», *Вісник Запорізького нац. ун-ту*, № 1, с. 192–196, 2012. [Електронний ресурс]. Доступно: http://web.znu.edu.ua/herald/issues/2012/ped-1-2012/192-196.pdf

[9] Т. Ю. Лозицька, «Сутність готовності майбутніх учителів до використання медіа у професійній діяльності», *Науковий вісник Донбасу*, № 1, 2011. [Електронний ресурс]. Доступно: http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN13/11ltyupd.pdf

[10] Т. М. Пащенко, «Готовність педагогічних працівників до стандартизації підготовки молодших спеціалістів», *Вісник Глухівського нац. пед. ун-ту*, Вип. 2(2), с. 10–16, 2018.

[11] Ю. Вербиненко, «Професійна готовність до педагогічної діяльності», *Професійна підготовка педагога в контексті європейських інтеграційних процесів: зб, наук. праць Дрогобицького держ. пед. ун-ту.* Дрогобич, 2013. [Електронний ресурс]. Доступно: http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/12274/1/Professional.pdf

[12] С. А. Литвиненко, «Теоретико-методологічні засади підготовки майбутніх учителів початкових класів до соціально-педагогічної діяльності», автореф. дис. д-ра наук; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2005.

[13] І. В. Болотнікова, «Фактори психологічної готовності до педагогічної діяльності», *Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АНН України*, Т. III, Ч. 9, 2002. [Електронний ресурс]. Доступно: http://www.rusnauka.com/SND/Psihologia/10_bolotnikova.doc.htm.

[14] Г. Ржевський, «Психологічна готовність магістрів до педагогічної діяльності», *Актуальні проблеми психології; Вісник КНТЕУ*, № 4, с. 73–86, 2012.

[15] М. И. Дьяченко, и Л. А. Кандыбович, *Психологические проблемы готовности к деятельности*. Минск, Белоруссия: Изд-во Белорус. ун-та, 1976.

[16] М. І. Томчук, «Методологічні засади дослідження та формування психологічної готовності до діяльності», *Психологія і суспільство*, № 4, с. 41–46, 2010.
[17] С. О. Кубіцький, «Система оцінювання готовності майбутніх офіцерів до професійної діяльності», автореф. дис. канд. наук: 13.00.04; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. Київ, 2002.
[18] І. В. Заблоцька, «Готовність до професійної діяльності майбутніх фахівців сфери послуг як педагогічна проблема», *Наукові записки Нац. пед. ун-ту ім. М. П. Драгоманова. Серія: Педагогічні науки: зб. наук. ст.*, Вип. CXXXV(135), с. 90–97, 2017. [Електронний ресурс]. Доступно: http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/24192/1/ZABLOTSKA%20IRYNA.pdf.
[19] Е. Н. Пехота, «Индивидуализация профессионально-педагогической подготовки учителя», дисс. д-ра пед. наук: 13.00.04. Киев, 1997.
[20] Т. О. Голубенко, «Складові готовності майбутніх соціальних працівників до патронажної роботи з людьми похилого віку», *Наукові записки Ніжинського держ. ун-ту ім. Миколи Гоголя*, Вип. 5, с. 164–168, 2012. (Серія «Психолого-педагогічні науки»).
[21] Д. В. Данко, «Компоненти готовності майбутніх соціальних працівників до використання технологій медико-соціальної роботи в професійній діяльності», *Науковий вісник Ужгородського нац. ун-ту*, Вип. 24, с. 43–45, 2012.
[22] А. С. Лоза, та Р. В. Лаврецький, «Психологічна готовність та адаптація соціального працівника до професійної діяльності», *Соціальна робота в Україні: теорія і практика: наук.-метод. журн*. Київ: ТОВ Вид-во «Аспект-Поліграф», № 3/4, с. 154–161, 2014. [Електронний ресурс].
Доступно: http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/20524/1/Loza_Lavretskyi.pdf.
[23] О. Моренко, «Критерії, показники та рівні сформованості готовності майбутніх соціальних працівників до професійного самовдосконалення», *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології,* № 10, с. 119–131, 2018.
[24] Н. Б. Павлишина, «Структура готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності у закладах соціального обслуговування», *Освітологічний дискурс,* № 2(6), с. 141–151, 2014.
[25] О. Г. Піонтківська, «Готовність соціальних працівників до здійснення соціально-психологічної підтримки людей похилого віку», *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка*

НАПН України. Екологічна психологія, Т. VII, вип. 45, с. 263–272, 2018. [Електронний ресурс].
Доступно: http://appsychology.org.ua/data/jrn/v7/i45/26.pdf

[26] О. С. Повідайчик, «Аналіз стану готовності майбутніх соціальних працівників до науково-дослідницької діяльності», *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*, Вип. 1, с. 183–187, 2018. [Електронний ресурс]. Доступно: http://visnyk-ped.uzhnu.edu.ua/article/view/142870

[27] Ю. М. Рябова, «Підготовка майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності в багатонаціональному середовищі», автореф. дис. канд. наук: 13.00.04; Миколаївський держ. пед. ун-т ім. В. О. Сухомлинського. Миколаїв, 2015.

[28] В. В. Савіцька, «Підготовка майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності на засадах праксеологічного підходу», автореф. канд. наук; Рівненський держ. гуманітар. ун-т. Рівне, 2015.

[29] Г. І. Слозанська, «Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в територіальних громадах», дис. д-ра наук: 13.00.05; Тернопільський нац. пед. ун-т. Тернопіль, 2019.

[30] К. Червоненко, «Зміст і структура готовності майбутніх соціальних працівників до організації волонтерської діяльності учнівської молоді», *Social Work & Education*, Vol. 5, No 1, pp. 79–87, 2018.

[31] О. В. Філь, «Підготовка майбутніх соціальних педагогів до використання казкотерапії у професійній діяльності», автореф. дис. канд. наук: 13.00.04; Класичний приват. ун-т. Запоріжжя, 2010.

[32] Н. Г. Іванова, «Мотивація фахівця до професійної діяльності: поняття, зміст та функції», *Вісник Київ. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки*, № 1(34), с. 21–24, 2016.

[33] В. Н. Мясищев, Психология отношений. Избранные труды. Москва, Россия: Ин-т практ. психологии, 1998.

[34] В. А. Семиченко, *Проблемы мотивации поведения и деятельности человека: модульный курс психологии. Модуль «Направленность»: лекции, практические занятия, задания для самостоятельной работы*. Киев, Украина: Миллениум, 2004.

[35] В. А. Сластенин, *Педагогика: инновационная деятельность*. Москва, Россия: Изд-во «Магистр», 1997, с. 84.

[36] О. Р. Вовк, «Основні характеристики когнітивного компонента готовності студентів до гуманістичного вирішення ситуацій морального вибору», *Молодий вчений*, № 10(25), ч. 2, с. 130–133, 2015.

[37] О. Бескровний, С. Тернов, та В. Фортуна, «Рефлексивно-оцінний компонент готовності студентів до науково-дослідницької діяльності», *Витоки педагогічної майстерності*, Вип. 17, с. 24–28, 2016.

STRUCTURE OF PREPAREDNESS OF FUTURE SOCIAL WORKERS FOR PEDAGOGICAL INTERACTION

Serhii Mykhniuk,
Postgraduate Department of Management and Educational Technology
National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine.
Kyiv, Ukraine.
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-5694-2396
serhiimykhniuk@gmail.com

Abstract. The article explores the concept and structure of readiness of future social workers for pedagogical interaction in the process of studying professional disciplines as a boundary characteristic of professional qualification, competence of a social sphere specialist; after passing this limit, the graduate of the Educational Institution can systematically increase their professional competencies and deepen their qualifications.

The matrix of structuring the readiness of future specialists for professional activity is designed; readiness of future social workers for pedagogical interaction is presented in a set of motivational, cognitive-semantic, operational-activity, reflexive-evaluative components. An important place in this structure is given to the motivation of the student – the future social worker – to different types of interaction with the client and in the professional environment in general, in particular, pedagogical interaction.

The cognitive-semantic component of the readiness of future social work specialists in the sphere for pedagogical interaction reflects the level of knowledge about pedagogical interaction in professional activity, skills and abilities to carry it out in direct professional activity. The essence of the operational component is the presence of special skills and abilities of pedagogical interaction in the practice of social workers. Such skills are developed both in the process of classroom and extracurricular activities of students, as well as in the process of their non-formal education.

The reflexive and evaluative component of the readiness of future social workers for pedagogical interaction reflects the state of the student's

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

personality and his focus on understanding the formation of readiness for pedagogical interaction. Adequate self-assessment and reflection of the state of formation of readiness for interaction contributes to the growth of professionalism of future specialists in the social sphere, provides its own self-improvement, using self-analysis, self-regulation, self-control.
The conclusion about necessity of construction of author's technology of formation of readiness of future social workers for pedagogical interaction in the course of training in an institution of higher education is formulated.

Keywords: readiness; social worker; pedagogical interaction; readiness structure; professional motivation; professional activity of a social worker.

СТРУКТУРА ГОТОВНОСТИ БУДУЩИХ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ К ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ

Михнюк Сергей Викторович,
Аспирант кафедры управления и образовательных технологий
Национального университета биоресурсов
и природопользования Украины.
Киев, Украина.
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-5694-2396
serhiimykhniuk@gmail.com

Аннотация. В статье обосновано содержание и структуру готовности будущих социальных работников к педагогическому взаимодействию в процессе изучения специальных дисциплин как предельной характеристики профессиональной квалификации, компетентности специалиста социальной сферы; после прохождения этой границы выпускник учреждения высшего образования (УВО) может систематически наращивать свои профессиональные компетенции, углублять свою квалификацию.
Спроектировано матрицу структурирования готовности будущих специалистов к профессиональной деятельности; готовность будущих социальных работников к педагогическому взаимодействию представлено в совокупности мотивационного, когнитивно-содержательного, операционно-деятельностного, рефлексивно-оценочного компонентов. Важное место в этой структуре отведено мотивации студента – будущего социального работника – к различным типам взаимодействия с клиентом и в профессиональной среде в целом, в частности, педагогического взаимодействия.

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

Когнитивно-содержательный компонент готовности будущих специалистов социальной сферы к педагогическому взаимодействию отражает уровень сформированности знаний о педагогическом взаимодействии в профессиональной деятельности, умений и навыков ее осуществлять в непосредственной профессиональной деятельности. Сущность операционно-деятельностного компонента заключается в наличии специальных умений и навыков осуществления педагогического взаимодействия в практике деятельности социальных работников. Такие умения и навыки развиваются как в процессе аудиторной, так и внеаудиторной деятельности студентов, а также в процессе их неформального образования.

Рефлексивно-оценочный компонент готовности будущих социальных работников к педагогическому взаимодействию отражает состояние личности студента и его направленность на осознание сформированности готовности к педагогическому взаимодействию. Адекватная самооценка и рефлексия состояния сформированности готовности к взаимодействию способствует росту профессионализма будущих специалистов социальной сферы, обеспечивает собственное самосовершенствование, используя самоанализ, саморегуляцию, самоконтроль.

Сформулирован вывод о необходимости построения авторской технологии формирования готовности будущих социальных работников к педагогическому взаимодействию в процессе обучения в учреждении высшего образования.

Ключевые слова: готовность; социальный работник; педагогическое взаимодействие; структура готовности; профессиональная мотивация; профессиональная деятельность социального работника.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] A. Hulevatyi, «Formuvannia psykholohichnoi hotovnosti maibutnikh fakhivtsiv z vyshchoiu osvitoiu do vykorystannia kompiuternoi tekhniky», avtoref. dys. kand. nauk: 19.00.07; Khmelnytskyi nats. un-t. Khmelnytskyi, 2005.

[2] V. F. ZHukova, «Psihologo-pedagogicheskij analiz kategorii "psihologicheskaya gotovnost'"», Vestnik filiala Rossijskogo gos. un-ta v g. Surgute, T. 4, № 5, s. 32–35, 2011.

[3] R. Motsyk, «Formuvannia hotovnosti maibutnikh uchyteliv pochatkovykh klasiv vykorystovuvaty personalnyi kompiuter yak zasib navchalnoi diialnosti», avtoref. dys. kand. nauk: 13.00.04; In-t informatsiinykh tekhnolohii ta zmistu osvity NAPN Ukrainy. Kyiv, 2009.

[4] L. V. Potapkina, «Hotovnist do profesiinoi diialnosti yak psykholoho-pedahohichna problema», Zb. nauk. prats Natsionalnoi akademii derzh. prykordonnoi sluzhby Ukrainy, № 1(19), s. 198–207, 2015. (Seriia «Pedahohichni nauky»).

[5] L. Prudka, «Obgruntuvannia formuvannia intehratyvnoi hotovnosti maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv do profesiinoi diialnosti», avtoref. dys. kand. nauk: 13.00.04. Kyiv, 2013.

[6] N. V. Ippolitova, M. A. Kolesnikov, i E. A. Sokolova, Sistema professional'noj podgotovki studentov pedagogicheskogo vuza: lichnostnyj aspekt: monografiya. SHadrinsk, Rossiya: Iset', 2006.

[7] L. Yu. Sultanova, «Formuvannia hotovnosti studentiv psykholoho-pedahohichnykh fakultetiv do naukovo-doslidnoi diialnosti», avtoref. dys. kand. nauk: 13.00.04. Kyiv, 2007.

[8] N. B. Chorna, «Sutnist ta struktura hotovnosti do profesiinoho samorozvytku maibutnikh uchyteliv mystetskykh spetsialnostei», Visnyk Zaporizkoho nats. un-tu, № 1, s. 192–196, 2012. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: http://web.znu.edu.ua/herald/issues/2012/ped-1-2012/192-196.pdf

[9] T. Yu Lozytska, «Sutnist hotovnosti maibutnikh uchyteliv do vykorystannia media u profesiinii diialnosti», Naukovyi visnyk Donbassu, № 1, 2011. [Elektronnyi resurs].
Dostupno: http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN13/11ltyupd.pdf

[10] T. M. Pashchenko, «Hotovnist pedahohichnykh pratsivnykiv do standartyzatsii pidhotovky molodshykh spetsialistiv», Visnyk Hlukhivskoho nats. ped. un-tu, Vyp. 2(2), s. 10–16, 2018.

[11] Yu. Verbynenko, «Profesiina hotovnist do pedahohichnoi diialnosti», Profesiina pidhotovka pedahoha v konteksti yevropeiskykh intehratsiinykh protsesiv: zb, nauk. prats Drohobytskoho derzh. ped. un-tu. Drohobych, 2013. [Elektronnyi resurs].
Dostupno: http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/12274/1/Professional.pdf

[12] S. A. Lytvynenko, «Teoretyko-metodolohichni zasady pidhotovky maibutnikh uchyteliv pochatkovykh klasiv do sotsialno-pedahohichnoi diialnosti», avtoref. dys. d-ra nauk; Nats. ped. un-t im. M. P. Drahomanova.

Kyiv, 2005.

[13] I. V. Bolotnikova, «Faktory psykholohichnoi hotovnosti do pedahohichnoi diialnosti», Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psykholohii: zb. nauk. prats In-tu psykholohii im. H. S. Kostiuka ANN Ukrainy, T. III, ch. 9, 2002. [Elektronnyi resurs].
Dostupno: http://www.rusnauka.com/SND/Psihologia/10_bolotnikova.doc.htm.

[14] H. Rzhevskyi, «Psykholohichna hotovnist mahistriv do pedahohichnoi diialnosti», Aktualni problemy psykholohii; Visnyk KNTEU, № 4, s. 73–86, 2012.

[15] M. I. D'yachenko, i L. A. Kandybovich, Psihologicheskie problemy gotovnosti k deyatel'nosti. Minsk, Belorussiya: Izd-vo Belorus. un-ta, 1976.

[16] M. I. Tomchuk, «Metodolohichni zasady doslidzhennia ta formuvannia psykholohichnoi hotovnosti do diialnosti», Psykholohiia i suspilstvo, № 4, s. 41–46, 2010.

[17] S. O. Kubitskyi, «Systema otsiniuvannia hotovnosti maibutnikh ofitseriv do profesiinoi diialnosti», avtoref. dys. kand. nauk: 13.00.04; In-t pedahohiky i psykholohii prof. osvity APN Ukrainy. Kyiv, 2002.

[18] I. V. Zablotska, «Hotovnist do profesiinoi diialnosti maibutnikh fakhivtsiv sfery posluh yak pedahohichna problema», Naukovi zapysky Nats. ped. un-tu im. M. P. Drahomanova. Seriia: Pedahohichni nauky: zb. nauk. st., Vyp. CXXXV(135), s. 90–97, 2017. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/24192/1/ZABLOTSKA%20IRYNA.pdf.

[19] E. N. Pekhota, «Individualizaciya professional'no-pedagogicheskoj podgotovki uchitelya», dis. d-ra nauk: 13.00.04. Kiev, 1997.

[20] T. O. Holubenko, «Skladovi hotovnosti maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv do patronazhnoi roboty z liudmy pokhyloho viku», Naukovi zapysky Nizhynskoho derzh. un-tu im. Mykoly Hoholia, Vyp. 5, s. 164–168, 2012. (Seriia «Psykholoho-pedahohichni nauky»).

[21] D. V. Danko, «Komponenty hotovnosti maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv do vykorystannia tekhnolohii medyko-sotsialnoi roboty v profesiinii diialnosti», Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho nats. un-tu, Vyp. 24, s. 43–45, 2012.

[22] A. S. Loza, ta R. V. Lavretskyi, «Psykholohichna hotovnist ta adaptatsiia sotsialnoho pratsivnyka do profesiinoi diialnosti», Sotsialna robota v Ukraini: teoriia i praktyka: nauk.-metod. zhurn. Kyiv: TOV Vyd-vo «Aspekt-Polihraf», № 3/4, s. 154–161, 2014. [Elektronnyi resurs].

Dostupno: http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/20524/1/Loza_Lavretskyi.pdf

[23] O. Morenko, «Kryterii, pokaznyky ta rivni sformovanosti hotovnosti maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv do profesiinoho samovdoskonalennia», Pedahohichni nauky: teoriia, istoriia, innovatsiini tekhnolohii, № 10, s. 119–131, 2018.

[24] N. B. Pavlyshyna, «Struktura hotovnosti maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv do profesiinoi diialnosti u zakladakh sotsialnoho obsluhovuvannia», Osvitolohichnyi dyskurs, № 2(6), s. 141–151, 2014.

[25] O. H. Piontkivska, «Hotovnist sotsialnykh pratsivnykiv do zdiisnennia sotsialno-psykholohichnoi pidtrymky liudei pokhyloho viku», Aktualni problemy psykholohii: zb. nauk. prats In-tu psykholohii im. H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. Ekolohichna psykholohiia, T. VII, vyp. 45, s. 263–272, 2018. [Elektronnyi resurs].
Dostupno: http://appsychology.org.ua/data/jrn/v7/i45/26.pdf

[26] O. S. Povidaichyk, «Analiz stanu hotovnosti maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv do naukovo-doslidnytskoi diialnosti», Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriia: Pedahohika. Sotsialna robota, Vyp. 1, s. 183–187, 2018. [Elektronnyi resurs].
Dostupno: http://visnyk-ped.uzhnu.edu.ua/article/view/142870

[27] Yu. M. Riabova, «Pidhotovka maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv do profesiinoi diialnosti v bahatonatsionalnomu seredovyshchi», avtoref. dys. kand. nauk: 13.00.04; Mykolaivskyi derzh. ped. un-t im. V. O. Sukhomlynskoho. Mykolaiv, 2015.

[28] V. V. Savitska, «Pidhotovka maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv do profesiinoi diialnosti na zasadakh prakseolohichnoho pidkhodu», avtoref. kand. nauk; Rivnenskyi derzh. humanitar. un-t. Rivne, 2015.

[29] H. I. Slozanska, «Teoriia i praktyka profesiinoi pidhotovky maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv do roboty v terytorialnykh hromadakh», dys. d-ra nauk: 13.00.05; Ternopilskyi nats. ped. un-t. Ternopil, 2019.

[30] K. Chervonenko, «Zmist i struktura hotovnosti maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv do orhanizatsii volonterskoi diialnosti uchnivskoi molodi», Social Work & Education, Vol. 5, No 1, pp. 79–87, 2018.

[31] O. V. Fil, «Pidhotovka maibutnikh sotsialnykh pedahohiv do vykorystannia kazkoterapii u profesiinii diialnosti», avtoref. dys. kand. nauk: 13.00.04; Klasychnyi pryvat. un-t. Zaporizhzhia, 2010.

[32] N. H. Ivanova, «Motyvatsiia fakhivtsia do profesiinoi diialnosti: poniattia, zmist ta funktsii», Visnyk Kyiv. nats. un-tu imeni Tarasa Shevchenka.

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

Viiskovo-spetsialni nauky, № 1(34), s. 21–24, 2016.

[33] V. N. Myasishchev, Psihologiya otnoshenij. Izbrannye trudy. Moskva, Rossiya: In-t prakt. psihologii, 1998.

[34] V. A. Semichenko, Problemy motivacii povedeniya i deyatel'nosti cheloveka: modul'nyj kurs psihologii. Modul' «Napravlennost'»: lekcii, prakticheskie zanyatiya, zadaniya dlya samostoyatel'noj raboty. Kiev, Ukraina: Millenium, 2004.

[35] V. A. Slastenin, Pedagogika: innovacionnaya deyatel'nost'. Moskva, Rossiya: Izd-vo «Magistr», 1997, s. 84.

[36] O. R. Vovk, «Osnovni kharakterystyky kohnityvnoho komponenta hotovnosti studentiv do humanistychnoho vyrishennia sytuatsii moralnoho vyboru», Molodyi vchenyi, № 10(25), ch. 2, s. 130–133, 2015.

[37] O. Beskrovnyi, S. Ternov, ta V. Fortuna, «Refleksyvno-otsinnyi komponent hotovnosti studentiv do naukovo-doslidnytskoi diialnosti», Vytoky pedahohichnoi maisternosti, Vyp. 17, s. 24–28, 2016.

Стаття надійшла до редакції
30 жовтня 2020 року

DOI https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)-106-122
УДК: 37.091:005.336.2

Оксенюк Оксана Володимирівна,
кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри педагогіки,
освітнього менеджменту та соціальної роботи
Рівненського державного гуманітарного університету.
Рівне, Україна.
ORCID iD: https://orcid.org/0000-0003-2172-860X
oksana_oksenyuk@ukr.net

Шевчук Олена Анатоліївна,
кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри природничих наук з методиками викладання
Рівненського державного гуманітарного університету.
Рівне, Україна.
ORCID iD: https://orcid.org/0000-0003-4117-1474
lena7shevchuk@gmail.com

ІННОВАЦІЙНІ ПРАКТИКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Анотація. У статті порушено проблему розвитку управлінської компетентності керівника закладу освіти, що зумовлено необхідністю переходу в управлінській діяльності до компетентністного підходу, розрахованого на особистісний розвиток фахівця й управлінську складову його професійної компетентності. Водночас, якісне управління розвитком закладу освіти залежить від сформованої готовності його керівника до впровадження освітніх інновацій у заклад.

Установлено, що управлінська компетентність керівника закладу освіти – це інтегрований показник особистісно-діяльнісної сутності педагога, що відображає його здатність мотивувати, організовувати, розподіляти та контролювати не лише роботу учнівського, а й педагогічного колективів; здатність оперувати новітніми педагогічними, інформаційно-комунікаційними технологіями, знаходити і критично аналізувати необхідну інформацію для прийняття виважених управлінських рішень. Якщо метою управління закладом освіти є розвиток інноваційного освітнього середовища закладу, то змістом управління, відповідно, стає виконання нових функцій та обов'язків (моделювання і прогнозування, маркетингу), практикування нових методів

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

(технічного опрацювання інформації, методів економічних розрахунків) і форм управління (комбінування колегіальних та колективних органів управління).

Вивчено досвід роботи відділу освіти Рокитнівської РДА, де активно вдосконалюють структуру методичної роботи з керівниками освітніх закладів. Інноваційними практиками розвитку управлінської компетентності керівних кадрів визнано залучення педагогічного колективу закладу до участі у проектних конкурсах; ІКТ-навчання та самопрезентацію; моделювання типу школи та впровадження адаптивного управління; творче поєднання групових і колективних форм підвищення управлінської компетентності керівників закладів загальної середньої освіти (ЗЗСО); розширений науково-методичний супровід управлінців методистами РМК.

Запропоновано перспективні напрями розвитку управлінської компетентності керівника закладу освіти, що включають самоосвіту, поглиблення бази знань із менеджменту та маркетингу, налагодження моніторингу якості освіти педагогів та учнів, збереження права особистого вибору за керівником і педагогом, стимулювання до проектної діяльності, розширення простору можливостей працівників закладу, консолідація колективу на основі співробітництва.

Ключові слова: управлінська компетентність; керівник закладу освіти; науково-методичний супровід; інноваційні практики; освітня діяльність.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. Сьогодні керівники закладів освіти мають вищу педагогічну освіту, якої, однак, недостатньо для формування управлінської компетентності необхідного рівня. Тому проблема підвищення управлінської компетентності керівника закладу освіти є досить значущою, що зумовлено необхідністю переходу в управлінській діяльності до компетентністного підходу, розрахованого на особистісний розвиток фахівця й управлінську складову його професійної компетентності. У свою чергу, якісне управління розвитком закладу освіти залежить від сформованої готовності його керівника до впровадження освітніх інновацій у цей заклад. Керівник закладу освіти, який не лише підтримує інноваційні процеси, а й сам є активним модератором з їх втілення у закладі, спонукає до розвитку творчого середовища своїх підопічних (як педагогічний, так і учнівський колектив). Звідси, на

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

сучасному етапі реформування системи освіти в Україні, зокрема, впровадженні концепції Нової української школи, особливої актуальності набуває вивчення інноваційних практик удосконалення розвитку управлінської компетентності керівника закладу освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні засади діяльності керівника організації й розвитку його управлінської компетентності досліджували В. Волик [1], Л. Мартинець [2], І. Сухар [3] та ін. Аналіз управлінських якостей керівника здійснили Г. Білянін [4], Т. Зубченко [5], Л. Москаленко [6] та ін. Однак, незважаючи на значну увагу вчених до проблеми формування професійної компетентності менеджерів освіти, недостатньо дослідженими залишаються питання вдосконалення розвитку їх управлінської компетентності, особливо – керівника закладу загальної середньої освіти (ЗЗСО), що розташований у сільській місцевості. Сьогодення сільської школи зазнає суттєвих змін в організації діяльності самої школи, зокрема, у переформатуванні її підпорядкованості сільській раді та відділам освіти об'єднаних територіальних громад (ОТГ); у зміщенні акцентів на перехід школи у режим самофінансування та самозабезпечення. Відповідно, змінюється й концепція управління закладом освіти. Директор школи має усвідомлювати необхідність та неминучість змін, бути зорієнтованим на пошук нових можливостей організаційного й індивідуального розвитку.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета статті: дослідити інноваційні практики розвитку управлінської компетентності керівника закладу освіти на прикладі діяльності відділу освіти Рокитнівської районної державної адміністрації (РДА) Рівненської області.

Реалізація поставленої мети потребує вирішення наступних ***завдань***: здійснити комплексний аналіз методичних основ розвитку управлінської компетентності керівника закладу освіти, виокремивши інноваційні практики вдосконалення зазначеного розвитку; визначити перспективні напрями розвитку управлінської компетентності керівника закладу освіти.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Професійна діяльність управлінця, керівника є складною багатофункціональною діяльністю, що містить як виконавчу, так й управлінську складову, має творчу спрямованість, зумовлену потребою приймати динамічні рішення в нестандартних ситуаціях (в умовах

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

сучасних освітніх реформ зокрема), що накладає специфічні вимоги до особистісно-професійних якостей керівника закладу освіти. Відповідно, професіоналізм управлінця базується на його професійній компетентності, у структурі якої знаковою є управлінська (функціональна) компетентність, яку, у свою чергу, не можна сформувати та розвинути, не володіючи фаховою (предметною) компетентністю [1], [3], [5]. Звідси, за аналогією, професіоналізм керівника закладу освіти вимірюватиметься рівнем його професійної компетентності як управлінця та безпосередньо – педагога.

Управлінська компетентність керівника закладу освіти – це інтегрований показник особистісно-діяльнісної сутності педагога, що відображає його здатність мотивувати, організовувати, розподіляти та контролювати не лише роботу учнівського, а й педагогічного колективів; здатність оперувати новітніми педагогічними, інформаційно-комунікаційними технологіями, знаходити і критично аналізувати необхідну інформацію для прийняття виважених управлінських рішень.

Введення інновацій у діяльність організації коригує завдання управлінської діяльності керівника, а також мету, зміст, методи та форми його роботи. Відтак, беззаперечною метою управління закладом освіти стає розвиток інноваційного освітнього середовища закладу, а змістом управління, відповідно, виконання нових функцій та обов'язків (зокрема, моделювання і прогнозування розвитку закладу, маркетингу освітніх послуг та консультацій у режимі онлайн), практикування нових методів (технічного опрацювання інформації, методів економічних розрахунків, технологізації процесу управління загалом) і форм управління (комбінування та варіативність колегіальних та колективних органів управління).

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Методологія дослідження – полідисциплінарна, що поєднує такі методологічні підходи як когнітивний і комплексний. Когнітивний і комплексний підходи дисциплінарного рівня методології, що базуються на загальнонаукових принципах відображення дійсності, дали змогу застосувати наступні методи дослідження: *теоретичні методи* – комплексний аналіз (для виявлення комплексу чинників розвитку досліджуваної якості); систематизації (для виявлення складових удосконалення розвитку управлінської компетентності керівника закладу освіти в системі неперервної освіти й самоосвіти); *емпіричні методи* – бесіда (для одержання поглибленої інформації щодо формування і розвитку управлінської компетентності через безпосереднє спілкування з

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

методистами відділу освіти Рокитнівської РДА); метод контент-аналізу інформаційних джерел (виявлення ефективності науково-методичного супроводу розвитку компетентності керівників шкіл Рокитнівським районним методичним кабінетом).

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

Комплексне дослідження було проведено на базі відділу освіти Рокитнівської районної державної адміністрації (РДА) Рівненської області, де активно вдосконалюють структуру методичної роботи з педагогічними кадрами, зокрема – керівниками закладів освіти [7]. Зауважимо, що на сьогодні у Рокитнівському районі функціонує 33 заклади загальної середньої освіти, з яких 11 – це ЗЗСО I–III ступенів та 9 – ЗЗСО I–II ступенів, де повну загальну середню освіту здобували у минулому навчальному році 11250 дітей шкільного віку.

Установлено, що на базі відділу освіти Рокитнівської РДА функціонує з 2019 р. *школа управлінської майстерності директорів ЗЗСО*, де проводиться обмін кращим управлінським досвідом у формі науково-практичних семінарів, тренінгових занять. Темою першого засідання цієї методичної структури була «Інклюзивне навчання – від теорії до практики», де опорний заклад (Масевицька ЗОШ I–III ступенів Рокитнівського району) представив власний алгоритм роботи з дітьми з особливими освітніми потребами. На стаціонарному засіданні у березні 2020 р. на базі опорного ЗЗСО «Рокитнівська ЗОШ I–III ступенів № 3» (м. Рокитне Рівненської області) на тему «Секрет успіху – самоосвіта (за програмою Британської Ради) директор опорного ЗЗСО ознайомила присутніх із новоствореною ресурсною кімнатою (це навчальна кімната для дітей із нозологіями та без особливих освітніх потреб, основна функція якої – нормалізація психоемоційного стану дітей через перерозподіл навчальної зони та зони відпочинку в кімнаті).

Також на базі районного методичного кабінету (РМК) у жовтні 2019 р. утворено *лабораторію управлінської майстерності імені Василя Сухомлинського* для вивчення та аналізу педагогічних і філософських поглядів видатного українського педагога для забезпечення обміном професійним досвідом щодо використання його ідей. На засіданнях цієї лабораторії управлінці освоюють інноваційні методи й форми методичної роботи, зокрема – методичний аванс, лайф-коучинг, дискусійний клуб, тренінг із використанням творчої педагогічної спадщини В. О. Сухомлинського.

Відділ освіти Рокитнівської РДА започаткував районну *школу*

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

менеджменту директорів ЗЗСО, яка на виїзних засіданнях опрацьовує питання управлінської діяльності керівника освітньої установи з підвищення ефективності освітнього процесу в умовах Нової української школи (НУШ). Так, у 2019 р. на засіданні школи менеджменту у Хмільській ЗОШ І–ІІІ ступенів Рокитнівського району слухачі аналізували відеофрагменти уроків із підходами НУШ, стали учасниками майстер-класу «Використання LEGO на уроках», опрацювали методику проведення ділових ігор та ознайомилися із психологічною майстернею опорного закладу. Рокитнівський РМК із 2019 р. ініціював проведення онлайн засідань *резерву керівних кадрів та новопризначеного керівника «Мій шанс»,* на яких порушуються проблеми організації внутрішньошкільного контролю та керівництва.

З вище проаналізованої інформації можна зробити висновки, що відділ освіти Рокитнівської РДА динамічно й ефективно реагує на соціально-економічні виклики та реформи освітньої галузі, оскільки питання теорії і практики освітнього менеджменту знайшли нові методичні форми вивчення й узагальнення, які успішно функціонують та поширюються в обласному масштабі. Особливої уваги заслуговують методичні відкриття Рокитнівського РМК щодо урізноманітнення форм набуття й поширення професійного досвіду педагогів. Зокрема, систематично проводяться засідання груп педагогічної майстерності вчителів-предметників, школи педагогічного зростання, школи педагогічного досвіду, а також – епізодичні семінари для керівників методичних об’єднань; щорічним став районний конкурс «Шукаємо молоді педагогічні таланти». Тобто, окрім розвитку управлінської компетентності, директор школи має чимало можливостей вдосконалюватися і як вчитель-предметник (адже кожен директор ЗЗСО обов’язково виконує педагогічне навантаження згідно штатного розпису).

Стимулює розвиток управлінської компетентності керівників закладів освіти в Рокитнівському районі і діяльність літніх мовних таборів з англійської мови, яких у червні 2019 р. було 35, де навчання пройшли 630 учнів. Мовна компетентність з іноземної мови – це додатковий ресурс в оптимізації та раціоналізації управління закладом освіти, що також є вимогою часу. Управлінська компетентність директора, який володіє іноземною мовою на достатньому рівні для ведення ділових комунікацій чи використання освітніх електронних платформ, матиме суттєву якісну перевагу для розвитку очолюваного ним закладу освіти. Функціонування літнього мовного табору на базі школи надає її директору можливості для покращення власної розмовної іншомовної практики.

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

Отже, найбільше оновлення у Рокитнівському РМК отримали ті форми методичної роботи з керівниками шкіл, які спрямовані на розвиток інформаційно-аналітичних, планово-прогностичних, мотиваційно-цільових, організаційно-виконавських та моніторингових умінь управлінців.

Методисти відділу освіти Рокитнівської РДА особливу увагу звертають на вдосконалення навичок самоорганізації керівника закладу освіти, структуруючи складові процесу розвитку управлінської компетентності керівника: оволодіння сучасними методами і технологіями управління; аналітичне оцінювання освітнього процесу; динамізм управління закладом освіти; поступове підвищення вимог до педагогів, їх професійного рівня; оновлення концепції розвитку закладу освіти; підвищення конкурентоздатності закладу освіти.

У більшості закладів освіти (зокрема, ЗЗСО) запроваджено наступний алгоритм управлінського педагогічного аналізу: збір інформації про стан досліджуваної діяльності; виявлення базових досягнень та їх детермінант; визначення головних недоліків та їх детермінант; обґрунтування напрямів перспективного розвитку; обговорення заходів щодо подолання чи нівелювання недоліків; проектування очікуваних результатів.

З метою координації управління керівнику та адміністрації школи радять створювати в закладі освіти управлінські підсистеми: внутрішньошкільного контролю; методичної роботи; впровадження інноваційних технологій; виховної роботи; роботи з батьками; роботи з обдарованими дітьми; роботи з випускниками. Означена ієрархія управління координує функціональні обов’язки окремих педагогів та консолідує зусилля усього колективу.

Залучення педагогів до пошукової, проектної роботи через участь у проведенні семінарів, відкритих уроків, професійних конкурсах забезпечують підготовку вчителів до проектної (дослідної) роботи. Тим більше, частина освітніх проектів реалізується на грантовій основі, що стимулює педагогічний колектив закладу до участі в проектних конкурсах. А директор закладу зобов’язаний бути не тільки менеджером проектів свого закладу, а й ефективним фандрейзером установи, яку очолює. Адже більшість сільських шкіл змушені залучати усіма законними способами кошти батьків, спонсорів чи благодійників для забезпечення необхідних матеріально-технічних умов здійснення освітнього процесу. Тому гранти, вкладені у розвиток певних освітніх проектів, є хорошою матеріальною (чи технічною) основою для вирішення питань інноваційного поступу, які потребують додаткових фінансових вкладень. Участь в освітніх проектах формує позитивний імідж школи та піднімає її якісний рейтинг серед

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

закладів освіти в районі. А це, відповідно, робить відкритішим доступ закладу до залучення більших фінансових, якісніших професійних та інформаційних ресурсів.

Керівникам закладів освіти Рокитнівського району, здебільшого, складно в індивідуальному порядку реалізувати технології формування іміджу. Тому РМК із 2017 р. реалізує довгостроковий *управлінський проект «Управлінські ініціативи»,* де школам було запропоновано (на вибір) виконати цільові проекти «Творчий учитель», «Обдарована дитина», «Індивідуалізація розвитку», «Лабораторія моніторингу», «Урок крізь системну призму», «Педагогічна мрія». Метою проекту є практична реалізація управлінських стратегій розвитку закладу освіти; оптимізація кадрового потенціалу та використання матеріально-технічних ресурсів; розвиток інноваційного потенціалу закладу освіти.

Основними суб'єктами формування іміджу закладу освіти є керівник та трудовий колектив, частковими – здобувачі освітніх послуг, опосередкованими – батьки учнів, громадськість. Методисти Рокитнівського РМК задля вивчення управлінської компетентності керівника розробили інформаційні банки: «Портфоліо керівника», «Менеджери освіти», «Технологія моніторингу в закладі освіти», «Паспорт школи», «Управлінські новації». Найпоширенішими формами публічного оголошення результатів інноваційної діяльності школи є День відкритих дверей, День школи, семінари-презентації, конференції для батьків та керівників закладу, рекламно-інформаційна кампанія тощо.

Серед групових і колективних форм підвищення управлінської компетентності керівників ЗЗСО методисти РМК найчастіше застосовують інформаційно-методичні наради, конференції, педагогічні виставки, творчий звіт керівника, онлайн-самоосвіту, управлінське консультування, стажування, атестацію, День шкільного самоуправління, педагогічні мости, творчі виїзди з обміну досвідом управлінської діяльності, аукціон творчих управлінських задумів, захист освітнього проекту, тренінг з управлінської майстерності, майстер-класи тощо. Особливою популярністю серед учасників вище описаних форм методичної роботи користуються майстер-класи, що компонують презентацію кращого досвіду з вирішення певної управлінської проблеми та практичні ситуації для відпрацювання отриманої інформації для запобігання можливих управлінських прорахунків. Тематика проведених РМК настановчих семінарів охоплює питання «Нові форми управління чи правління?», «Науково-педагогічний напрям у діяльності педагогічної ради школи»; семінарів-практикумів – «Роль адміністрації школи в упровадженні ІКТ», «Формування конкурентоспроможної управлінської команди», «Мотиваційне середовище

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

закладу освіти», «Традиції та новації в діяльності директора школи» тощо.

З метою часткового зовнішнього моніторингу діяльності керівника закладу освіти сформовано систему отримання якісної інформації на основі застосування методу контент-аналізу (вивчення шкільної документації; отримання висновків; прогнозування розвитку і перспектив закладу; адекватність цілей діяльності, застосованих методів планування, контролю, регулювання; виявлення співвідношення наказів та пояснень, розпоряджень й інструкцій, методичних вказівок тощо). Така злагоджена системна організація науково-методичного супроводу керівників закладів освіти сприяє тому, що через доцільні методи й форми роботи на шкільному, районному та обласному рівнях ці керівники, у підсумку, з часом розвивають власний управлінський потенціал до рівня зразкового (раціоналізаторського) педагогічного й управлінського досвіду. Не всі, звичайно, але більшість має гідні методичні здобутки з розвитку професійної компетентності.

Окремим завданням діяльності сучасної школи є створення власного веб-сайту (однієї чи кількох сторінок у різних доступних соціальних мережах для висвітлення спорідненого змісту) з метою поширення інформації про свою діяльність. Це також піднімає імідж закладу освіти та є засобом його реклами. Зауважимо, що досліджувана нами освітня діяльність ЗЗСО I–III ступенів, підпорядкованих відділу освіти Рокитнівської РДА, оприлюднена, у переважній більшості, на офіційних сайтах цих установ та перебуває на високому рівні інформаційного наповнення та технічного оформлення. Розроблений школою веб-сайт дає змогу вирішити наступні управлінські завдання: розкрити здобутки закладу освіти перед громадськістю, підняти рейтинг школи у районі; поінформувати населення про спектр надання закладом нових освітніх послуг; підвищити рівень корпоративної (організаційної) культури колективу закладу; покращити соціально-психологічний мікроклімат у колективі. Рокитнівський РМК допомагає керівникам закладів освіти обрати моделі розвитку закладу, а саме: Школа життєтворчості, Школа-родина, Школа розвитку особистості, Школа компетентнісної освіти, Школа національного виховання. Адміністрації шкіл рекомендовано зосередитися на практичній реалізації моделі адаптивного управління, яке дає змогу: максимально втілити можливості вчителя й учня; розмежувати колегіальне й адміністративне управління; здійснювати постійний моніторинг діяльності школи; запровадити інноваційні процеси на основі співробітництва; змінити внутрішній та зовнішній дизайн школи.

Сучасна школа отримала досить широку автономію у вирішенні питань

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

економічної та фінансово-господарської діяльності, затвердження структури і штатного розкладу. Директор школи наділений (разом із засновником, наприклад, сільською радою) повноваженнями суб'єкта господарювання. Фінансування шкіл району, в основному, відбувається за залишковим принципом, тому коштів на нормальне функціонування закладу постійно не вистачає. Тому керівники закладів освіти змушені виконувати функції фандрейзера – фахівця із залучення додаткових коштів (батьківських, громадських тощо). У складанні кошторису ЗЗСО, обліку доходів і видатків на бюджетний рік враховуються витрати на одного учня в закладі освіти й забезпечення основними видами витрат, що оплачуються державою, – заробітна плата педагогів, закупівля продуктів харчування, оплата житлово-комунальних послуг. Тому за фінансової незалежності школи директор сам вирішує, які витрати є першочерговими, а які кошти можна спрямувати на преміювання працівників, закупівлю певних послуг чи товарів. Отже, керівник закладу освіти стає у прямому розумінні менеджером організації, адже в його відповідальності перебуває вирішення більшої частини фінансових питань. Інформація про застосування батьківських коштів сьогодні є прозорою та оприлюдненою у формі фінансової звітності на веб-сайті школи.

За звітною документацією відділу освіти Рокитнівської РДА, інформаційне освітнє інтернет-середовище створене у всіх закладах освіти району, адже кабінети інформатики на 100% укомплектовані комп'ютерною технікою, проте 81% якої придбаний понад 5 років тому та потребує модернізації. Тобто керівник закладу освіти має елементарні засоби для реалізації цифрового формату в адмініструванні, методичній роботі, навчанні (зокрема – в дистанційній формі). Використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) дало змогу також налагодити адміністративний вплив в закладі освіти, зокрема: автоматизувати управлінські процеси; залучити до управлінських дій більше учасників; інтенсифікувати й технологізувати освітній процес; індивідуалізувати навчання; своєчасно оновлювати зміст і методики навчання.

Актуальною залишається проблема використання ІКТ в управлінській діяльності. Керівники закладів освіти Рокитнівського району мають вільний доступ до бази загальних освітніх інформаційних ресурсів. У школах створено інформаційні бази даних освітньої діяльності; за допомогою комп'ютерної техніки відбувається систематизація й обробка шкільної документації, створення аналітичних звітів про роботу закладу освіти з ілюструванням відповідними змісту графіками, діаграмами та іншими схематичними зображеннями. У проектній діяльності застосовують технології віртуальних кабінетів, відео-

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

платформи спільного доступу до мережевого спілкування для дистанційної роботи. Майже половина закладів ЗЗСО району мають повноцінно укомплектовані (включаючи мультимедійне обладнання) інформаційно-ресурсні центри. Керівники закладів освіти та представники педагогічного колективу проходили за минулі роки дистанційне навчання на курсах з використання комп'ютерної техніки у межах програм «Партнерство в навчанні», «Цифрові технології», «Учителі в онлайні» корпорації Microsoft та «Навчання для майбутнього» і «Шлях до успіху» компанії Intel. Ефективність результатів навчання ІКТ підтверджують шкільні та районні форми методичної роботи, де обговорення й узагальнення кращого педагогічного досвіду відбувається за допомогою електронних файлових чи відеопрезентацій. Створені сайти закладів освіти також вимагають оволодіння елементарною комп'ютерною грамотністю, але заповнення цих сайтів якісним контентом вимагає від адміністратора сайту постійного підвищення власної інформаційної компетентності. Відповідно, управлінська компетентність керівника закладу освіти включатиме розвиток й інформаційної компетентності – вміння працювати з інформацією у всіх її формах і видах.

Рокитнівським РМК підтримуються інноваційні форми проведення педагогічних рад: ділова гра, диспут, тренінг, круглий стіл, презентація, практикум. Так поточне обговорення типових проблем організації освітнього процесу отримує новий поштовх для розвитку інтелектуально-творчих педагогічних здібностей задіяних до участі в педагогічній раді осіб, зокрема – й управлінської структури закладу. Представлення школами інноваційних ідей та проектів, технологій і методик, інформаційно-комп'ютерних систем забезпечується проведенням виставки-презентації на базі відділу освіти Рокитнівської РДА, яка супроводжується розгалуженою тематичною програмою, що містить семінари, науково-практичні конференції, самопрезентації, майстер-класи та подібні форми роботи, що передбачають обмін значущим педагогічним досвідом.

Узагальнення та систематизація вище описаного досвіду роботи з керівними кадрами загальної середньої освіти, що ефективно здійснюється відділом освіти Рокитнівської РДА, разом із застосуванням у дослідженні контент-аналізу інформаційних ресурсів зазначеного відділу, дали змогу нам спроектувати перспективні напрями розвитку управлінської компетентності керівника закладу освіти (див. табл.).

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

Таблиця

Перспективні напрями розвитку управлінської компетентності керівника закладу освіти

Напрями розвитку	Методичні основи забезпечення розвитку
Самоосвіта (+іншомовна, інформаційна компетентності)	Активне використання навчальних е-платформ; запровадження електронного адміністрування (створення баз даних професійного розвитку), за допомогою якого здійснюється підбір індивідуальної програми підвищення кваліфікації
Поглиблення бази знань із менеджменту та маркетингу	Організація курсів підвищення кваліфікації педагогів на робочому місці, із правом керівника закладу освіти регулювати заробітну плату за результатами пройдених курсів; налагодження взаємозв'язку між ЗВО і ЗЗСО
Налагодження моніторингу якості освіти педагогів та учнів	Автономність у питаннях вибору форм і засобів професійного розвитку педагогів + очікування змін у рівнях розвитку учнів; обов'язкова вимога – оволодіння інтерактивними технологіями кожним педагогом; технологізація освітнього процесу
Збереження права особистого вибору	Обов'язковість підвищення кваліфікації за державні кошти; право керівника (і педагога) обирати терміни підвищення кваліфікації за власні кошти у зручний для себе час
Стимулювання до проектної діяльності	Заохочення до участі у програмах чи проектах, що дають змогу отримати учасникам (або організації, яку вони представляють) безкоштовні освітні послуги чи ресурси
Розширення простору можливостей	Функціонування віртуальних внутрішніх та міжшкільних спільнот, асоціацій педагогів; шкіл розвитку за професійними інтересами
Консолідація колективу на основі співробітництва	Розробка кожним закладом щорічного плану професійного розвитку педагогів, який передбачає пріоритет цілей закладу освіти щодо особистих професійних потреб педагогів; прозорість методів та механізмів здійснення контролю за професійним розвитком

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Таким чином, змістовно й технологічно налагоджений науково-методичний супровід РМК управлінської діяльності директора сільського ЗЗСО допомагає коригувати, координувати та вдосконалювати інноваційний розвиток усього закладу як організаційної структури. У свою чергу, самоосвіта, поглиблення бази знань із менеджменту та маркетингу, налагодження моніторингу якості освіти педагогів та учнів, збереження права особистого вибору, стимулювання до проектної діяльності, розширення простору можливостей кожного працівника закладу, консолідація колективу на основі співробітництва – це основа розвитку управлінської компетентності керівника закладу освіти на перспективу.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у поглибленні інноваційних практик науково-методичного супроводу управлінської діяльності школи, що розміщена у сільській місцевості, у практиці роботи районних методичних кабінетів та на курсах підвищення кваліфікації управлінських кадрів закладів освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] В. Волик, «Компетентності державних службовців України: наукові підходи до класифікації», *Державне управління та місцеве самоврядування,* № 3(14), с. 205–214, 2012.

[2] Л. А. Мартинець, *Управлінська діяльність керівника навчального закладу*. Вінниця, 2018, 196 с.

[3] І. В. Сухар, «Механізми державного управління формуванням професійної компетентності кадрів екологічної сфери України», дис. канд. наук. Київ, 2016, 182 с.

[4] Г. І. Білянін, «Профілі професійної компетентності управлінського персоналу закладів освіти», *Народна освіта*, Вип. 2(20), 2013. [Електронний ресурс]. Доступно: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/

[5] Т. В. Зубченко, «Інноваційні підходи до форм та розвитку управлінської компетентності керівника навчального закладу», *Офіційний веб-сайт завідувача РМК*, 2015. [Електронний ресурс]. Доступно: https://sajt-zaviduvacha-rmk8.webnode.com.ua/news/%d1%96nnovats%d1%96jn%d1%96-p%d1%96dkhodi-do-form-ta-rozvitku-upravl%d1%96nskoi-kompetentnost%d1%96-ker%d1%96vnika-navchalnogo-zakladu/

[6] Л. Москаленко, «Розвиток управлінської компетентності керівника дошкільного навчального закладу», *Офіційний веб-сайт управління*

освіти Святошинської районної в місті Києві державної адміністрації, 2018. [Електронний ресурс]. Доступно: www.svyatoshinruo.kiev.ua/

[7] Відділ освіти Рокитнівської РДА: Інформаційні матеріали, *Офіційний веб-сайт*; 2020. [Електронний ресурс]. Доступно: https://rokosvita.org.ua/

INNOVATIVE PRACTICES FOR IMPROVING THE DEVELOPMENT OF MANAGEMENT COMPETENCE OF THE HEAD OF EDUCATIONAL INSTITUTION

Oksana Oksenyuk,
Candidate of Pedagogical Sciences,
PhD, Associate Professor Department of Pedagogy,
Educational Management and Social Work
Rivne State University of the Humanities.
Rivne, Ukraine.
ORCID iD: https://orcid.org/0000-0003-2172-860X
oksana_oksenyuk@ukr.net

Olena Shevchuk,
Candidate of Pedagogical Sciences,
PhD, Associate Professor Department of Natural Sciences
with teaching methods Rivne State University of the Humanities.
Rivne, Ukraine.
ORCID iD: https://orcid.org/0000-0003-4117-1474
lena7shevchuk@gmail.com

Abstract. The article raises the issue of the development of management competence of the head of the educational institution, which is due to the need to move in management to a competency-based approach designed for personal development of the specialist and the managerial component of his professional competence. At the same time, the quality management of the development of the educational institution depends on the formed readiness of its head to implement educational innovations in the institution. It is established that the management competence of the head of educational institution is an integrated indicator of the personal and activity essence of the teacher, which reflects his ability to motivate, organize, distribute and control not only the work of students but also teaching staff; ability to operate with the latest pedagogical, information and communication technologies, to find and critically analyze the necessary information to make informed management decisions.

If the purpose of management of educational institution is the development of innovative educational environment of the institution, then the content of management is the implementation of new functions and responsibilities

(modeling and forecasting, marketing), practice of new methods (technical processing of information, methods of economic calculations) and forms of management (combining, corporate and collective governing bodies). The experience of the department of education of Rokytne DSA, which actively improves the structure of methodical work with the heads of the educational institutions was investigated. Innovative practices for the development of management competence of the managers are the involvement of the teaching staff of the institution to participate in project competitions; ICT training and self-presentation; modeling of school type and implementation of adaptive management; creative combination of group and cooperative forms of increasing management competence of the heads of GSEI; extended scientific and methodological support of the managers by the methodologists of RDMO. Perspective directions of the development of management competence of the head of the educational institution were offered, including self-education, deepening of the knowledge base of management and marketing, establishment of monitoring of the quality of education of teachers and students, preservation of the right of personal choice for the head and the teacher, stimulation to project activity, expansion of space of possibilities of employees of the institution, consolidation of the staff on the basis of cooperation.

Key words: management competence; head of the educational institution; scientific and methodical support; innovative practices; educational activities.

ИННОВАЦИОННЫЕ ПРАКТИКИ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Оксенюк Оксана Владимировна,
кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики,
образовательного менеджмента и социальной работы
Ровенского государственного гуманитарного университета.
Ровно, Украина.
ORCID iD: https://orcid.org/0000-0003-2172-860X
oksana_oksenyuk@ukr.net

Шевчук Елена Анатолиевна,
кандидат педагогических наук, доцент кафедры
естественных наук с методиками преподавания
Ровенского государственного гуманитарного университета.
Ровно, Украина.
ORCID iD: https://orcid.org/0000-0003-4117-1474
lena7shevchuk@gmail.com

https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

Аннотация. В статье поднята проблема развития управленческой компетентности руководителя учебного заведения, что предопределенно необходимостью перехода в управленческой деятельности к компетентностному подходу, рассчитанного на личностное развитие специалиста и управленческую составляющую его профессиональной компетентности. В то же время, качественное управление развитием учебного заведения зависит от сформированной готовности его руководителя к внедрению образовательных инноваций в заведение. Установлено, что управленческая компетентность руководителя учебного заведения – это интегрированный показатель личностно-деятельностной сущности педагога, который отображает его способность мотивировать, организовывать, распределять и контролировать не только работу ученического, но и педагогического коллективов; способность оперировать новейшими педагогическими, информационно-коммуникационными технологиями, находить и критически анализировать необходимую информацию для принятия взвешенных управленческих решений. Если целью управления учебным заведением является развитие инновационной образовательной среды заведения, то содержанием управления, соответственно, становится выполнение новых функций и обязанностей (моделирования и прогнозирования, маркетинга), практикования нових методов (технической проработки информации, методов экономических расчетов) и форм управления (комбинирования коллегиальных и коллективных органов управления). Изучен опит работы отдела образования Рокитновской РГА, где активно усовершенствуют структуру методической работы с руководителями учебных заведений. Инновационными практиками развития управленческой компетентности руководящих кадров признано привлечение педагогического коллектива заведения к участию в проектних конкурсах; ИКТ-обучение и самопрезентация; моделирование типа школы и внедрения адаптивного управления; творческое сочетание групповых и коллективных форм повышения управленческой компетентности руководителей ЗСО; расширенное научно-методическое сопровождение руководителей методистами РМК. Предложены перспективные направления развития управленческой компетентности руководителя учебного заведения, что включают самообразование, углубление базы знаний из менеджмента и маркетинга, налаживание мониторинга качества образования педагогов и учеников, сохранения права личного выбора за руководителем и педагогом, стимулирование к

проектной деятельности, расширение пространства возможностей работников заведения, консолидация коллектива на основе сотрудничества.

Ключевые слова: управленческая компетентность; руководитель учебного заведения; научно-методическое сопровождение; инновационные практики; образовательная деятельность.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] V. Volyk, «Kompetentnosti derzhavnykh sluzhbovtsiv Ukrainy: naukovi pidkhody do klasyfikatsii», Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriaduvannia, № 3(14), s. 205–214, 2012.

[2] L. A. Martynets, Upravlinska diialnist kerivnyka navchalnoho zakladu. Vinnytsia, 2018, 196 s.

[3] I. V. Sukhar, «Mekhanizmy derzhavnoho upravlinnia formuvanniam profesiinoi kompetentnosti kadriv ekolohichnoi sfery Ukrainy», dys. kand. nauk. Kyiv, 2016, 182 s.

[4] H. I. Bilianin, «Profili profesiinoi kompetentnosti upravlinskoho personalu zakladiv osvity», Narodna osvita, Vyp. 2(20), 2013. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/

[5] T. V. Zubchenko, «Innovatsiini pidkhody do form ta rozvytku upravlinskoi kompetentnosti kerivnyka navchalnoho zakladu», Ofitsiinyi veb-sait zaviduvacha RMK, 2015. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://sajt-zaviduvacha-rmk8.webnode.com.ua/news/%d1%96nnovats%d1%96jn%d1%96-p%d1%96dkhodi-do-form-ta-rozvitku-upravl%d1%96nskoi-kompetentnost%d1%96-ker%d1%96vnika-navchalnogo-zakladu/

[6] L. Moskalenko, «Rozvytok upravlinskoi kompetentnosti kerivnyka doshkilnoho navchalnoho zakladu», Ofitsiinyi veb-sait upravlinnia osvity Sviatoshynskoi raionnoi v misti Kyievi derzhavnoi administratsii, 2018. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: www.svyatoshinruo.kiev.ua/.

[7] Viddil osvity Rokytnivskoi RDA: Informatsiini materialy, Ofitsiinyi veb-sait; 2020. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://rokosvita.org.ua/

Стаття надійшла до редакції
27 жовтня 2020 року

Вісник післядипломної освіти. Випуск 14(43) «Серія «Педагогічні науки» (Категорія «Б»)
Bulletin of Postgraduate education. Issue 14(43) (Educational Sciences Series) (Category «B»)
https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

Наукове видання

ВІСНИК ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

Збірник наукових праць
Випуск 14(43)

Серія «Педагогічні науки»
Освіта/Педагогіка: 01; код спец.: 011, 012, 013, 014, 015, 016

Редактори — *Отрішко В. І.*
Ремізовський К. М.
Коректор — *Отрішко В. І.*
Комп'ютерна верстка — *Васильченко Я. Й.*

Державний заклад вищої освіти
«Університет менеджменту освіти»
04053, м. Київ, вул. Січових Стрільців, 52-А
тел: +38 (044) 481-38-00; **факс**: +38 (044) 484-10-96
www.umo.edu.ua

Підписано до друку 25.11.2020. Формат 60×84 1/16
Друк офсетний. Папір офсетний. Гарнітура Cambria.
Умов. друк. арк. 7,21. Обл. вид. арк. 7,75.
Тираж 300 прим. Замовлення № 251120_2

Надруковано в ТОВ «Видавництво "Юстон"»
01034, м. Київ, вул. О. Гончара, 36-а тел.: (044) 360-22-66,
www.yuston.com.ua
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої продукції серія дк № 497 від 09.09.2015 р.

Вісник післядипломної освіти. Випуск 14(43) «Серія «Педагогічні науки» (Категорія «Б»)
Bulletin of Postgraduate education. Issue 14(43) (Educational Sciences Series) (Category «B»)
https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-14(43)

Scientific journal

BULLETIN OF POSTGRADUATE EDUCATION

Collection of scientific papers
Issue 14(43)

Educational Sciences Series
Education/Pedagogy: 01; spec code: 011, 012, 013, 014, 015, 016

Editors — *Otrishko V. I.*
Remizovsky K. M.
Corrector — *Otrishko V. I.*
Desktop publishing — *Vasilchenko Ya. Y.*

State Institution of Higher Education
«University of educational management»
04053 Kyiv, Sichovykh Striltsiv str., build. 52-A, phone: (044) 484-10-96.
www.umo.edu.ua

Signed for print 25.11.2020. Format 60×84 1/16
Printing offset. Paper offset. Liberation font Cambria.
Provisionally printed sheets 7,21. Accounting and publishing sheets 7,75.
Edition 300 copies. Order № 251120_2

Printed in PLC «Publishing House "Yuston"»
36-A, O. Honchara Str., Kyiv, 01034, tel.: (044) 360-22-66,
www.yuston.com.ua
A certificate of making a publishing business subject to the state register of publishers, manufacturers and distributors of publishing products series дк № 497 from 09.09.2015.