

НІЖИНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИКОЛИ ГОГОЛЯ

ФАКУЛЬТЕТ ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ,
СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА МИСТЕЦТВ

КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ, ПОЧАТКОВОЇ ОСВІТИ,
ПСИХОЛОГІЇ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ

МАТЕРІАЛИ
VIII вузівської наукової студентської
Інтернет-конференції
«ПІДГОТОВКА КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ:
РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ»

28 лютого 2023 року



НІЖИНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИКОЛИ ГОГОЛЯ

ФАКУЛЬТЕТ ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ,
СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА МИСТЕЦТВ

КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ, ПОЧАТКОВОЇ ОСВІТИ,
ПСИХОЛОГІЇ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ

МАТЕРІАЛИ
VIII вузівської наукової студентської
Інтернет-конференції
«ПІДГОТОВКА КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ:
РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ»

28 лютого 2023 року

Ніжин – 2023

УДК 37.091.113:005]:004.773.7

М79

Рекомендовано до друку Вченою радою
Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя
(НДУ ім. М. Гоголя)
Протокол № 9 від 31.03.2023 року

Редакційна колегія:

Маслов Валентин Іванович, доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, початкової освіти, психології та менеджменту Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя

Новгородська Юлія Григорівна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, початкової освіти, психології та менеджменту Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя

М79 Підготовка керівника закладу освіти: реалії сьогодення та перспективи. Матеріали VIII вузівської наукової студентської Інтернет-конференції, м. Ніжин, 28 лютого 2023 р. / упоряд. Ю. Г. Новгородська. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2023. 97 с.

Збірник містить матеріали VIII вузівської наукової студентської Інтернет-конференції «Підготовка керівника закладу освіти: реалії сьогодення та перспективи», проведеної 28 лютого 2023 року в Ніжинському державному університеті імені Миколи Гоголя. У збірнику матеріалів конференції друкуються тези наукового характеру та дискусійні публікації з професійної тематики, у яких відображені результати роздумів, міркувань, наукових пошуків магістрантів, студентів, присвячені дослідженню актуальних проблем підготовки керівників освітніх організацій.

Збірник видано в авторській редакції мовою оригіналу. За точність викладеного матеріалу, достовірність фактів, цитат, власних імен, посилань на джерела та інших відомостей відповідають автори публікацій.

УДК 37.091.113:005]:004.773.7

© Новгородська Ю.Г. укладання, 2023

© НДУ ім. М. Гоголя, 2023

ЗМІСТ

Багмут Я. О. Конкурентоспроможність закладу освіти як суб'єкт ринку освітніх послуг	5
Батенко А. В. Концепт «трансформаційне лідерство» у психології та менеджменті	8
Бойко В. О. Основні стратегії менеджменту психологічного здоров'я в сучасних організаціях.....	11
Гурин Л. В. Інноваційна діяльність закладу освіти як об'єкт управління	14
Гурман Л. І. Кар'єрне зростання педагогічних працівників як одна з проблем управління закладом освіти	19
Десятник В. В. Особливості стратегічного управління освітніми організаціями.....	22
Дмитренко К. І. Управління та розвиток кадрового потенціалу організації	27
Дмитрук Ю. В. Сюжетно-рольова гра як умова соціалізації дітей дошкільного віку.....	30
Катруха К. В. Організаційно-методичний супровід гурткової роботи в закладах позашкільної освіти	35
Качнова Д. О. Соціальне виховання учнівської молоді засобами етнопедагогіки	39
Криворотта Д. О. Особливості системи управління персоналом організації.....	43
Ліхута В. І. Організаційна культура як важлива складова управління закладом освіти	47
Медвідь С. П. Проблема виховання чесності і правдивості у дітей старшого дошкільного віку.....	51
Мельниченко А. А. Формування спільних цінностей у Новій українській школі	55
Омельченко Ю. Ю. Ділове спілкування у роботі соціального працівника	61

Радус А. І. Формування пізнавальної самостійності молодших школярів.....	65
Савченко Я. П. Педагогічні умови розвитку професійних компетентностей у керівників ЗЗСО.....	70
Сич Н. В. Особливості формування етичних цінностей майбутніх менеджерів освітніх закладів	74
Стрільчук І. А. Психолого-педагогічні аспекти використання інформаційно-комунікаційних технологій у початковій школі.....	80
Хоменко А. В. Проблема формування ініціативності старших дошкільників	84
Шевченко Ю. В. Проблема формування відповідальності у дітей старшого дошкільного віку.....	88
Юрченко Ю. О. Організаційно-педагогічні умови впровадження здоров'язберігаючих технологій в освітній простір початкової школи.....	93

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ ЯК СУБ'ЄКТА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

*Багмут Яна Олександрівна,
магістрантка 1 курсу факультету
педагогіки, психології, соціальної роботи
та мистецтв спеціальності 073
Менеджмент
(Ніжинський державний університет
імені Миколи Гоголя)*

У ринкових умовах усі підприємства, організації чи установи у своїй зовнішній та внутрішній діяльності стикаються з поняттям конкуренції. Їх спроможність функціонувати на рівні з конкурентами втілюється в категорії «конкурентоспроможність».

Заклади освіти є важливими суб'єктами ринку освітніх послуг, які конкурують між собою за увагу здобувачів освіти та їх батьків, а також за фінансові ресурси. Для збереження та зміцнення своєї позиції на ринку заклади освіти також повинні забезпечувати свою конкурентоспроможність. Ринок освітніх послуг, як складова ринку послуг, щільно пов'язаний і взаємодіє з іншими ринками: праці, інформації, товарів тощо. Поруч із загальними характеристиками, властивими будь-якому товарному ринку, ринок освітніх послуг має свої особливості. Однією з особливостей освітніх послуг є те, що отриманий ефект та якість важко кількісно оцінити. Це можливо зробити лише через деякий час у процесі професійної діяльності людини, наприклад, через оплату праці. Саме невизначеність кінцевих результатів та якісних показників є чинниками, що створюють труднощі для споживачів освітніх послуг при виборі профілю та спеціальності навчання, а для роботодавців – при раціональному відборі кваліфікованих спеціалістів.

Конкуренція в освітній сфері проявляється у поведінці виробників освітніх послуг – закладів освіти. Конкурентоспроможність освітньої послуги – це сукупність якісних та вартісних характеристик специфічного товару «освітня послуга», що забезпечують задоволення конкретних потреб. Відповідність або невідповідність суб'єкта ринкового суперництва умовам ринкового середовища, свідчить про рівень конкурентоспроможності, показує наскільки продуктивний та

ефективний суб'єкт по відношенню до конкурентів та вимог споживачів послуг [5].

Аналіз наукових джерел показав, що єдиного визначення для поняття «конкурентоспроможність організації» не існує. Даний феномен розглядається, як:

- здатність закладу освіти здійснювати діяльність і формування освітнього продукту та асортименту послуг, що відповідають потребам конкурентного ринку (Н.Верхоглядова) [3];

- рівень компетентності організації порівняно з іншими конкурентами за такими параметрами, як технологія, практичні навички та професійні знання персоналу, рівень стратегічного і поточного планування, політика збуту, рівень управління, комунікації, якість систем управління, виробництва продукції (Л.Балабанова) [1];

- комплексне поняття, яке включає такі аспекти, як спроможність підприємства продавати конкурентну продукцію; вміння розробляти стратегію, яка забезпечує високий рівень його конкурентоспроможності; наявність добре налагодженого організаційно-управлінського механізму, який може виконати поставлене завдання; орієнтацію діяльності підприємства на ринок і систематичну співпрацю зі споживачами; наявність конкурентної стратегії й тактики дій стосовно конкурентів; високу професійну підготовку персоналу; вміння реагувати на зміни зовнішнього середовища (М.Корецький, А.Дегтяр, О.Дачій) [4].

Проаналізувавши вище наведені визначення, можемо зробити висновок, що конкурентоспроможність закладу освіти – це вираження конкурентоспроможності як комплексної характеристики навчального закладу за певний період часу в умовах конкретного ринку, що відображає перевагу перед конкурентами за низкою показників (фінансово-економічних, маркетингових, матеріально-технічних, кадрових і соціально-політичних), а також здатність навчального закладу до безкризового функціонування і своєчасної адаптації в умовах динамічно змінюваного середовища.

Основними ознаками конкурентоспроможності організації в інформаційній площині є:

- 1) *динамічність* – це критерій конкурентоспроможності з часовим характером, означає положення об'єкта у конкурентному полі в координатах часу як результат його конкурентної діяльності;

2) *релевантність* – це конкурентні переваги даної організації відносно іншої, можуть бути визначеними тільки в межах релевантного зовнішнього середовища;

3) *актуальність* – це данні про розвиток технологій, які відображають теперішній стан передових технологічних досягнень організації;

4) *відносність* – це коли конкурентоспроможність проявляється через порівняння характеристик даної організації з характеристиками іншої, що діють на тому ж ринку [Борисюк].

У ході наукового пошуку встановлено, що ефективність функціонування організації на ринку послуг як конкурентоспроможного суб'єкта обумовлюється рядом факторів:

- зовнішніх факторів: політична обстановка в державі, законодавча база, економічні зв'язки, наявність конкурентів, розташування закладу освіти, розстановка кадрів, наявність необхідних ресурсів (кадрових, матеріально-технічних, фінансових), система управління закладом; імідж закладу (позитивний/негативний);

- внутрішніх факторів: система та методи управління організацією, рівень впровадження інноваційних підходів; рівень організації освітнього процесу, система довгострокового планування, орієнтація на маркетингову концепцію, інноваційний характер діяльності закладу освіти, освітні послуги.

Отже, конкурентоспроможність закладу освіти є важливим аспектом його діяльності на ринку освітніх послуг. Для формування ефективного механізму управління конкурентоспроможністю необхідно провести ретельний аналіз діяльності закладу освіти: оцінити вплив соціально-економічних чинників на діяльність закладу та стан його конкурентоспроможності, середовища для визначення своїх переваг та недоліків на ринку освітніх послуг.

Література

1. Балабанова Л.В. Управління конкурентоспроможністю підприємств на основі маркетингу: монографія / Л.В. Балабанова, А.В. Кривенко. Донецьк: Дон ГУЕТ ім. Туган-Барановського, 2004. 147 с.

2. Борисюк І.О., Єрмоменко А.В. Основні напрями підвищення конкурентоспроможності підприємства. URL: <file:///D:/Doc/Downloads/alexi,+409-1589-1-CE.pdf>

3. Верхоглядова Н.І. Економічний вимір якості вищої освіти як складової національної конкурентоспроможності: монографія. Донецьк: Вид-во ДНУ, 2004. 196 с.

4. Корецький, М.Х. Стратегічне управління: навч. посібник / М.Х. Корецький, А.О. Дегтяр, О.І. Дацій. К.: Центр навчальної літератури, 2007. 240 с.

5. Черниш О.В. Конкуренція на ринку освітніх послуг. *I Міжнародна науково-практична конференція «Конкурентоспроможність вищої освіти України в умовах інформаційного суспільства»*, Чернігів, 2018. С.153-156.

КОНЦЕПТ «ТРАНСФОРМАЦІЙНЕ ЛІДЕРСТВО» У ПСИХОЛОГІЇ ТА МЕНЕДЖМЕНТІ

Батенко Аліна Владиславівна, магістрантка I курсу факультету педагогіки, психології, соціальної роботи та мистецтв спеціальності 073 Менеджмент (Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя)

Лідерство є універсальним. Де б не з'явилися люди, серед них є лідери. Не було виявлено жодної групи, в якій повністю не було б лідерства. Хоча лідерство є давнім феноменом, інтенсивні його дослідження почалися лише кілька десятиліть тому. Поняття "лідер" і "менеджер" мають багато спільного. Той і інший організують, спонукують групу на вирішення поставлених перед нею завдань, визначають вибір способів і засобів їхнього вирішення. Розходження понять "менеджмент" і "лідерство" пов'язано з існуванням у будь-якій організації двох типів відносин – формальних і неформальних. Менеджер – це керівник, який спрямовує роботу інших і несе персональну відповідальність за її результати. Менеджер не завжди буває лідером, його завдання – вносити порядок і послідовність, координувати освітній процес. Лідерство – формується спонтанно, стихійно, на рівні неформальних переваг. Коли лідер спонукає підлеглих і послідовників вийти за межі власних інтересів, зростання

продуктивності і кількісне, і якісне, буває дуже помітним і часто негайним.

Наприкінці 1970-х з'явився новий термін – трансформаційне лідерство. Спочатку його вивченням займався Джеймс Мак-Грегор Бернс, який спрямовував його на задоволення потреб вищого рівня в ієрархії Маслоу. Трансформаційним лідерам властивий індивідуальний підхід. Вони спілкуються на особистому рівні, сприймають кожного службовця індивідуально, слухають уважно, наставляють, радять, вчать (Bass, 1990). Вони дають завдання, розраховані на особистісне зростання. Трансформаційне лідерство – це можливість бути колегою та помічником, а не босом. Це мистецтво вести за собою, надихати та розвивати людей, а не використовувати їх у власних корисливих цілях. Компанія, яка має багатьох трансформаційних лідерів на різних рівнях, має набагато кращий корпоративний імідж і в суспільстві, і в діловому світі

Ідеї трансформаційного лідерства розвивав у своїх наукових доробках Б. Басс, використовуючи для його опису сукупність чотирьох «І», а саме:

- 1) індивідуальний відхід (Individualized consideration)
- 2) інтелектуальна стимуляція (Intellectual stimulation)
- 3) надихаюча мотивація (Inspirational motivation)
- 4) ідеалізований вплив (Idealized influence) [1, с. 19-31].

Б. Павар і К. Істман (Pawar, Easrman, 1997) виявили, що організації сильно відрізняються одна від одної в тому, як вони сприймають трансформаційне лідерство. Найбільш сприятливе ставлення воно зустрічає в організаціях, що зазнають змін, керованих оцінюють свої можливості групами, що мають просту структуру або управління кланового типу, що зрівнює власні інтереси членів з метою організації в цілому. На думку фахівців, довіра є умовою цілісної взаємодії людини зі світом, їй притаманні такі функції: 1) упорядкування. Довіра фіксує певне ставлення людини до навколишнього світу, його орієнтацію в ньому в координатах добра і зла, істини і неправди. 2) редукція (спрощення). Довіра виступає механізмом спрощення, виділення загального значення з безлічі неоднозначних явищ. 3) організація. Довіра закріплює в суспільній свідомості й культурі певні установки й оцінки, мету, заборони та ін. 4) оптимізація відносин і діяльності. За відсутності довіри знижується потенціал соціальних систем, стає неможливою взаємодія. 5) репродукція [2].

Тісно пов'язаним із трансформаційним є лідерство автентичне. Під автентичним лідерством розуміється патерн відкритої та етичного лідерської поведінки, що заохочує відкритість до обміну інформацією, необхідної для прийняття рішень, при цьому приймаються думки всіх членів колективу. Вперше на роль автентичності в організації діяльності звернув увагу С. Barnard (1938 р.), згідно із ним, здатність бути автентичним є показником ефективності лідера. Потім феномен автентичності вивчався у контексті позитивної організаційної поведінки, втім власне поняття автентичного лідерства було введено у науковий обіг лише у 2005 р. В. J. Avolio та W. L. Gardner [3, с. 315-338]. Одним із ключових компонентів автентичного лідерства є самоусвідомлення. На думку В. J. Avolio, W. L. Gardner самоусвідомлення є основою даного стилю лідерства та означає, що лідер чітко розуміє чого він хоче і вміє транслювати своє бачення ситуації іншим людям. Ще одним аспектом у дослідженні автентичного лідерства є те, яким чином лідер впливає на своїх підлеглих. Встановлено, що автентичні лідери створюють такий організаційний клімат, де працівники відчують переважно позитивні емоції; лідери уособлюють позитивну поведінкову модель, орієнтуючись на яку підлеглі розвивають власну автентичність; такі лідери підтримують самодетермінацію підлеглих, стимулюючи їх до особистісного зростання і розвитку автономності.

Отже, трансформаційне лідерство є універсальним. Воно властиво різним культурам і не робить відмінності за статтю керівника, типу організації, організаційним рівня. Трансформаційні лідери надихають своїх послідовників, спонукаючи їх виходити за межі власних інтересів, допомагають їм усвідомити важливість поставлених цілей. Лідери постійно знаходяться у пошуках покращення, еволюції, та зрілості, що в підсумку призведе до кращих результатів. У процесі знаходження чогось нового повинні приймати участь як самі лідери так і їх послідовники. Їхні взаємовідносини повинні розвиваються у нових площинах, що в значній мірі буде обумовлювати досягнення поставлених цілей організаційних змін без значного опору з боку підлеглих. Звернення до автентичності як ідеї збереження автономності, цілісності та особистісної ідентичності у відповідь на невизначеність і нестійкість світу, є сьогодні потребою часу.

Література

1. Bass B. M. From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*. 1990. P. 19-31.
2. Pawar B. S., Eastman K. K.. The nature and implications of contextual influences on transformational leadership. A conceptual examination. *Academy of Management Review*. 1997. P. 80-110.
3. Avolio B.J. Gardner W.L. Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership // *The Leadership Quarterly*. 2005. Vol. 16. P. 315-338.

ОСНОВНІ СТРАТЕГІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

*Бойко Вадим Олександрович,
магістрант 1 курсу факультету
педагогіки, психології, соціальної
роботи та мистецтв спеціальності
073 Менеджмент (Ніжинський
державний університет імені
Миколи Гоголя)*

В останні два десятиліття у організаційній психології оформився напрям – «healthy organization» («здорова організація»). З одного боку, здорова організація розглядається як сприятливе робоче середовище для психічного здоров'я та благополуччя працівника. Така організація здійснює профілактику неблагополуччя та надає підтримку персоналу, котрий має певні ментальні проблеми. З іншого боку, оформилось бачення, що керівник здорової організації керівник дбає про благополуччя організації у цілому, за допомогою «здорового» клімату, культури та практики всієї установи [1].

Конкретним втіленням цієї концепції є ідея «Healthy schools». Традиційно, вона сконцентрована на тому, щоб створити здорове і позитивне навчальне середовище. Однак, останнім часом зарубіжні вчені почали дивитися ширше і більше досліджують формування в школі сприятливого середовища і для працівників освіти. «Здорова школа» створює комфортні умови для зміцнення здоров'я, відчуття

шкільного духу, взаємозв'язків між школою, сім'єю і місцевою громадою. Тут забезпечується достатня підтримка, формується здатність педагогів долати стрес, успішно адаптуватися до робочого середовища [3].

Основними стратегічними рівнями забезпечення психологічного здоров'я є індивідуальний, груповий, організаційний та міжорганізаційний рівні [2].

Індивідуальний рівень орієнтує на зміни, які покликані зміцнити психологічне благополуччя робітників та всієї організації. Заходи стосовно такого виду втручання проявляються у покращенні робочих умов, мотивації, наданні зворотного зв'язку та збільшенні участі працівників. На цьому ж рівні організація запроваджує знайомство з ефективними копінг-стратегіями, які мають на меті допомогти працівникові впоратися зі стресом та проблемами на роботі. Також практикується розвиток толерантності до невизначеності, оскільки не завжди умови праці є визначеними, потрібно робити вибір стосовно специфіки власної діяльності. Крім того, заохочується креативність та створюються умови для особистого розвитку, адже вони позитивно відображаються на зростанні рівня продуктивності особистості.

Груповий рівень організації спрямовує зусилля керівник на формування здорового колективу. Здорова група є такою, яка поважає своїх членів, вислуховує інші точки зору, виявляє толерантне ставлення до різних стилів діяльності і націлена на рішення, що приносять користь усім. Керівник організації уважно ставиться до створення команди та формування приналежності. Психологічне благополуччя великою мірою залежить саме від приналежності до організації. Активно запроваджуються і групові тренінги, спрямовані на ідентифікацію працівників з організацією, роботу з різноманітністю. Ще один напрям уваги – це розвиток креативного мислення, що відіграє важливу роль у здоровому колективі тому, що прагнення нестандартно вирішувати завдання виявляється у продуктивному вирішенні нестандартних викликів кожного члена. Практикується ввічливість у взаєминах на робочому місці, яка дуже допомагає створити готовність до позитивного спілкування з іншими, а це, у свою чергу, значно зменшує конфліктність. Отже, названі втручання мають на меті створення здорових груп, що згуртовують співробітників, дають соціальну підтримку задля ефективного вирішення сучасних робочих проблем, збереження благополуччя персоналу.

Організаційний рівень. Керівник має зосередитися на тому, щоб зробити організацію не лише більш продуктивною, але і щасливим місцем для роботи. При цьому відбувається формування відкритої організаційної культури, яка вирізняється своєю неперервною креативністю та інноваційністю. Інтервенції керівника спрямовані на створення клімату, основа якого гарні взаємозв'язки та лідерські стилі працівників для того, щоб розширити їхній вплив та вклад в організацію через збільшення автономії та самоорганізації. Тобто, покращується залучення працівників у діяльність всієї організації, і водночас створюються належна відповідність за безпеку на робочому місці задля встановлення психологічного благополуччя.

Міжорганізаційний рівень формування здорової організації реалізується впровадженням заходів, необхідних задля встановлення плавних меж між організаціями та покращення взаємозв'язків між ними. Важливими його складовими є партнерство, встановлення необхідних зв'язків, залучення громади. Саме тому інтервенції керівника спрямовані на те, щоб покращити співпрацю між організаціями задля встановлення взаємовигоди. Важливо докласти зусилля на створенні та підтримці індивідуальної мережі зв'язків працівників як в середині організації, так і поза її межами, а також на міжорганізаційному рівні. Такі дії керівника здатні покращити ефективність виконання працівниками діяльності та збільшити можливості для їх кар'єрного зростання.

Отже, всі перелічені управлінські інтервенції сприяють вирішенню проблем психічного благополуччя не лише окремого співробітника, не лише організації, але і всього персоналу при взаємодії різних організацій. Керівник організації не має обмежуватися інтервенціями на певному рівні. Важливо зосередитися на багаторівневому підході задля збільшенні тривалості й ефективності менеджменту психологічного благополуччя. Тільки багаторівнева стратегія може забезпечити стає психологічне благополуччя персоналу та здорове функціонування організації в цілому.

Література

1. Карамушка Л. М. «Healthy organizations»: сутність, основні напрямки та методи активності для забезпечення психічного здоров'я персоналу. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2021. 2-3 (23). С. 40-49
2. Di Fabio A. Positive healthy organizations: promoting well-being, meaningfulness, and sustainability in organizations. *Frontiers in Psychology*. 2017. Vol. 8. P.19-38.
3. Cameron K. S., Spreitzer G. M. *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*. Oxford University Press, Incorporated, 2013. P. 178–187.

ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ

*Гурин Людмила Володимирівна,
магістрантка 1 курсу факультету
педагогіки, психології, соціальної
роботи та мистецтв спеціальності
073 Менеджмент (Ніжинський дер-
жавний університет імені Миколи
Гоголя)*

Сучасний період розвитку України характеризується активною взаємодією та швидкими змінами у виробничих і цифрових технологіях, процесах інтелектуалізації праці. Характерними особливостями, що забезпечують рейтинг країни у світовій економіці, виступають інтелектуальний капітал, здатність продукувати інноваційні ідеї та реалізовувати їх шляхом інноваційно-інвестиційної моделі розвитку. У зв'язку з цим зростає актуальність проблеми ефективного стимулювання інноваційної діяльності, яка є необхідною складовою сфери освіти. Це підтверджується нормативно-правовою базою, що забезпечує раціональне функціонування освітніх установ в контексті впровадження інновацій: Концепція державної інноваційної політики України, Закон України «Про інноваційну діяльність», Положення «Про порядок здійснення інноваційної діяльності в системі освіти України».

Вперше термін «інновація» в науковий обіг ввів австрійський учений Алоїз Шумпетер, розуміючи під цим поняття цілеспрямоване нововведення у певній системі, що вдосконалює цю систему, призводить до її прогресивного розвитку

У ході наукового пошуку з'ясовано, що кожен освітню чи педагогічну інновацію можна розглядати й оцінювати за трьома аспектами:

- *мотиваційний аспект* виступає показником задоволення запитів і потреб суб'єктів інноваційної діяльності в освітньому закладі;

- *змістовий компонент* є показником цілісності й мобільності змісту, форм і методів розвитку, навчання і виховання підростаючого покоління;

- *операційний аспект* необхідний для оцінювання якості реалізації проекту інноваційної діяльності.

Інновація як складова інноваційного процесу лежить в основі інноваційної діяльності, яка розглядається як:

- діяльність, що спрямована на розроблення й використання у сфері освіти результатів наукових досліджень та розробок [6];

- сукупність заходів, спрямованих на створення, впровадження, поширення та реалізацію інновацій з метою отримання комерційного та/або соціального ефекту, які здійснюються шляхом реалізації інвестицій, вкладених в об'єкти інноваційної діяльності [3];

- процес, спрямований на втілення результатів наукових досліджень і розробок або інших науково-технічних досягнень у новий чи вдосконалений продукт, у новий чи вдосконалений технологічний процес, який використовується у практичній діяльності [4, с. 15].

- діяльність, що спрямована на оновлення існуючого, створення і використання нового конкурентоспроможного продукту (товару, технології, способу виробництва) з метою кращого задоволення суспільних потреб (підвищення продуктивності праці, якості продукції, зниження її собівартості тощо) [8, с. 15].

- динамічно-розвиваючий системно-змінюючий процес, спрямований на інноваційно-збалансовану системну зміну параметрів потенціалу підприємств на вході, в процесі і виході як базової основи створення кінцевого якісного продукту чи надання послуги суб'єктам за інтересами при задоволенні їхніх потреб з дотриманням екологічних, соціальних нормативів-стандартів, забезпечення

економічної безпеки конкурентоспроможності та економічної вигоди [7, 40].

- процес внесення нових елементів у традиційну систему, створення та використання інтелектуального продукту, доведення нових оригінальних ідей до реалізації їх у вигляді готового товару (послуги) на ринку [2, с.32];

- особливий вид діяльності людини, спрямований на оновлення й вдосконалення певної системи, забезпечення її прогресивного розвитку [1];

- складне інтегральне новоутворення, сукупність різних за цілями та характером видів робіт, що відповідають основним етапам розвитку інноваційних процесів та спрямовані на створення та внесення майбутнім педагогом змін до власної системи роботи [5, с.187].

У результаті аналізу змісту інноваційної діяльності у педагогічній літературі з'ясовано, що досліджуваний феномен розглядається у трьох аспектах:

- як розробка, освоєння й використання нововведень відповідно етапів розвитку інноваційних процесів (Л.І. Даниленко, В. Г.Кваша та ін.),

- як вищий ступінь педагогічної творчості, педагогічного винахідництва, введення нового у педагогічну практику (І.М. Дичківська, О.Г. Козлова, Н.І. Клокар та ін.),

- як науково-практичне дослідження та інноваційний експеримент (Ю.Г. Максимов, М. А.Меладзе та ін.).

Ґрунтуючись на аналізі наукової літератури, будемо розглядати **інноваційну діяльність** як складне, інтегральне утворення, сукупність різних за цілями та характером видів робіт, що відповідають основним етапам розвитку інноваційних процесів та спрямовані на створення і внесення педагогами змін у власну систему роботи. Зміст інноваційної педагогічної діяльності як системної, складає реалізація нововведень на основі використання та впровадження нових наукових знань, ідей, підходів, трансформація відомих результатів наукових досліджень та практичних розробок у новий або удосконалений продукт.

У «Положенні про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності» [6] визначено об'єкти та суб'єкти інноваційної діяльності (рис.1).

Об'єкти інноваційної освітньої діяльності

- нові емпіричні та/або теоретичні знання
- навчальний та виховний процеси
- освітні (педагогічні), дидактичні, виховні, управлінські системи, моделі, методи, інноваційні освітні програми і проекти
- засоби навчання та обладнання
- організаційні та адміністративні рішення, що істотно поліпшують якість освіти
- результативність та ефективність освітньої діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів освіти

Суб'єкти інноваційної освітньої діяльності

- педагогічні, науково-педагогічні працівники закладів освіти
- наукові працівники, працівники органів управління освітою
- заклади освіти, наукові установи та організації, що надають освітні послуги

Рис. 2. Об'єкти та суб'єкти інноваційної освітньої діяльності

У ході наукового дослідження виявлені чинники, які спонукають заклади освіти до здійснення інноваційної діяльності. До *внутрішніх* чинників належать:

- соціально-педагогічні – визначаються залученістю педагогічних працівників до науково-дослідних та науково-методичних досліджень;
- організаційно-педагогічні – характеризуються наявністю системи спеціальних стимулів, забезпеченням зв'язків з науковими установами та закладами вищої освіти, включенням закладу освіти до інноваційної інфраструктури;
- психолого-педагогічні – передбачають розвиток інноваційної культури в колективі та інноваційного потенціалу працюючих.

Зовнішні чинники передбачають політичні, економічні й соціальні зміни, які відбуваються в державі і суспільстві, що спонукають соціальну систему до здійснення інноваційної діяльності.

Отже, інноваційна діяльність, будучи складним і багатоплановим феноменом, своїм змістом охоплює процес взаємодії індивідів, спрямований на розвиток і перетворення об'єкта, на переведення його в якісно новий стан. Як особливий вид творчої діяльності, інноваційна

діяльність об'єднує різноманітні операції і дії, спрямовані на одержання нових знань, технологій, систем.

Література

1. Артюшина М. В. Психологічні та педагогічні основи підготовки студентів економічних спеціальностей до інноваційної діяльності: монографія. К. : КНЕУ, 2009. 271 с.

2. Даниленко Л.І. Управління інноваційною діяльністю у загальноосвітніх навчальних закладах: теоретико-прикладний аспект. *Вісник Уманського державного пед. ун-ту ім. П.Тичини*. 2005. С. 46-52.

3. Закон України «Про інвестиційну діяльність». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1560-12#Text>

4. Ковальчук В. М. Економічна сутність інновацій у ринковій економіці перехідного типу. *Академічний огляд*. 2005. №1. С12-17.

5. Лозова О.А. Проблема інноваційної діяльності в системі підготовки майбутнього вчителя іноземної мови / О.А.Лозова (О.А.Гончарова). *Теоретичні питання культури, освіти та виховання: Зб. наук. праць*. К.: Вид. центр КНЛУ, 2006. Вип. 30. С. 186-188.

6. Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності. Наказ Міністерства освіти і науки України, молоді та спорту України 30.11.2012 № 1352. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0946-00>

7. Рекуш А. М. Інноваційна діяльність сільськогосподарських підприємств в їх стратегічному розвитку. *Вісник ХНАУ*. № 4. 2017. с. 239- 240.

8. Худолій Л. М., Файчук О. В., Файчук О. М. Перспективи банківського кредитування інноваційних проектів в агропродовольчому виробництві України : монографія. К. : ЦП «КОМПРИНТ», 2014. 267 с.

КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОДНА З ПРОБЛЕМ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ

*Гурман Лілія Ігорівна, магістрантка
I курсу факультету педагогіки,
психології, соціальної роботи та
мистецтв спеціальності
073 Менеджмент (Ніжинський
державний університет імені Миколи
Гоголя)*

Однією з найважливіших сфер діяльності людини є професійна діяльність, в умовах якої відбувається формування конкурентоздатного кадрового персоналу як головної рушійної сили організації. Проте не завжди працівники усвідомлюють необхідність свого професійного розвитку, не враховують своїх потенційних можливостей щодо кар'єрного росту. У свою чергу організація не бере до уваги спроможність кожного окремо взятого працівника щодо виконання того чи іншого виду професійної діяльності, неефективно використовують особистісний і професійний потенціал персоналу. Це підтверджує потребу вивчення психолого-педагогічних аспектів розвитку кар'єри особистості в контексті реальних умов сучасної праці.

У перекладі з італійської «*carriera*» – дія, життєвий шлях, поприще – передбачає швидке й успішне просування по службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності, досягнення популярності, матеріальних благ у певному виді діяльності.

Аналіз наукової літератури свідчить про виокремлення трьох підходів щодо визначення сутності поняття «кар'єра».

Представники *соціально-психологічного* напрямку (Б. Почебут, В.Чикер) характеризують кар'єру як процес, що передбачає просування людини в організаційній ієрархії, черговість занять протягом її життя. Кар'єра при цьому виступає як один із показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу.

Репрезентанти *управлінсько-менеджерського* напрямку (А.Занковський, Є. Комаров) зазначають, що кар'єра є сукупністю посад, які працівник займає на цей момент часу (фактична кар'єра) або може займати (планова кар'єра). Водночас кар'єра є механізмом, який об'єднує в єдине ціле прагнення індивіда й соціальні системи.

Представники *соціально-економічного* напрямку (Н.Лукашевич, О. Мол) зазначають, що кар'єра є показником динаміки рівня освіти й кваліфікації працівника протягом трудового життя та посадових пересувань. Вона проявляється в поведінці, яка є наслідком накопичення та використання людського капіталу протягом робочого життя [1].

Аналіз даних підходів свідчить про те, що кар'єра передбачає послідовне просування в межах своєї професійної діяльності з метою отримання більших повноважень, більш високого статусу, престижу, влади, грошей. У свою чергу кар'єра є вагомим мотиватором щодо досягнення успіху, пізнання самого себе, що забезпечує успішну самореалізацію, швидке просування службовими сходинками.

Активні дії працівника щодо досягнення успіхів у професійній діяльності називаються професійною кар'єрою. Цей тип кар'єри тісно пов'язаний з професійним зростанням і майстерністю, і характеризується не стільки самою метою, скільки рухом до цієї мети. Успішність професійної кар'єри обумовлюється не тільки прагненням людини до того, чого вона хоче, а й усвідомленням необхідності того, задля чого все робиться. Перевага при цьому надається професійному зростанню людини до професіоналізму, який характеризується такими фазами, як: вибір професії, оволодіння професією, зміцнення професійних позицій, оволодіння майстерністю, творчістю. Професійна кар'єра розглядається як: засіб самовираження (самоствердження), спосіб досягнення цілей та реалізації амбіцій, механізм підвищення професіоналізму та соціального статусу.

Ефективність планування кар'єрного зростання обумовлюється рядом принципів:

- *осмисленості* – характеризується тим, що будь-які кар'єрні дії повинні бути цілеспрямованими і реалізовуватись з урахуванням індивідуальних та загальних цілей. Кар'єрний рух має спрямовуватись на забезпечення оптимальності вибору маршруту та тактики його проходження. При цьому має здійснюватись об'єктивна оцінка досягнутого положення, сформованості здібностей і можливостей руху до більш високих цілей.

- *безперервності* – передбачає постійність кар'єрного руху незалежно від досягнутих цілей. Перевірка відповідності займаній посаді або статусу має підтверджуватись процесом реалізації службових вимог. Уповільнення просування по службі або

переривання професійного зростання має бути виправданим труднощами, що виникають у процесі кар'єрного сходження, або кризовими ситуаціями у професійній діяльності;

- *швидкості* – просування по кар'єрних сходах має узгоджуватися із загальним рухом, де одночасно виникають лідера та відстаючі. Звідси випливає, що успішна кар'єра можлива у групі лідерів і кар'єрне просування командою є більш надійним;

- *маневреності* – характеризується такими ознаками: пом'якшення сили зіткнення за рахунок компромісу; «пропуск уперед» на загрозовій ділянці; «обхід бар'єру» без зміни маршруту; знання «обхідних» шляхів та їх використання з поверненням на основну лінію руху; рух «зігзагом» на крутому підйомі; вихід на інший службовий маршрут.

- *економічності* – передбачає найменші витрати всіх необхідних ресурсів для досягнення високих результатів на кар'єрному шляху. Зважаючи на те, що кар'єрний шлях дуже довгий, тому необхідно навчитися чітко, раціонально розподіляти сили на цьому шляху; унормувати свої прагнення з реальними можливостями [2].

У сучасних умовах уявлення про кар'єру постійно зазнають змін, що спонукає кожну людину переосмислювати свій професійний шлях, співставляти власний теперішній і минулий досвід, адекватно підходити до оцінювання своїх реальних можливостей у подальшому професійному розвитку. Тому самостійне проектування та реалізація власної кар'єри працівником має бути систематичним та безперервним процесом, спрямованим на досягнення поставлених цілей кар'єри.

Література

1. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 1. С.91-104. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2013_1_20

2. Принципи управління і планування ділової кар'єри. URL: https://msn.khmnu.edu.ua/pluginfile.php/408840/mod_resource/content/1/%D0%A2%D0%95%D0%9C%D0%90%209.pdf

ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ОСВІТНИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ

*Десятник Вікторія Володимирівна,
магістрантка 1 курсу факультету
педагогіки, психології, соціальної
роботи та мистецтв спеціальності 073
Менеджмент (Ніжинський державний
університет імені Миколи Гоголя)*

Середовище функціонування освітніх організацій протягом останніх років постійно змінюється, що спричиняє певні ризики та невизначеність в їх діяльності. Нестабільність зовнішнього середовища, як правило потребує негайних реакцій і прийняття управлінських рішень для забезпечення конкурентоспроможності організації. За таких умов традиційні підходи до менеджменту не відповідають сучасним викликам та запитам суспільства.

Це викликало появу нових підходів і концепцій у сфері управління освітніми організаціями. Практика показала, що забезпечення конкурентоспроможності організації освітньої сфери сьогодні залежить від ступеня засвоєння методології і методів стратегічного управління.

Стратегічне управління можна визначити як специфічну управлінську діяльність в умовах динамічного зовнішнього середовища, яка спрямована на створення унікальних конкурентних переваг освітньої організації щодо використання ресурсів, технологій, інновацій та менеджменту.

У науково-методичній літературі стратегічне управління розглядається як:

– багатоплановий, формально-поведінковий управлінський процес прийняття і здійснення стратегічних рішень, центральною ланкою якого є вибір, заснований на співставленні власного ресурсного потенціалу з можливостями і загрозами зовнішнього оточення (С.М. Козьменко, К. Боумен);

– процес, за допомогою якого менеджери встановлюють довгострокове спрямування організацій, визначають специфічні виконавські цілі, розробляють стратегії для досягнення цих цілей з урахуванням зовнішніх і внутрішніх обставин, і зобов'язуються виконати обрані плани дій (А. Томпсон, Дж. Стрікленд);

– концепція, в якій поєднуються цільовий та інтегральний підходи, що дає змогу встановлювати цілі розвитку, порівнювати їх з наявними можливостями (потенціалом) організації та приводити їх у відповідність за рахунок розробки та реалізації систем стратегії (З.Є.Шершньова).

Провідною ідеєю стратегічного менеджменту є ідея перенесення центру уваги керівництва на зовнішнє оточення для того, щоб відповідним чином і вчасно реагувати на зміни, що відбуваються у ньому, та прогнозувати майбутнє.

У такому разі успішність стратегічного управління залежить від галузевої належності організації, її розміру, спеціалізації, науково-технічного потенціалу та ступеня адаптації до зовнішнього середовища [4, с. 64].

Перехід організацій до стратегічного управління був зумовлений певними чинниками, які систематизовано А. Стейнером. До них науковець відніс: науково-технічний прогрес; збільшення розмірів організацій; встановлення зв'язків між організаціями; зростання конкуренції; розвиток методології планування; поява електронно-обчислювальної техніки; зростання кваліфікованих кадрів; перемоги організацій зі стратегічним управлінням [3, с. 11].

Також, перехід організацій сфери освіти до стратегічного менеджменту також був обумовлений дією певних факторів. Серед них можна зазначити: демографічні та етнічні зміни, оновлення парадигми освіти, розробку нових освітніх технологій, запровадження інформаційно-комунікаційних технологій, створення мережі Інтернет, інтеграцію в Європейський освітній простір, розробку нових концепцій управління.

Стратегічний менеджмент на сьогодні виступає концепцією інтегрального підходу до діяльності закладів освіти, яка дає змогу вивчати зовнішнє оточення та потенціал освітньої організації, проводити процес формулювання стратегії відповідно до її внутрішніх та зовнішніх можливостей розвитку, організовувати і стимулювати рух до поставлених цілей на основі забезпечення виконання розроблених стратегій.

На думку В. Пастухової, концепція стратегічного управління освітньою організацією передбачає:

- функціонування закладу освіти як «відкритої» системи»;

- використання системного та ситуаційного підходів як методологічної основи;
- бачення довгострокової перспективи розвитку освітньої організації;
- використання у плануванні розвитку освітньої системи підходу «від майбутнього до сьогодення»;
- пріоритетність аналізу зовнішнього середовища, виявлення можливостей і загроз;
- відповідність організаційної структури обраній стратегії [5].

Сьогодні концепція закритої освітньої організації змінюється на концепцію відкритої освітньої системи. Це означає, що посилюються зв'язки між освітніми і соціальними інституціями з метою забезпечення рівного доступу до якісної освіти.

Л. Калініна та Є. Коваленко визначили особливості стратегічного управління відкритими системами у сфері освіти:

1. Визначати цілі управління відповідно до закономірностей розвитку освіти в цілому і інтересам закладу освіти зокрема;
2. Формувати стратегії як засіб досягнення цілей;
3. Оцінювати шляхи розвитку відповідно змін зовнішнього і внутрішнього середовища;
4. Правильно обирати стратегію управління для успішного розвитку освітньої системи;
5. Підтримувати зв'язки із зовнішнім середовищем і враховувати фактори впливу [3, с. 17].

Отже, об'єктом стратегічного управління у сфері освіти є відкрита освітня організація, яка змінює параметри, розвивається під впливом зовнішнього середовища і сама впливає на нього.

Стратегічне управління, зазначають О. Гевко та Н. Шведа, виявляється у принципах цілеспрямованості, безперервності, наукового обґрунтування, системності та комплексності, послідовності, циклічності, унікальності, гнучкості, адаптивності, результативності та ефективності і виступає однією із форм реалізації цільового підходу в управлінні освітньою організацією, оскільки стратегічний менеджмент спрямований на визначення, обґрунтування та реалізацію довгострокових цілей за допомогою певних стратегій. [1, с. 5-6].

У такому разі, мета стратегічного управління – визначення місії, цілей, планів, проєктів, програм, орієнтирів розвитку, оскільки стратегічне управління дає змогу обрати напрям руху організації

відповідно до її цілей, тобто потрапити з даної точки до бажаного стану.

За словами Л. Калініної та Є. Коваленко це складне завдання, тому що:

- майбутнє невідоме,
- середовище мінливе й динамічно змінюється,
- управління здійснюється людьми. [3, с. 19].

До особливостей стратегічного управління у сфері освіти дослідники відносять: здатність освітньої організації пристосовуватися до змін зовнішнього середовища; визначення перспектив розвитку; використання альтернатив та вибір ступенів свободи; можливість критики та обговорення; можливість чітко зорієнтуватися у напрямі розвитку; координацію та узгодженість цілей, що у випадку виникнення протиріч дозволяє досягнути компромісів; широкий погляд на розвиток закладу освіти як осередку освітньої діяльності; підвищення здатності освітнього закладу до реакції на непередбачені обставини; обмін інформацією, зумовлений реалізацією різних напрямків розвитку освітньої організації; створення нових освітніх послуг; можливість виявлення негативних явищ; моделювання системи управління якістю освіти у закладі [2].

О. Гевко та Н. Шведа вважають, що стратегічне управління має і низку недоліків:

1) стратегія не дає точного й детального передбачення майбутнього, а формує тільки якісні побажання того, в якому стані має перебувати організація в майбутньому, яку позицію займати на ринку, тобто намагається прогнозувати можливості її виживання в конкурентній боротьбі;

2) за наявності певних рекомендацій, правил та логічних схем аналізу проблем, вибору та реалізації стратегії, відсутня уніфікована процедура, яка б передбачала, що і як робити при вирішенні проблем у конкретній ситуації;

3) методологія стратегічного планування використовує багато вузькопрофесійних термінів, що ускладнює порозуміння з неспеціалістами;

4) розроблення стратегії потребує великих зусиль, часу та ресурсів;

5) в умовах високої нестабільності зовнішнього середовища помилки у стратегічному виборі можуть бути зумовлені відсутністю

повної інформації про тенденції ринку, наміри конкурентів, появу технологічних новацій тощо;

б) наявність сформованої стратегії може сприяти бюрократизації управління, тоді як середовище часто вимагає термінових заходів [1, с. 6-7].

В останні роки стратегічне управління дедалі більше доповнюється якісними особливостями. Освітні організації сьогодні зіткнулися з проблемами, спричиненими технологічним динамізмом, інформаційною автоматизацією, непередбачуваністю ринку, посиленням конкурентної боротьби. Сьогодні їм стало важко задовольняти запити замовників освітніх послуг (батьків, учнів, громадських організацій тощо).

Вирішити ці проблеми в закладах освіти, організованих за функціональною ознакою і керованих з єдиного центру, нелегко. Вихід був знайдений в запровадженні радикальної децентралізації повноважень і відповідальності, а також досягненні високого рівня згуртованості організації.

При цьому, багато вимог виникало несподівано і потребувало миттєвого реагування. Саме стратегічне управління в сучасних умовах дає змогу врахувати основні тенденції зміни зовнішнього середовища і сприяє розв'язанню проблем довгострокового характеру.

Особливістю стратегічного управління в сучасних умовах є аналіз передумов і розробка завдань-вимог щодо управління змінами у процесі реалізації стратегічної програми. До таких завдань відносяться: удосконалення оргструктури управління; маркетинг; моніторинг ринкової кон'юнктури; інновації; зміни вимог з боку державного регулювання за сферами діяльності та ті зміни, що відбуваються на глобальному ринку, і відповідно до яких організація зміцнює свій організаційно-економічний потенціал.

У такому разі особливостями стратегічного управління слід визначити:

1. Врахування факторів зовнішнього впливу на організацію (соціальних, політичних, технічних, технологічних, економічних, педагогічних);
2. Довгострокове планування;
3. Формулювання основних цілей.

Отже, узагальнюючи теоретичні положення, що стосуються особливостей стратегічного управління, слід зазначити, що в сучасних

умовах нестабільного зовнішнього середовища стратегічне управління організацією сфери освіти орієнтує її діяльність на запити споживачів, здійснює гнучке регулювання, адекватне соціально-економічній динаміці змін і дає змогу створювати конкурентні переваги для розвитку організації в ринкових умовах та досягати своїх цілей у довгостроковій перспективі.

Література

1. Гевко О.Б., Шведа Н.М. Стратегічне управління: навчальний посібник для студентів усіх форм навчання напряму 6.030601 «Менеджмент». Тернопіль ФОП Паляниця В. А., 2016. 152 с.
2. Кайлюк Є. М., Андрєєва В. М., Гриненко В. В. Стратегічний менеджмент: навч. посіб. Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. Х.: ХНАМГ, 2010. 279 с.
3. Калініна Л.М., Коваленко Є.І. Стратегічне управління: навч. посіб. Ніжин: НДУ імені Миколи Гоголя, 2013. 104 с.
4. Освітній менеджмент: навч. посіб. / За ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. К.: Шкільний світ, 2003. 400 с.
5. Пастухова В. В. Стратегічне управління підприємством: філософія, політика, ефективність : монографія. К. : КНТЕУ, 2002. 302 с.

УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

*Дмитренко Костянтин Іванович,
магістрант 1 курсу факультету
педагогіки, психології, соціальної
роботи та мистецтв спеціальності
073 Менеджмент (Ніжинський
державний університет імені
Миколи Гоголя)*

Розвиток кадрового потенціалу виступає важливим стратегічним напрямком розвитку кожного підприємства та засобом досягнення стійких конкурентних переваг в умовах жорсткої конкурентної боротьби. Для того, щоб діяльність окремого підприємства була

успішною та прибутковою, щоб підприємство мало стійку позицію на ринку серед конкурентів, потрібно постійно розвиватись та вдосконалюватись; треба безперервно планувати та підтримувати високий кадровий потенціал розвитку. Саме тому потрібно звернути увагу на такий напрямок управління кадрами, як розвиток кадрового потенціалу.

Сучасні українські підприємства у своїй більшості мають проблеми в сфері управління кадровим потенціалом, а саме: відсутність інноваційної спрямованості кадрової політики та використання вдалого досвіду закордонних підприємств; також це відсутність балансу на вітчизняному ринку праці; не завжди відділи кадрів враховують особистісні характеристики кожного окремого робітника та мають чітку систему розвитку та вдосконалення кадрового потенціалу працівників; відсутність чіткої системи соціальних гарантій тощо.

Розвиток кадрового потенціалу є невід'ємною частиною кадрової політики кожного сучасного підприємства, незалежно від виду та особливостей його діяльності. В теорії управління персоналом під кадровою політикою прийнято розуміти нормативно встановлену сукупність цілей, задач, принципів, методів, технологій, засобів та ресурсів з відбору, навчання, використання, розвитку професійних знань, вмінь, навичок, можливостей спеціалістів, керівників, інших учасників професійно-трудова відносин.

Головна мета формування кадрового потенціалу підприємства – забезпечити підприємство необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання та досягти підприємством поточних і стратегічних цілей.

Під розвитком кадрового потенціалу розуміється напрям соціальних програм підприємства, які проводяться в рамках бізнес-стратегії з метою залучення та утримання професійних та кваліфікованих співробітників.

Розвиток охоплює насамперед: навчання, яке у формі загальної та професійної освіти надає необхідні знання, навички та досвід; підвищення кваліфікації, завдання якого – покращення професійних знань та навичок; перекваліфікацію, яка, по суті, дає другу освіту. Під нею розуміється будь-яка професійна переорієнтація, мета якої надати можливість працівникам освоїти нову їм спеціальність; адаптацію; оцінку кандидатів на вакантну посаду; планування ділової кар'єри та

службово-професійного просування кадрів; роботу із кадровим резервом.

Таким чином, управління кадровим потенціалом є однією з головних функцій будь-якого підприємства, яка може виявитися тим критичним фактором, що визначає ефективне функціонування підприємства в довгостроковій перспективі. З метою побудови високоефективної системи управління розвитком кадрового потенціалу підприємств передусім необхідно проводити оцінку факторів, що впливають на кадрову роботу та ефективність використання кадрового потенціалу. Розкриті зовнішні та внутрішні фактори дозволяють визначити передумови і напрямки удосконалення управління розвитком кадрового потенціалу, які забезпечують відповідність кадрової роботи змінам в системі організації та регулювання праці в суспільстві.

Література

1. Верхоглядова Н.І. Управління трудовим потенціалом підприємств / Н.І. Верхоглядова, Н.А. Іваннікова, О.В. Лавріченко. К.:Пороги,2007. 284 с.
2. Довбенко В.І. Потенціал і розвиток підприємства: навчальний посібник / В.І. Довбенко, В.М. Мельник. 2-е вид., випр. і доп. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2010. – 232 с.
3. Москаленко В.О. Основні принципи формування кадрового потенціалу підприємства. *Бізнес-Навігатор*. 2010. №3(20) с. 165-170.
4. Фоміченко І. П. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства / І. П. Фоміченко, С. О. Баркова. *Науковий Вісник ДДМА*. 2011. № 2 (8Е).

СЮЖЕТНО-РОЛЬОВА ГРА ЯК УМОВА СОЦІАЛІЗАЦІЇ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ

*Дмитрук Юлія Володимирівна.
магістрантка 1 курсу факультету
педагогіки, психології, соціальної
роботи та мистецтв спеціальності
012 Дошкільна освіта (Ніжинський
державний університет імені Миколи
Гоголя)*

Соціалізація особистості постійно знаходиться в полі зору психологів та педагогів на кожному віковому етапі розвитку дитини. Соціалізація дошкільника становить найбільший інтерес у зв'язку з активним засвоєнням ним суспільних відносин, активним оволодінням різними формами поведінки. Результат соціалізації у дошкільному віці багато в чому визначає характер соціальної адаптації дитини на наступному віковому етапі та відбивається на стані тривожності, міжособистісних відносин і «Я»-концепції. Формування людини як члена соціуму завжди було і залишається актуальною проблемою суспільства. Важливість та актуальність проблеми соціалізації у нинішніх умовах зростає у зв'язку з кризою як суспільства, так і сім'ї.

Проблему соціалізації досліджували Я.А. Коменський, К.Д. Ушинський, Ф. Фребель, Л.С. Виготський, П.П. Блонський, С.Т. Шацький, А.С. Макаренко, О.В. Запорожець.

Процес соціалізації особистості інтегрує усі види впливів, які здійснюються на дитину суспільством.

На основі тривалих досліджень науковці дійшли висновку, що сюжетно-рольова гра – це основний вид дитячої гри, що забезпечує розвиток соціалізації дітей дошкільного віку. Проблему використання сюжетно-рольових ігор у процесі соціально-інтелектуального розвитку дітей дошкільного віку досліджували Н. Гавриш, Н. Короткова, С. Ладивір, Л. Артемова, Н. Мацько, А. Богуш, С. Якименко та інші. Зокрема, у роботах С. Ладивір охарактеризована сюжетно-рольова гра старших дошкільників як здатність створювати сюжет для індивідуальної гри з опорою на наявний досвід; уміння взяти на себе роль та розгорнути сюжет спільної гри; здатність створити ігрову ситуацію для реалізації свого задуму [2, с.18].

На сучасному етапі проблемами соціалізації та встановлення особистісних взаємин дітей у процесі ігрової діяльності вивчає педагог І. Рогальська-Яблонська [7].

Саме гра є засобом підготовки дитини до «дорослого» життя, її соціалізації, морально-етичного виховання. В сюжетно-рольовій грі дитина активно пізнає навколишній світ, стосунки між людьми, правила і норми поведінки, усвідомлює свої можливості, взаємозв'язки з іншими тощо. В процесі гри дитина засвоює всю систему людських взаємин – спочатку на емоційному, а потім на інтелектуальному рівні; способи практичної і розумової діяльності; великий діапазоном людських почуттів; поняття «добро» і «зло», вчиться їх розрізняти; морально-етичні норми. Недарма Василь Сухомлинський порівнював гру з великим світлим вікном, через яке в духовний світ дитини вливається живильний потік уявлень, понять про навколишній світ [7].

Гра у дошкільному віці виступає не лише основним видом гарного проведення часу, але й тим видом діяльності, в рамках якого дитина розвивається. У грі дошкільник засвоює норми та правила людських взаємин, вчиться керувати собою та іншими, розвиває мислення, увагу, пам'ять та мову. Гра виступає не лише засобом розвитку дитини, а й є унікальним діагностичним інструментом, оскільки за характером ігрових дій можна зробити висновок про рівень готовності дитини до навчальної діяльності, про особливості психічного розвитку дошкільника.

У сюжетно-рольовій грі дитина старшого дошкільного віку набуває основних навичок соціальної компетентності, необхідних для встановлення контакту і розвитку взаємодії з навколишнім світом. Значний вплив гри на формування навичок соціальної компетентності особистості старшого дошкільника полягає в тому, що, завдяки ігровому наслідуванню і рольовому перевтіленню він знайомиться з нормами і моделями поведінки і взаємин дітей і дорослих людей, які стають взірцем для його власної поведінки [6, с.54].

Аналіз теоретичних джерел з проблеми особливостей ігрової діяльності показав, наявність великої кількості досліджень, присвячених грі як умові соціалізації дитини-дошкільника. Гра, будучи цікавим заняттям для дошкільника, виступає у вигляді найголовнішого засобу його виховання та розвитку. Сюжетно-рольова гра є фундаментом становлення особистості дитини, через неї відбувається збагачення внутрішнього світу дошкільника.

Основна роль сюжетно-рольової гри в аспекті соціалізації, на думку багатьох дослідників, полягає в тому, що у дитини з'являється необхідність у досягненні та зміні навколишньої дійсності, можливість створювати щось нове. Дитина поєднує у сюжетну лінію гри реальні та вигадані нею явища, надає нові властивості та функціональність предметам.

Можливості сюжетно-рольової гри у вихованні дітей дошкільного віку досить значні, і педагогу слід навчитися їх втілювати. О.О. Смирнова вважає, що гра є найпродуктивнішою формою соціалізації дитини, закладає фундамент у формуванні особистості. Дошкільний вік без гри не може бути, оскільки гра є провідним видом діяльності в цьому віці. Позбавлення дошкільника гри – є втратою провідного джерела розвитку: креативності, явищ суспільної взаємодії, насиченості взаємин у колективі, активації процесу пізнання всесвіту [4].

Й. Хейзінга, вивчаючи гру як умову соціалізації, вважав, що гра є самотуття школа життя дитини, в якій виховується та розвивається його культура. Ігрова ситуація дає можливість втілити, творчо пережити та збагатити все те, що дошкільник пізнав від дорослих, з літератури, засобів масової інформації, персонального життєвого досвіду. Все це дає можливість дитині простежити зв'язок між поколіннями, засвоїти культуру соціуму, тобто соціалізуватись [3, с. 386].

На думку Й. Хейзінга, в ході гри дошкільник стає творцем та суб'єктом своєї діяльності. Саме в ній і розвиваються когнітивні здібності та емоційна сфера, зароджується здатність до креативу в діяльнісній сфері та спілкуванні. Сюжетно-рольова гра являє собою різнобічний засіб розвитку взаємин дорослого та дитини, а також і дітей між собою [3, с.78].

Д. Мід писав про те, що гра є узагальненою моделлю розвитку індивіда – становлення свого «Я»: вираження себе, визначення себе, перевірки себе, реабілітації себе, здійснення себе. За допомогою ігрової діяльності дошкільнята навчаються довіряти собі та оточуючим, дізнаватись на що необхідно звертати увагу, а що ігнорувати.

Особливостями ігрової діяльності, які сприяють соціалізації дітей дошкільного віку є: різноманітність предметного змісту ігор, що представляє широкий спектр знань про навколишній світ; емоційна

привабливість, яка забезпечує мотивацію до позитивної взаємодії з соціумом; практична спрямованість на творчість, що дає можливість самореалізуватися; досвід індивідуального проживання унікальних соціальних ролей; навички соціально адекватної поведінки

Наголошуючи на тому, що процес соціалізації дошкільника відбувається у сюжетно-рольовій грі, науковці, вказують на необхідність уваги до того моменту, що цей процес зароджується та протікає в умовах дошкільного навчального закладу в ході методично правильного виховання дошкільників. Таким чином, «нав'язування» вихователем ігрової дії негативно впливає на становлення розвивальної атмосфери і на повноцінний розвиток дошкільника. Керівництво педагогом сюжетно-рольовою грою є одна з актуальних справ, в якій простежується високо розвинені професійні навички та вміння вихователя. У процесі керівництва сюжетно-рольовою грою відбувається безпосередньо розвиток ініціативності та творчих здібностей дітей старшого дошкільного віку.

Сюжетно-рольова гра проявляє себе як відображення взаємозв'язку дошкільника з суспільством, властиве дошкільному дитинству, а, отже, відбувається процес соціалізації. У сюжетно-рольовій грі виражається потреба дитини до активної участі в житті та діяльності дорослих, яка постійно зростає.

На думку Януша Корчака гра містить у собі потенціал для пошуку себе у суспільстві, у людстві, у світі. Аналіз філософських, історичних, педагогічних, психологічних праць дав можливість виділити деякі узагальнені положення, що показують сенс сюжетно-рольової гри як умови соціалізації дитини дошкільного віку: – гра – багатоаспектне явище, що містить у собі діяльність, дозвілля, розваги, змагання, завдання, в процесі яких педагогічний вплив дорослих, спрямований на дітей, перетворюється на вплив дітей на себе. З цього виходить що гра – діяльнісний метод виховання та самовиховання. Гра є самостійний тип формуючої діяльності дошкільнят, метод і варіант їх життєдіяльності, засіб розуміння та спосіб вибудовування життя поза грою; ігри дітей є своєрідною формою вираження їх діяльності, що дозволяє пізнати і вивчити навколишню дійсність; – гра, як збірний феноменом, містить у собі різні сторони інших типів діяльності, що виступає багатограним фактом; – гра – початкова сходинка діяльності дошкільника, початкова поведінкова, нормативна та рівноправна діяльність у будь-якому віці, що змінює цільові орієнтири відповідно

до зростання дітей; – гра – нестандартний дитячий світ життя дошкільника, що є досвідом розвитку; – гра – пошук свого місця у колективі однолітків, у соціумі, у світі, перехід на суспільний досвід, спадщина минулого, сьогодення та майбутнього, вираження суспільного досвіду, доступного йому; – гра – незалежність у розкритті себе, розвитку себе за допомогою опори на підсвідомість, на здоровий глузд і творчий характер діяльності. Отримання задоволення від процесу гри – є її продуктом. Становлення утворених у ній здібностей – кінцевий результат гри; – гра – провідна область спілкування дошкільнят, в якій безпосередньо вирішуються міжособистісні проблеми, питання взаємодії, товариства, дружби, братства. Гра дає можливість набути соціального досвіду взаємин між людьми; – за своїм характером та безпосереднім наповненням сюжетно-рольова гра є соціальною. Вона є відтворювана поведінкова модель, вияв і становлення непростих самоорганізованих систем. Гра виступає у ролі «вільної» практики творчих рішень, переваг, виборів поведінки дошкільника, сферою неординарної активності людини [10].

Сюжетно-рольова гра відіграє провідну роль розвитку особистості дошкільника та виступає умовою соціалізації, тому що в ній знаходять відображення усі структурні складники процесу соціалізації: зберігаються та транслюються сімейні цінності; здійснюється гендерний підхід у вихованні; створюються умови для сприятливої адаптації дошкільника до соціального світу; організовуються різноспрямовані види діяльності з освоєння предметного світу та світу відносин між людьми; відбувається залучення дошкільника до всього соціального та поступове відкриття, ствердження себе як суб'єкта суспільної культури; усвідомлюється та реалізовується соціалізуюча сутність виховання. За допомогою гри дитина опановує реальну поведінку дорослих та їх стосунки одне з одним. У грі вона опирається на наявні в соціумі зразки, еталони поведінки, в ній набуваються головні навички спілкування, якості, без яких неможливо встановлювати позитивний контакт з однолітками.

Таким чином, сюжетно-рольова гра є необхідною умовою соціалізації дітей дошкільного віку, яка буде сприяти формуванню навичок соціальної компетентності, знайомству з нормами та правилами спілкування з оточуючим середовищем, культурі поведінки та набуттю нового соціального досвіду, який є досить вагомим у розвитку особистості дитини дошкільного віку.

Література

1. Бабіч В. Сюжетно-рольова гра як засіб соціальної адаптації дітей дошкільного віку. *Дефектолог.* 2013. № 4. С. 38–46.
2. Богуш А. Діти і соціум: особливості соціалізації дітей дошкільного та молодшого шкільного віку / А. Богуш, Л. Варяниця, Н. Гавриш; Науково-дослідний центр з проблем соціальної педагогіки та соціальної роботи АПН України, Луганський над. пед. Університет ім. Т. Шевченка. – Луганськ: Альма-матер. 2006. 808 с.
3. Гейзинга, Йоган. Філософський енциклопедичний словник / В. І. Шинкарук (гол. редкол.) та ін. Київ : Інститут філософії імені Григорія Сковороди НАН України : Абрис, 2002. 742 с.
4. Смирнова Е. О. Сучасні п'ятирічні діти: особливості гри і психічного розвитку. *Дошкільне виховання.* 2004. №3. С.11-20.
5. Туженкова Ю. Колективні творчі ігри як інструмент соціалізації дошкільників. *Вихователь-методист дошкільного закладу.* 2015. № 5. С. 13–17.
6. Кубата Н. П. Гра як засіб формування соціальної компетентності у дітей старшого дошкільного віку. *Молодий вчений.* 2018. № 5. С. 53-56.
7. Рогальська І.П. Соціалізація особистості у дошкільному дитинстві: сутність, специфіка, супровід: Монографія. К.: Міленіум, 2009. 400с.
8. Януш Корчак: скульптор дитячих душ: пер. з англ. / М.Т. Шнайдер. Київ: Дух і Літера, 2019. 200 с.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД ГУРТКОВОЇ РОБОТИ В ЗАКЛАДАХ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

*Катруха Крістіна Віталіївна,
магістранта 1 курсу факультету
педагогіки, психології, соціальної роботи
та мистецтв спеціальності
231 Соціальна робота (Ніжинський
державний університет імені Миколи
Гоголя)*

Впродовж останнього десятиріччя значно підвищилися вимоги до позашкільної освіти як рівноправного інституту в загальній освітній системі, відповідно до чого виникло питання щодо переосмислення стратегічних засад оновлення або реформування діяльності закладів позашкільної освіти. При цьому головним залишається визначення, що позашкільна освіта – це спеціально організована діяльність, яка має яскраво виражену власну специфіку впливу, що дає їй певні переваги перед іншими засобами виховання. В широкому розумінні – це цілеспрямований процес і результат навчання, виховання, розвитку та соціалізації підростаючого покоління у вільний час, що здійснюється у закладах позашкільної освіти. Саме вона покликана задовольняти творчі, пізнавальні потреби кожної дитини.

У статті 21 Закону України «Про позашкільну освіту» визначено, що педагогічним працівником закладу позашкільної освіти повинна бути особа з високими моральними якостями, яка має вищу педагогічну або іншу фахову освіту, належний рівень професійної підготовки, здійснює педагогічну діяльність, забезпечує результативність та якість своєї роботи, фізичний та психічний стан здоров'я якої дозволяє виконувати професійні обов'язки в закладах позашкільної освіти [1, с.4].

Оновлення змісту навчання та виховання, впровадження нових підходів до управління виховним процесом на основі гуманізації та демократизації, пропаганда здорового способу життя школярів залежить від педагога закладу позашкільної освіти, а саме від керівника гуртка. Адже особливість позашкільної освіти в тому, що знання, які вона дає вихованцям, виходять за межі шкільних програм, уроків, підручників. Широкий кругозір і практичні навички, компетенції – ось мета, до якої повинні прагнути педагоги.

Керівник гуртка (секції, студії, далі в тексті – педагог) – комплектує склад гуртка, забезпечує його збереження протягом всієї діяльності; здійснює різноманітну діяльність, особистісно зорієнтоване навчання і виховання, педагогічно обґрунтований вибір форм, засобів та методів роботи, виходячи з психолого-фізіологічної, соціально-економічної діяльності; організовує роботу серед дітей з обмеженими можливостями розвитку, створює умови для цілісного розвитку творчої особистості, виявляє і підтримує талановитих та обдарованих дітей, сприяє розвитку і формуванню їх професійних інтересів; бере участь у розробці та реалізації навчальних програм,

запроваджуючи сучасні освітні технології навчання й виховання; проводить роботу серед вихованців, учнів з виховання загальної культури, культури спілкування і дозвіллево-розважальної діяльності; працює у співдружності з батьками, керівниками інших гуртків, учителями; забезпечує участь гуртківців у масових заходах школи, району, міста, всеукраїнських і міжнародних конкурсах, фестивалях, виставках; веде профілактичну роботу з безпеки життєдіяльності та забезпечує проведення занять із додержанням правил охорони праці та санітарно-гігієнічних норм; веде відповідну документацію і вчасно звітується про наслідки своєї роботи і творчої діяльності гуртківців; поважає гідність дитини, своєю доброзичливою поведінкою утворює повагу до принципів загальнолюдської моралі [3].

Основна мета діяльності керівника гуртка створити найбільш сприятливі умови для розвитку особистості, навчити кожну дитину молодшого шкільного віку самостійно мислити, креативно підходити до розв'язання проблем і завдань, формувати творче мислення учнів, підвищити мотивацію здобуття знань, сприяти розвитку інтелектуальних здібностей. Компетентності керівника гуртка є складовою його педагогічної діяльності.

Успіху роботи в закладах позашкільної освіти сприяє ефективна організація педагогічної діяльності керівника гуртка, підвищення професійної компетенції, постійний пошук ефективних шляхів вирішення педагогічних задач, творчий підхід до організації занять [2].

Організаційно-методичний супровід роботи керівника гуртка здійснює методист закладу позашкільної освіти на основі Положення про позашкільний навчальний заклад, програмно-методичні матеріали і документи щодо проведення педагогічного процесу відповідно до напряму діяльності.

Реалізація організаційно-методичного супроводу передбачає розробку низки заходів, виконання яких забезпечить сталість процесів розвитку гурткової роботи в закладі позашкільної освіти в цілому і особистісне професійне зростання керівників окремих гуртків. Зокрема: *організаційно-управлінських*, що стосуються: оптимізації гурткової роботи закладу позашкільної освіти, започаткування роботи нових профілів гурткової роботи, відповідно до попиту дітей та учнівської молоді; упровадження дистанційних, змішаних форм навчання; удосконалення внутрішньої системи забезпечення якості освіти; *методико-технологічних*, що визначають ефективність:

інноваційної діяльності педагогів – упровадження сучасних наукових основ (принципи, підходи, концепції, теорії), методик і технологій неформальної освіти, розроблення і реалізація соціально-освітніх проєктів, програм; створення ефективних систем освітньої роботи тощо; оптимізації програмно-методичного забезпечення мережі закладів позашкільної освіти; формування ефективної системи підвищення фахового рівня керівників гуртків; удосконалення інформаційно-методичного забезпечення, висвітлення перспективного педагогічного досвіду; *науково-методологічних*, що передбачають: співпрацю із науковими установами з метою участі в розробленні актуальних науково-методичних проблем; розроблення навчальних матеріалів з питань позашкільної освіти тощо.

Серед засобів з реалізації завдань керівництва гуртковою роботою в закладі позашкільної освіти провідними є науково-методична та професійно-творча діяльність педагогів; методико-педагогічне проектування, створення авторських освітніх методик і технологій (освітніх, соціально-просвітницьких, дозвілєво-рекреаційних тощо); перспективний педагогічний досвід; сучасні технології, зокрема інформаційно-комунікативні, освітнього менеджменту, методичного моніторингу, соціально-психологічного тренінгу тощо; розроблення та виконання соціально-освітніх проєктів і програм; співпраця із державними й громадськими інституціями; адміністративне і соціальне партнерство тощо [4].

Отже, основними чинниками забезпечення ефективності роботи організаційно-методичного супроводу роботи керівника гуртка в закладі позашкільної освіти є: інноваційна організаційно-педагогічна діяльність: упровадження сучасних інформаційно-комунікаційних і комп'ютерних технологій в освітній процес; освітня діяльність: поширення ефективних традиційних та інноваційних методик і педагогічних технологій; науково-методична робота: удосконалення науково-методичного забезпечення діяльності шкіл, студій, об'єднань, інформаційно-методичне забезпечення роботи з батьками; узгодження професійно-творчої та методичної діяльності педагогів з розроблення актуальних методико-педагогічних проблем; організаційно-координаційна діяльність: удосконалення організаційно-педагогічних моделей роботи гуртків, що функціонують в закладах позашкільної освіти області.

Література

1. Бойко О.А. Організаційно-методичний супровід роботи керівника гуртка: методичні поради – Уклад. Слов'янськ, 2019. 46 с.
2. Методичні рекомендації щодо організації роботи гуртка. Комунальний заклад Київської обласної ради «Центр творчості дітей та юнацтва Київщини». URL: <https://vseosvita.ua/library/metodichni-rekomendacii-sodo-organizacii-roboti-gurtka-236751.html> (дата звернення : 13.02.2023).
3. Методичні рекомендації щодо організації гурткової роботи у школі. URL: <https://schooll3sarny.e-schools.info/pages/gurtkova-robotametodichn-rekomendats> (дата звернення : 24.10.2022).
4. Стратегія розвитку комунального закладу сумської обласної ради -обласного центру позашкільної освіти та роботи з талановитою молоддю на 2021–2025 роки. URL: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:bP_rdbMyV8cJ:https://www.ocpo.sumy.ua/golovna/programa-rozvitku-zakladu.html%3Ffile%3Dfiles/docs/Systema_zabezpech_jakosti_osvity/05_2021/Strateghija_rozvytku_2021-2025_07_05_2021.doc&cd=6&hl=ru&ct=clnk&gl=pl

СОЦІАЛЬНЕ ВИХОВАННЯ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ ЗАСОБАМИ ЕТНОПЕДАГОГІКИ

*Качнова Дар'я Олексіївна, магістрантка
I курсу факультету педагогіки, психології,
соціальної роботи та мистецтв
спеціальності 231 Соціальна робота*

Сьогодні перед національною освітою постає завдання виховати особистість, яка спроможна творчо мислити, вільно орієнтуватись в реаліях сучасного життя, вибудовуючи власну поведінку на соціально схвалюваних засадах.

Підготовка молодого покоління до життя в суспільстві – це тривалий, безперервний соціально-педагогічний процес, із залучення його до системи складних соціальних відносин. Важливу роль в цьому процесі покликані виконувати навчальні заклади, які мають турбуватися про соціальне виховання своїх вихованців. Найбільше

занепокоєння останнім часом викликає емоційна неврівноваженість, агресивність, байдужість, жорстоке ставлення один до одного та до навколишнього світу в цілому нашої юної зміни.

На сучасному етапі розвитку суспільства тільки соціальний педагог, який всебічно і послідовно реалізує свої здібності, зможе допомогти дітям у вирішенні певних проблем. Тому актуальною є проблема соціального виховання учнівської молоді, формування в них упевненості в собі, активної життєвої позиції, прагнення до самовдосконалення, реалізації власних здібностей та самоствердження, які в цілому забезпечують людині успіх упродовж усього її життєвого шляху.

В історії людства так повелося, що кожен народ передає свій суспільний та соціальний досвід, духовне багатство як спадок старшого покоління молодшому. Народ завжди виступає вихователем молодого покоління, а виховання при цьому набуває народного характеру.

Упродовж віків людство намагалось осмислити, зрозуміти і передати майбутнім поколінням свій досвід, знання, уміння, формулюючи і втілюючи їх у стислих словесних формах. Цю невичерпну скарбницю людської мудрості правомірно називають історичною педагогічною спадщиною.

Основну мету виховання народна педагогіка вбачає в тому, щоб підготувати кожного до життя і праці, навчити людяності, доброти, дружби, милосердя, здорового спілкування, злагоди, колективізму, гуманності.

Недаремно видатні педагоги минулого багато уваги приділяли вивченню педагогічних поглядів і педагогічного досвіду власного та інших народів. Про це свідчать багато чисельні джерела, які ще не повністю досліджені і очікують на увагу з числа студентської молоді.

Етнопедагогіка вивчає процес соціальної взаємодії та громадського впливу, під час якого виховується, розвивається особистість, засвоюються соціальні норми, цінності, досвід; вона збирає та систематизує народні знання про виховання та навчання дітей, народну мудрість, відображену в релігійних вченнях, казках, притчах, піснях, загадках, прислів'ях, афоризмах, приказках, іграшках, в сімейному і суспільному укладі, побуті, традиціях, а також філософсько-етичні, власне педагогічні думки і погляди, тобто весь педагогічний потенціал, який має вплив на процес історико-культурного формування особистості.

Етнопедагогіка вивчає педагогічні можливості давніх звичаїв в сучасних умовах і визначає доцільність нових звичаїв, які сприяють вихованню людини.

Усі наші звичаї, а з ними пов'язаний фольклор (пісні, казки, легенди, прислів'я та приказки); усі наші святкування, стародавні традиції, – усе це оповито тисячолітньою святою романтикою, любов'ю віків і тисячоліть, виявом винятково високої культури, – є нашими дорогоцінними скарбами, нашою славою, честю, нашою праісторією.

Дітям потрібно розкривати притаманні риси й можливості нашої нації, психологію, образ життя, моральні засади, святість і непорушність родинного життя; взаємини членів роду-племені-родини; взаємини батьків і дітей; відображення віри вірувань тощо.

Від фізичного та морального здоров'я сім'ї, охорони материнства і дитинства, піклування про сиріт, вдів, калік, старих, обездолених залежить духовне благополуччя народу.

До цього треба додати незаперечну істину: існують звичаї – існує мова, існує нація. Втрачені звичаї, втрачається і мова – нація не існує.

Головним завданням педагогіки є формування людини, особистості з притаманними їй національними рисами, суспільно-побутовими ознаками. Педагогіка через виховання дітей і молоді відтворює та розвиває у кожному наступному поколінні народ, націю. Тому й національний підхід у науковому розв'язанні педагогічних проблем є обов'язковим.

Увесь світ захоплюється красою і мужністю міфів та сказань античної Греції, Риму, Єгипту, Вавилоні та інших античних країн. Ми ж, хоч і не маємо такого чіткого та багатого пантеону дохристиянських богів, як Греція, але натомість маємо чудовий фольклор – наші колядки-щедрівки, веснянки-гаївки, купальські, обжинкові, весільні та інші пісні. Ми маємо винятково цінні тисячолітні звичаї: Багата кутя, Новорічні звичаї; Водохрище; Великодні численні звичаї, Зеленосвятські наші звичаї, наш фольклор не гірше від грецьких, але боляче, що Греція повідала свої стародавні дохристиянські скарби всьому світові, очоливши світову культуру, а ми, на жаль, і світові не повідали, та й самі не знаємо «хто ми, чийх батьків діти».

Ми маємо багату нашу праісторію, але, на жаль, нема написаної ПРАІСТОРИЇ УКРАЇНИ. Ще в 1802 р. німецький філософ-історик, учений з світовим ім'ям, Август Шлецер писав, що слов'яни (в тому

числі й українці) самотійно жити не можуть, а гідні лише на usługовування іншим народам, і хоча вони давно заселили схід Європи, але про них нічого невідомо, бо вони не мають своєї праісторії...

Важко навіть уявити, скільки ми неоціненних скарбів нашої пракультури втратили протягом віків... Частина була забута, частина втрачена через заборони окупанта, частина християнізувалась і змінила свій первісний зміст та провідну думку, прибрала нове символічне значення, частина наверстувалась аж до непізнання.

На виховній ролі релігії неодноразово наголошували літописці та письменники, зазначаючи, що навіть хрещення князя Володимира суттєво позитивно вплинуло на вдачу і подальшу поведінку самого князя.

В історичній літературі з приводу перших літописних згадок про Україну висловлювалося багато міркувань. Найбільше авторів російських, а іноді й польських, у своїх писемних джерелах схилилися до того, що слово Україна вжите у значенні окраїна (Росії чи Польщі), але ще на давніх картах англійських, італійських, німецьких голландських та інших картографів, датованих XV–XIII ст. наша територія позначається як Україна, або Земля козаків, тобто Україна походить від слова край, конкретна територія, як наприклад Хабаровський край, Ставропольський край, Краснодарський край, Приморський край у Росії тощо. Та й Росії на той час ще не існувало, а серед різноманітних назв зустрічається слово Московія. А от словом Окраїна на стародавніх картах позначена територія сучасної Воронезьської області в Росії, яка на той час ще не була заселена і на ній не позначені ніякі населені пункти, окрім річок Сосна та Хопер. Тому на окремих картах ця місцевість позначена як Дика Окраїна.

Відомо нам і нині, яку жорстоку боротьбу-наругу провадить в Україні московський окупант з нашою стародавньою культурою, привласнюючи і спотворюючи її, та суворо забороняючи дотримуватись наших звичаїв-традицій.

Ще багато цікавого очікує дослідників при вивченні звичаїв та фольклору всіх українських етнографічних земель: Наддніпрянщини, Галичини, Буковини, Закарпаття, Волині, Сіверщини, Стародубщини, Слобожанщини, Донеччини, Криму, Кубані, Поволжя, Зеленого Клину та інших закутків, де пустили своє коріння українці. В усіх українських землях віками була одна, єдина спільна культура, що залишилась,

утрималась і до цього часу, не дивлячись на те, що волею історії, окремі українські землі перебували віки під різночужинецькою окупацією, український народ зберіг свою притаманність, зберіг спільно витворені вікові звичаї, фольклор, мову, психологічну особливість, своєрідну культуру, створену нашими прапрадідами.

Без сумніву, дуже багато наших стародавніх культурних скарбів утрачено назавжди, багато ще неясності у фрагментах, що дійшли до нас, не все нам зрозуміле, не все можна дослідити.

Література

1. Лисенко Н.В. Етнопедагогіка дитинства: навч.-метод. посіб. К.: ВД «Слово», 2011. 720 с.

2. Мосіяшенко В.А Українська етнопедагогіка: навч. посіб. Суми: ВТД «Університетська книга», 2005. 176 с.

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

*Криворотта Дарина Олександрівна,
магістрантка 1 курсу факультету
педагогіки, психології, соціальної роботи
та мистецтв спеціальності 073
Менеджмент (Ніжинський державний
університет імені Миколи Гоголя)*

Система управління персоналом організації системно, планомірно, організовано впливає на процес формування, розподілу робочої сили в організації, на створення умов для випробування потенціалу працівників, а також використання трудового потенціалу з метою ефективного функціонування організації в цілому та відбувається за допомогою взаємопов'язаних організаційно-економічних та соціальних заходів. Для визначення змісту системи управління персоналом в організації виділимо такі її основні складові: кадрова політика; кадрове планування; формування персоналу; оптимізація чисельності; професійний розвиток; оцінка персоналу; винагорода персоналу; орієнтація та адаптація працівників; інформаційно-аналітична робота з кадрів.

Для визначення сутності системи управління персоналом в організації необхідно розглянути основні цілі та завдання даної системи.

Вирізняють такі основні цілі системи управління персоналу:

- 1) підвищення конкурентоспроможності організації;
- 2) підвищення ефективності праці та виробництва в організації;
- 3) посилення соціальної активності працівників в організації.

Серед основних завдань системи управління персоналом виділяють:

1) забезпечення організації робочою силою необхідних обсягів та необхідної кваліфікації;

2) досягнення обґрунтованого співвідношення між структурою виробничого та кадрового потенціалів;

3) повне та ефективне використання потенціалу працівників, формування стабільності в колективі.

Слід відмітити, що система управління персоналом включає кілька видів робіт з кадрами.

Перший, суто технічний, вид роботи з кадрами починається з оформлення працівника на посаду і закінчується його звільненням. Тобто, саме співробітники кадрової служби займаються питаннями інформаційного забезпечення всієї системи управління кадрами: найм, звільнення, загальна кількість працівників, переміщення, навчання, підвищення кваліфікації, відпустки, хвороби, прогули та запізнення, інші порушення трудової дисципліни та громадського порядку, заохочення кращих працівників, вихід на пенсію тощо.

До другої групи робіт відносяться всі види діяльності кадрової служби із забезпечення нормальних умов праці працівників всіх підрозділів. Сюди відносяться питання психофізіології праці, тобто. підбір робіт з урахуванням характерів та темпераментів працівників, їх особистих схильностей, з урахуванням їхньої професійної підготовки, знань та досвіду. До цієї ж групи відносяться питання праці та техніки безпеки, які вирішуються у комплексі з ергономікою та технічною естетикою. І, нарешті, питання охорони навколишнього середовища та, насамперед, вплив техніки, технології та загальних умов праці на здоров'я та життя працівників організації.

Дуже важливим напрямом роботи кадрової служби в системі управління персоналом є регулювання трудових відносин. У цей комплекс робіт входять соціально-психологічна діагностика

працівників, груп та колективу в цілому, виявлення та врегулювання виробничих, конфліктів та стресів, аналіз та регулювання групових та особистісних взаємовідносин, розробка та контроль за дотриманням етичних норм, взаємовідносин. А також функції кадрових служб на цьому рівні складають питання розробки, формування та вдосконалення оргструктури управління. Регулярним є проведення аналізу наявної організаційної структури, виявляються переваги, недоліки, паралелізм, дублювання, вузькі місця. На основі даних такого аналізу вносяться зміни до організаційної структури управління та до штатних розкладів відділів та служб.

Підсистему планування та прогнозування кадрової політики організації у структурі системи управління персоналом складають служби (групи, люди), які займаються питаннями стратегії й тактики управління кадрами, а також група планування, прогнозування та маркетингу персоналу, що займається маркетинговими дослідженнями ринку праці: існуючий попит та пропозиції робочої сили, потенційно можливі зміни у попиті та пропозиції трудових ресурсів під впливом науково-технічного прогресу, нової техніки та технології, з урахуванням принципової зміни виду, характеру та якості продукції, що випускається.

Також у системі управління персоналом необхідною є група, яка займається розвитком кадрового потенціалу організації, тобто, питаннями технічного та економічного навчання персоналу, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації працівників, проблемами кадрового резерву, підтримує контакти із зовнішніми джерелами, що поповнюють організацію професійними кадрами – навчальними професійними закладами, біржами праці, фірмами, що займаються виявленням та підготовкою талановитих керівників та фахівців.

Слід вказати на важливу функцію кадрової служби в системі управління персоналом організації – планування та контроль ділової кар'єри, професійна та соціально-психологічна оцінка кандидатів на вакантні посади, адаптація працівників до умов праці в організації та, особливо, до адаптації при різкій зміні ситуації: на ринку, у техніці, технології, у структурі та якісних параметрах продукції, що випускається, при реорганізації виробничої структури та організаційної структури управління.

Багато уваги роботі кадрових служб у системі управління персоналом організації повинно приділятися питанням аналізу та розвитку форм стимулювання праці. Справедливим є твердження, що не можна одні кадрові питання відірвати від інших. І найм, і звільнення, і просування, і підвищення кваліфікації, і нормування, і організація праці, стимулювання, заохочення, житлово-побутові, соціально-психологічні питання – це єдиний комплекс робіт із персоналом, і виконується він єдиною кадровою службою.

Як бачимо, комплекс робіт з управління персоналом та обсяг функцій, правий і обов'язків кадрової служби дуже великий. Для того, щоб виконати весь цей обсяг робіт і припуститися мінімальної кількості помилок і збоїв, в організації повинні бути розроблені стратегія та тактика кадрової політики.

Стратегія і тактика кадрової політики у межах системи управління персоналом, розробляються у кількох напрямках одночасно. Насамперед, вирішуються питання орієнтації кадрових служб та персоналу на нові завдання та функції. Велике занепокоєння викликають нині питання мотивації праці.

Неабияке місце при розробці стратегії та тактики системи управління персоналом займають питання формування корпоративної культури, традицій та ритуалів організації, підвищення її іміджу. Працівнику дуже приємно працювати в організації, яка користується загальною популярністю, а її товари, роботи, послуги високо цінуються споживачами за їхню гарну якість. Але й організації дуже важливе позитивне (або хоча б нейтральне) ставлення працівника до самої установи та роботи, яку він виконує. Якщо працівник незадоволений своєю роботою, має якісь претензії до керівництва, до діяльності організації в цілому, висловлює невдоволення у своєму колективі і, що ще гірше, на стороні, це може погано позначитися на внутрішній трудовій атмосфері та зовнішній репутації організації. Таким чином, ефективна робота підприємства – це, передусім, ефективна робота персоналу від керівника до робітника, і тому управлінський чинник у досягненні цілей організації грає важливу роль.

Література

1. Білорус Т. В. Інноваційні технології в управління кадровим потенціалом підприємства URL:

http://www.econom.univ.kiev.ua/articles/MIID/bilorus/innivatciyni_tehnologii_v_upravlinni_cadrovim_potencialom_pidpriemstva.pdf.

2. Бондар Н. М. Сучасні тенденції розвитку підприємств URL: <http://business-consultant.com.ua/publicaciiub101.html>.

3. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.

4. Управління персоналом: Навчальний посібник. / Т.І. Балановська, О.П. Гоголя, Н.І. Драгнева, К.П. Драмарецька, А.В. Троян. 2-ге вид. Київ: ЦП «КОМПРИНТ», 2018. 417 с.

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ

Ліхута Валерія Ігорівна, магістрантка I курсу факультету педагогіки, психології, соціальної роботи та мистецтв спеціальності 073 Менеджмент (Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя)

Управління організацією представляє собою процес впливу на систему для переведення її в новий стан або для підтримки її у певному режимі. Успішна реалізація стратегічних цілей закладу обумовлюється значенням організаційної культури, що стає його візитною карткою. В умовах інформаційно-технологічних змін питання розвитку організаційної культури стає актуальним, оскільки вона виступає потужним стратегічним інструментом, що орієнтує усі підрозділи на досягнення загальних цілей, підвищує ефективність роботи всередині організації, забезпечує їй імідж, репутацію серед конкурентів на ринку послуг.

Організаційна культура виступає складовою системи соціального управління і може бути розглянута на трьох рівнях.

На *макрорівні* організаційна культура розглядається як ціннісно нормативна система організаційно-управлінських відносин у рамках певного суспільства та як складова системи соціального управління

тоталітарного, авторитарного й демократичного типу. До основних чинників, які забезпечують існування організаційної культури на макрорівні, виступають ментальні та архетипні чинники, а також процеси інтеграції економічно-політичному та соціокультурному аспектах.

Мезорівень функціонування організаційної культури характеризується ціннісно-нормативним виміром організаційно-управлінських відносин у відповідних секторах організації суспільства (державному, комерційно-приватному та громадському). В свою чергу організаційна культура суспільства обумовлює тип і структурно-функціональні особливості організаційної структури закладу. Впливовими факторами, які забезпечують функціонування організаційної культури в межах мезорівня виступають: форми взаємодії влади й суспільства, спроектованість соціальної ринкової економічної системи та ступінь розвитку інституціонального громадянського суспільства.

На мікрорівні організаційна культура окремої організації характеризується варіативністю її структурно-функціональних особливостей, що обумовлюють специфічність організаційної культури певного сектору та суспільства в цілому [3].

У ході наукового пошуку з'ясовано різні підходи щодо визначення сутності досліджуваного феномену. Зокрема, Л.Скібіцька розглядає організаційну культуру як концептуальну сутність організації, що визначає загальну систему цінностей підприємства [5, с. 11].

Заслужовують на увагу праці Н. Жовнір, де організаційна культура визначається як «система організації праці, яка утворюється й реалізується з метою ефективного використання наявних трудових ресурсів, які діють на основі встановлених правил і процедур внутрішнього розпорядку організації з метою виконання поточних виробничих завдань, її конкурентоспроможності, виробленої продукції, задоволення потреб і інтересів та максимізації прибутку» [2].

Не викликає заперечень думка В. Воронкової, яка трактує досліджуваний феномен як «сукупність норм, умов і цінностей, обраних, створених і тих, які поділяються колективом, з метою внутрішньої інтеграції та адаптації для зовнішнього середовища» [1].

Вітчизняна дослідниця Л. Карамушка зазначає, що «організаційна культура має соціальний характер і являє собою певну ієрархію

цінностей, правил, норм, традицій, церемоній та ритуалів, які прийняті в організації, дотримуються її членами і сприяють ефективності діяльності організації [4].

Г.Тимошко акцентує увагу на тому, що «організаційна культура школи – це така система життя шкільного колективу, у якій панує ініціатива, організація, реалізація, коли вчителі й учні усвідомлюють, що і як їм робити, коли є взаємна повага, взаємодопомога, взаємовимогливість, емпатія, толерантність, альтруїзм» [6].

Розглядаючи психологічні детермінанти розвитку організаційної культури закладу освіти, Л.Карамушка звертає увагу на необхідність виділення основних функцій досліджуваного феномену. До них вона віднесла:

а) *соціально-економічні* – забезпечують врахування закладом освіти вимог суспільства, його орієнтацію в освітньому середовищі, проектування пріоритетних цілей та завдань, підготовку конкурентоздатних випускників;

б) *соціально-психологічні* – передбачають формування організаційної ідентичності, згуртованості учасників освітнього процесу; сприяють їх адаптації до навчально-виховної та педагогічної діяльності, забезпечують професійний та особистісний розвиток [4].

Розглядаючи проблеми діяльності закладів освіти, ряд науковців звертає увагу на те, що у процесі аналізу їх організаційної культури важливим є врахування її типології. Зокрема, А.Юськевич та О.Легкий пропонують розглядати такі типи організаційних культур:

а) *культура «ролі»* – передбачає глибоку спеціалізацію, обов'язковість виконання службових функцій, їх чітку регламентацію, адміністративний контроль службової поведінки;

б) *культура «завдання»* – характеризується автономією дій, достатністю ресурсів, необхідних для досягнення поставленої мети; чітким розподілом влади залежно від професіоналізму і наявності ресурсів, оцінювання праці за результатами;

в) *культура «влади»* – визначається пріоритетом одноосібних рішень керівника, централізованим контролем ресурсів, документаційним урегулюванням трудової поведінки працівників;

г) *культура «особистості»* – передбачає мінімальний ступінь адміністрування та обмеження особистих прав і свобод, виявлення поваги та толерантності до здібностей та особистісних якостей персоналу, визнання права виявляти ініціативу та творчість [7].

Отже, організаційна культура закладу є одним із найвпливовіших елементів менеджменту, що забезпечують процес регулювання керівником стосунків між підлеглими, процес виконання ними професійних завдань, забезпечення конкурентоспроможності закладу на ринку освітніх послуг.

Література

1. Воронкова, В. Г., Богуславська О. Г. Організаційна поведінка : навч.-метод. посібник для бакалаврів ЗДІА ; спец. 6.030601. Запоріжжя : ЗДІА, 2012. 90 с.

2. Жовнір Н. М. Управління організаційною та інноваційною культурою в системі регіонального розвитку. *Економіка і регіон*. 2004. № 1(2). С. 45-47.

3. Кравченко Н. Ю. Модель адаптації організаційної культури до умов транзитивного українського суспільства. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*, 2019. Вип. 82. С. 1442-150. URL: <http://soctech-journal.kpu.zp.ua/archive/2019/82/20.pdf>

4. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія / Л. М. Карамушка, О. С. Ковальчук, О. В. Креденцер, В. І. Лагодзінська, К. В. Терещенко та ін. ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Педагогічна думка, 2015. 288 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>

5. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2010. С. 360.

6. Тимошко Г. М. Аналіз феномену «Організаційна культура» у педагогічній теорії і практиці. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету*. Чернігівський НПУ ім. Т. Г. Шевченка, 2012. Вип. 96. С. 148-153.

7. Юськевич А.І., Легкий О.А. Теоретичні аспекти організаційної культури та її місце в системі менеджменту підприємства. *Приазовський економічний вісник*. 2020. Випуск 2(19). С.148-151. URL: http://rev.kpu.zp.ua/journals/2020/2_19_ukr/27.pdf

ПРОБЛЕМА ВИХОВАННЯ ЧЕСНОСТІ І ПРАВДИВОСТІ У ДІТЕЙ СТАРШОГО ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ

*Медвідь Світлана Петрівна,
магістрантка I курсу факультету
педагогіки, психології, соціальної роботи
та мистецтв спеціальності 012
Дошкільна освіта (Ніжинський
державний університет імені Миколи
Гоголя)*

Моральне виховання дітей старшого дошкільного віку є важливою складовою всього виховного процесу в закладах дошкільної освіти. Важливість формування у дітей з дошкільного віку системи загальнолюдських цінностей, моральних норм, вироблених упродовж всього історичного розвитку суспільства, не викликає сумнівів. Невід'ємними моральними якостями особистості кожної людини є чесність і правдивість.

Суспільство з презирством ставиться до людини, яка заради своїх власних інтересів обманює інших, безчесно зневажає права та інтереси своїх товаришів. Поважають лише ту людину, на слово якої можна покластися і яка готова зазнати будь-яких випробувань задля збереження свого чесного імені. Тому такі поняття, як чесність і правдивість важливо формувати з ранніх років. Всі умови дитячого садка та сім'ї, характер взаємин дорослих з дітьми повинні сприяти вихованню у них чесності та правдивості.

Проблемами морального виховання дошкільників у різні часи займалася значна кількість науковців і педагогів. Зокрема, Л. Артемова, А. Гончаренко, О. Запорожець, С. Карпова, В. Котирло, Є. Субботський, В. Павленчик, Т. Поніманська, Т. Фасолько, С. Якобсон. Вагоме місце значенню морального виховання надавав В. Сухомлинський, зазначаючи це в своїх численних наукових працях.

Правдивість – моральна якість, що характеризує людину, яка взяла собі за правило говорити істину, не приховувати від себе та інших людей дійсний стан речей; виражає й формує моральну довіру між людьми, і визначається як загальнолюдська умова співіснування та взаємодії [2, с. 89].

З правдивістю тісно пов'язана моральна категорія чесності, під якою розуміють моральну якість, що відображає одну з найважливіших умов моральності, містить правдивість, принциповість, вірність взятим на себе зобов'язанням, суб'єктивну впевненість у власній правоті й істинності виконуємої справи, щирість з іншими і самим собою відносно тих мотивів, якими керується людина, визнання і дотримання прав інших людей на те, що їм законно належить [2, с. 91].

Науковцями доведено, що старший дошкільний вік є сенситивним періодом для виховання таких моральних категорій, як чесність і правдивість, оскільки в цей період дошкільник засвоює норми та правила суспільства, у дитини формується моральна свідомість, вона набуває досвід моральних вчинків, усвідомлює їхній зміст і вчиться діяти відповідно до моральних норм. Дитина не просто вступає в міжособистісні взаємини, а й вчиться нормам поведінки. Так, у період дошкільного дитинства розвивається система мотивів поведінки, з'являються нові потреби, і з'являється потреба діяти відповідно до встановлених правил. Дитина знайомиться із системою моральних норм і правил поведінки в суспільстві.

Процес формування моральних рис дітей знайшов відображення у працях І. Беха, який зауважив, що вихованість дітей визначає сформованість моральних якостей, переконань[1].

Бути чесним і правдивим – означає відкрито заявляти про свою думку, бажання, чинити відповідно до нього, зізнаватись у скоєному вчинку, не боячись покарання, хоч і відчуваючи почуття незручності та провини. Як відзначають багато дослідників, всі діти за своєю природою чесні та правдиві, вони не здатні обманювати та хитрувати. Тому можна зробити висновок про те, що обману та брехні діти вчать, переймаючи негативний досвід взаємодії з навколишнім світом. На думку багатьох вчених, педагогів, дошкільнята дуже чутливі до впливів ззовні та практично копіюють поведінку дорослих, у тому числі і моральні або аморальні вчинки. Як зазначив В. Сухомлинський, «дитина – це дзеркало морального життя батьків [5, с.53]. Справжньою людиною стає тільки той, у кого у душі виникають, стверджуються благородні бажання, які стимулюють поведінку, породжують пристрасті та вчинки, в яких людина знову-таки стверджується, у яких народжуються нові бажання». Він вважав, що важливо змалку виховувати почуття дитини, вчити її порівнювати

власні бажання з інтересами інших. «Той, хто в ім'я своїх бажань відкидає убік закони совісті та справедливості, ніколи не стане справжньою людиною та громадянином [5].

Аналіз значної кількості робіт класиків педагогічної думки дозволяє зробити висновок про те, що проблема виховання підростаючого покоління в контексті моральності та моралі осмислювалася давно. Звернувшись до думки вчених, слід зазначити, що здатність завжди говорити правду, може виникнути у дитини за таких умов: по-перше, вона повинна усвідомити неприпустимість брехні, оскільки вона завдає шкоди і ображає співрозмовника; по-друге, дошкільник повинен усвідомити себе як особистість і цінувати свою чесність; по-третє, він повинен мати досить розвинену волю для того, щоб придушити в собі спокусу за рахунок обману задовольнити свої бажання та уникнути неприємностей. Лише на основі високої моральної свідомості і досить сильної волі людина стає здатною зневажати криводушність і послідовно говорити правду, якою б гіркою вона не була для неї самої і навіть для її рідних і близьких людей. Шлях дитини до цього рівня високого морального розвитку особистості починається дуже рано. Сім'я, дитячий садок і школа визначають напрямок цього шляху та ступінь наближення до мети кожної окремої дитини [4, с. 7].

Чесні, благородні вчинки наших дітей, прагнення зробити все, що в їх силах, на користь і на допомогу іншим часто, як в дзеркалі, відбивають обличчя їх батьків. Дитина виховується чесною і правдивою там, де це вважається обов'язком батьків.

Проте не завжди батьки вважають за свій обов'язок виховати у дитини чесність і правдивість. Спостерігаючи у дитини прояви нечесності й інших негативних якостей, батьки часто звинувачують в цьому товаришів, від яких, на їх думку, дитина «навчилася» поводити себе негативно, ЗДО, педагогів, які «прогледіли» формування у дитини аморальної звички. Іноді, заспокоюючи себе самих, вони навіть доводять, що нечесність дитина успадкувала від когось із рідних, що вона народилася такою і нічого вже не вдієш [3, с. 67].

Чесність і правдивість, безперечно є досить важливими якостями особистості. Дорослі мають право очікувати від дитини чесних вчинків, правдивого визнання у скоєному, щирого вираження почуттів стосовно дорослих та однолітків. Розвиток правдивості в дитини успішніше здійснюється за умов справедливих вимог. Дуже цінний

чесний і правдивий вчинок дитини, скоєний в умовах внутрішньої боротьби: сказати чи не сказати, що це вона розбила вазу, втратила іграшку, розірвала книжку? Якщо промовчати, то, можливо, ніхто й не дізнається, а сказати – дорікатимуть. Ось тут і проявляється характер у дитини. Що переможе – боягузтво чи мужність і правдивість? Дорослим треба бачити цю внутрішню боротьбу, яка відбувається у свідомості дитини, і обережно, ненав'язливо зміцнювати її у прийнятті правильного рішення.

Таким чином, дорослі (вихователі, батьки, інші члени родини), які оточують дитину, мають у своїй професійній діяльності та побуті керуватися моральними нормами, які вони прагнуть виховувати в дітей. Старші дошкільники відчують довіру до вимог дорослого, якщо бачать перед собою конкретні приклади його врівноваженості, ввічливості, справедливого ставлення до дітей і дорослих, усвідомлюють значущість такої поведінки.

Література

1. Бех І. Д. Виховання особистості: Підручник. Либідь, 2008. 848 с.
2. Кисельова О. І. Методика морально-етичного виховання старших дошкільників. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки* : зб. наук. пр. удвох томах. Том 1. Миколаїв, 2008. С. 88–95.
3. Котлова Л. О. Виховний вплив сім'ї на формування чесності у дітей *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, VII (83), Issue: 203, 2019 Sept
4. Поніманська Т. І. Моральне виховання дошкільників: навч. посіб. / Т. І. Поніманська. К. : Вища шк., 1993. 111 с.
5. Сухомлинський В. О. Проблеми виховання всебічно розвиненої особистості. Вибрані твори: В 5-ти томах. Київ: Радянська школа, 1975. 654 с.

ФОРМУВАННЯ СПІЛЬНИХ ЦІННОСТЕЙ У НОВІЙ УКРАЇНСЬКІЙ ШКОЛІ

*Мельниченко Анна Артурівна.
магістрантка I курсу факультету
педагогіки, психології, соціальної
роботи та мистецтв спеціальності
013Початкова освіта (Ніжинський
державний університет імені
Миколи Гоголя)*

Формування спільних цінностей є важливою складовою розвитку сучасної української школи. Спільні цінності визначають те, що є важливим для всіх учасників навчального процесу, і вони можуть бути створені шляхом спільної роботи вчителів, учнів та батьків.

Основні кроки, які можна виконати для формування спільних цінностей у новій українській школі:

1. Визначення цілей та задач навчального процесу. Важливо визначити мету навчання, щоб учні мали змогу зрозуміти, чому навчання є важливим, і були зацікавлені у ньому.

2. Розробка програм навчання, які відображають спільні цінності. Програми повинні бути зорієнтовані на розвиток особистості учнів, їхню готовність до життя та роботи в сучасному світі.

3. Створення відкритої та демократичної атмосфери в класі. Учні повинні відчувати, що їхні ідеї та думки важливі, що їхні права поважаються.

4. Залучення до навчального процесу всіх учасників. Учні, вчителі та батьки мають бути включені у процес формування спільних цінностей. Важливо розуміти, що співпраця та взаємодія між усіма учасниками навчального процесу є невід'ємною частиною розвитку школи.

5. Створення спільних цінностей. Важливо визначити цінності, які є важливими для всіх учасників навчального процесу, і спільно працювати над їхнім формуванням.

Основними цінностями, які можуть бути спільними для української школи є:

1. Повага до прав людини та її гідності. Учні повинні відчувати, що їхні права та свободи повинні бути поважними, а їхня гідність є невід'ємною частиною існування.

2. Толерантність та повага до інших культур та традицій. Україна – багатокультурна країна, тому важливо, щоб учні навчалися поважати та терпляче ставитись до інших культур та традицій.

3. Відповідальність та самодисципліна. Учні повинні розуміти, що їхня успішність залежить від їхньої власної праці та зусиль, а також від того, наскільки вони вміють контролювати свої вчинки та поведінку.

4. Самовдосконалення та постійне навчання. У світі постійно відбуваються зміни, тому важливо, щоб учні навчалися вдосконалюватись та підтримувати свої знання на актуальному рівні.

5. Здоровий спосіб життя. Учні повинні розуміти, що здоров'я – найцінніше, тому важливо вести здоровий спосіб життя, дотримуватись режиму дня, правильно харчуватись та займатись спортом.

Для формування спільних цінностей у Новій українській школі необхідно використовувати українські методики та підходи, такі як;

1. Розвиток особистості. Нова українська школа поставила перед собою завдання розвивати дитину як індивіда, допомагаючи розвивати його потенціал та здібності. Цей підхід дає можливість формувати в учнів позитивну самооцінку, самостійність та самоконтроль.

2. Співпраця та партнерство. Нова українська школа активно співпрацює з батьками, громадою та іншими освітніми установами з метою створення оптимального середовища для розвитку учнів. Цей підхід дозволяє формувати в учнів такі цінності, як взаємодія, співпраця та взаємодопомога.

3. Дослідницький підхід. Нова українська школа поставила перед собою завдання навчити учнів досліджувати світ навколо себе, аналізувати отриману інформацію та приймати рішення на основі здорового слуху. Цей підхід дозволяє формувати в учнів такі цінності, як уважність, допитливість та жагу до знань.

Важливим елементом системи формування нового змісту освіти є чітке бачення результатів педагогічного партнерства «учень – учитель», в основі якого – цінності, зазначені в Концепції Нової української школи, свого часу рекомендовані Європейським парламентом та Радою Європи. Ці 24 риси і чесноти визнали пріоритетними понад 50 країн світу:

креативність, цікавість, критичне мислення, любов до навчання, мудрість, відвага, наполегливість, чесність, енергійність, любов,

доброта, соціальний та емоційний інтелект, співпраця, справедливість, лідерство, вміння вибачати, скромність, розсудливість, самоконтроль, поцінування краси, вдячність, оптимізм, почуття гумору і віра.

Діти приходять із сімей, де уже встановлені певні життєві норми, тому важливо їх обговорювати з усіма учнями класу і визначати спільні цінності, на яких ґрунтуватимуться дії як дітей, так і дорослих – учителів і батьків.

Як тільки ці значущі якості будуть обговорені та прийняті усіма дітьми як дороговкази їхньої поведінки у школі та вдома, їх варто написати на великому аркуші паперу і вивісити в класі. [1]

Спільні цінності – це цінності, які об'єднують групу людей на основі спільних переконань, ідеалів та принципів. Вони можуть бути визначені як важливі для кожної людини, яка входить у цю групу, і служать основою для формування спільної культури та соціальних норм.

Для визначення спільних цінностей необхідно провести дискусію з групами учасників та виявити, які принципи та ідеали є для кожної дитини. Для цього можна використовувати такі методи, як опитування, фокус-групи, діалоги та інші форми зв'язку з учасниками.

Деякі загальні цінності, які можуть бути визначені як спільні для кінцевої групи, включають:

1. Шанобливе ставлення до інших людей.
2. Толерантність та повага до різних культур та переконань.
3. Розвиток та самовдосконалення.
4. Дбайливе ставлення до природи та навколишнього середовища.
5. Відповідальність та чесність.

Інші цінності можуть бути специфічними для певних груп, наприклад, релігійні цінності, цінності професійної спільноти, цінності сімейних тощо. Важливо зберегти ці цінності та знайти спосіб збереження спільноти та розвитку групи на основі цих цінностей.

Визначаємо спільні цінності:

1. Під час ранкової зустрічі запропонуйте дітям, розповісти ситуації, в яких вони почувались добре, а в яких – погано.
2. Поставте запитання, які допоможуть виявити цінності, які були присутні в даних ситуаціях.
3. Обговоріть ці цінності з дітьми та дайте можливість висловити свої позитивні та негативні почуття.

4. Запитайте дітей, що означає бути чесним, відповідальним, небайдужим, поважачим інших, що зрозуміти, як діти відносяться до цінностей, використовуючи власний досвід. Наприклад, розгляньте таку цінність, як «чесність». Запитайте у дітей, чи повинні люди бути чесними? Чи вони між собою завжди чесні? Навіщо взагалі бути чесним?

5. Запитайте дітей, що означає захищати когось словами, а не кулаками. Чи відбувались подібні ситуації в школі?

6. Запитайте дітей, чи їх ображали та яким чином вони запобігали образі.

7. Кожен учасник групового заняття повинен записати на окремому аркуші, які думки в нього виникають під час обговорення.

8. Під час обговорення підкресліть, що кожен у класі повинен говорити по черзі, ви прослухаєте всі їхні думки. Таким чином, ви зможете сформувавши повагу дітей один до одного, а також вашу повагу до дітей.[2]

Роль вчителя у формуванні спільних цінностей у класі є дуже важливою, вчителі є головними лідерами в навчальному середовищі та мають великий вплив на учнів.

Основні способи, якими вчителі можуть формувати спільні цінності у класі:

1. Приклад. Вчителі повинні демонструвати бажану поведінку та вчинки, які є спільними цінностями класу. Вони повинні бути прикладом для учнів у питаннях толерантності, поваги до інших, добросовісності та відповідальності.

2. Діалог. Вчителі повинні створювати сприятливу атмосферу для вільного спілкування та обговорення різних тем на групових заняттях. [3]

Добірка вправ на формування спільних цінностей у молодших школярів

1. Розвиток креативного мислення

Уміння приймати нешаблонні сміливі рішення допоможе мислити вільно та безпосередньо впливати на результат своєї діяльності. Для дітей дуже важливо відчувати радість відкриття і розвивати творчі здібності. Вправи на розвиток креативного мислення допоможуть молодшим школярам подивитися на одну ситуацію з різних боків та сформулювати власну оцінку конкретних явищ.

Гра «І добре, і погано»

Мета: сприяти розвиткові вміння бачити в одному і тому ж предметі протилежні властивості, знаходити протиріччя, дивитися на одні й ті ж явища під протилежними кутами зору.

Найбільш поширеною оцінкою у дітей є категорія «добре-погано». На використанні такої оцінки і побудована ця гра. Запропонуйте дітям, користуючись цією категорією, оцінити такі явища природи, дії та предмети:

зима, літо, осінь, весна;
дощ, сніг, сонце, вітер, вогонь;
їсти, спати, прогулюватись в лісі, лазити по горах;
пити ліки, робити зарядку, вмиватись;
ніж, тарілка, скло, праска.

Розглянемо кілька прикладів:

Літо: добре – бо цієї пори року тепло, можна купатися, не треба довго одягатися; погано – бо буває дуже спекотно, можна «згоріти» на сонці.

Вогонь: добре – тому, що зігріває, підігріває їжу; погано – тому що обпалює шкіру, від нього виникають пожежі.

Коли діти знайдуть позитивні і погані сторони наведених явищ, дій і предметів, запропонуйте їм самостійно обирати предмети, знаходити у них протилежні якості і функції, оцінювати, що у них є доброго, а що – поганого; чим вони можуть сподобатися, а чим – ні; в чому може бути їх користь, а в чому шкода тощо.

2. Розвиток критичного мислення

«Недостатньо мати гарний розум, головне – правильно його використовувати» (Р. Декарт). Дійсно, у сучасному інформаційному світі слід уміти очищувати зерна від полови та приймати рішення, спираючись на власну думку. Прийоми розвитку критичного мислення допоможуть учневі ефективно розв'язувати проблеми через самовираження, вчитися аналізувати ситуацію, добирати аргументи для розв'язання проблеми, розвивати комунікативні навички.

Вправа «Дискусія»

Мета: навчити молодших школярів аналізувати інформацію та думку оточуючих. А також заохотити дітей до вільного висловлювання та обґрунтування власної позиції.

Хід дискусії:

Оголошується проблемне питання дискусії. Наприклад, самотійна допомога безпритульним тваринам на вулиці.

У групі одна пара обирає позицію «ЗА», інша – «ПРОТИ».

Кожна пара обговорює свою позицію, добирає аргументи на її підтримку.

Через деякий час утворюються нові пари, які складаються з учасників, що займали одну і ту ж саму позицію, але з інших груп.

Учасники в нових парах порівнюють свої аргументи, додають нові.

Учасники повертаються до своїх початкових пар, маючи «вдосконалений список» аргументів.

Проводиться дискусія у своїй групі серед двох пар.

Кожний учасник дискусії викладає власну позицію, скориговану під час дискусії, у вигляді есе.

3. Розвиток емоційного інтелекту

«Люди забудуть, що ви говорили. Люди також забудуть, що ви робили. Але люди ніколи не забудуть, що вони відчували завдяки вам», – ця фраза якнайкраще ілюструє поняття важливості емоційного інтелекту. Вміння усвідомлювати почуття, керувати ними, відчувати настрій інших допоможе дитині будувати здорові стосунки з іншими людьми. Якщо в минулому столітті найважливішим для успіху був коефіцієнт розумових здібностей IQ, то зараз складові щастя та психологічного успіху розглядаються ширше – фундаментом стає EQ. Розвивати емоційний інтелект слід змалечку. Пропонуємо інструментарій для роботи з учнями початкових класів.

Вправа «Пишемо теплі слова»

Мета: підвищувати самооцінку через сприйняття позитивних емоцій.

Хід вправи: вчитель запитує дітей: «Від яких слів вам стає тепло і приємно на душі? (Відповіді дітей.) Потім учитель пропонує учням записати ці слова на аркушах і спробувати полічити, як часто вони їх чують або говорять самі. Після завершення вправи діти за бажанням зачитують свої записи.

Формування загальнолюдських моральних цінностей допоможе учню усвідомити свою роль у світі та важливість доброчесної взаємодії з оточенням. Обґрунтування системи спільних цінностей допоможуть дитині усвідомити власну причетність до формування нового світу! [2]

Література

1. <https://vseosvita.ua/library/formuvanna-spilnih-cinnostej-v-novij-ukrainskij-skoli-165707.html>
2. <https://naurok.com.ua/post/formuemo-spilni-cinnosti-vpravi-dlya-molodshih-shkolyariv>
3. <https://naurok.com.ua/rol-vchitelya-u-zasvoenni-uchnyami-zagalnolyudskih-duhovnih-cinnostey-34333.html>

ДІЛОВЕ СПІЛКУВАННЯ В РОБОТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

*Омельченко Юлія Юріївна,
магістрантка 1 курсу факультету
педагогіки, психології, соціальної
роботи та мистецтв спеціальності
231 Соціальна робота*

Професіоналізм – це сукупність знань, умінь та навичок поведінки та дій, що свідчать про професійну підготовку, навченість, придатність людини до виконання професійних функцій. Сьогодні Україні потрібні соціально мобільні фахівці, компетентні, творчі особистості, які вміють працювати з людьми, мають широкі за обсягом і глибокі за змістом знання, уміння і навички, здатні реагувати на зміни в суспільстві, творчо вирішувати сучасні проблеми сьогодення. Отже, професіоналізм можливо сформулювати тільки в процесі систематичного та якісного навчання в закладі вищої освіти.

Сучасний соціальний працівник – це висококваліфікований професіонал, який поєднує ерудицію зі знанням своєї сфери діяльності, вміє окреслити стратегічні завдання, налагодити взаєморозуміння і взаємодію із окремими особами чи соціальною групою, тобто володіє високою культурою комунікативної діяльності. Потреба в комунікативних знаннях і навичках очевидна для фахівців найрізноманітніших сфер діяльності, в тому числі і для майбутніх соціальних працівників.

Також майбутні соціальні працівники повинні бути підготовлені до з'ясування виробничих протиріч або залучення партнера до власної позиції (думки) чи отримання інформації (знань) від нього. Виходячи

з цього соціальні працівники мають розрізняти чесні комунікації і нечесні (маніпулятивні, егоїстичні, шахрайські); вербальні: письмове й усне мовлення (телефонні розмови) і невербальні (міміка, пантоміміка, вигляд, зображення тощо); у різних ситуаціях (у кабінеті, коридорі, транспорті, конференц-залі, інших громадських місцях тощо).

Українська мова є однією з найістотніших ознак нації, єдиною національною мовою українського народу і відповідно до Конституції – державною мовою нашої країни, уживання якої обов'язкове в органах державного управління і діловодства, громадських органах та організаціях, на підприємствах, у закладах освіти, науки, культури, у сферах зв'язку та інформатики.

Берегти українське мовне довілля сьогодні означає не тільки шукати способи і засоби уникнення російських термінів, а й запобігти вжитку англіцизмів, тобто слів і словосполучень запозичених з англійської мови і які останнім часом почали поповнювати лексику української мови. Саме так формується почуття меншовартості рідної мови, її неспроможності обслуговувати найвищі прояви ділової і наукової сфер.

Культура мовленнєвого спілкування охоплює дві складові: культуру говоріння та культуру слухання. Про одну людину кажуть, що вона говорить, як співає, про іншу – вона вміє не тільки слухати, а й чути.

При підготовці соціальних працівників потрібно звертати увагу на формування низки компетентностей і серед них ключове значення відводиться комунікативній.

Комунікативна компетенція включає в себе мовну компетенцію, тобто знання і практичне оволодіння нормами професійної ділової мови; вироблення стійких умінь і навичок: самоконтролю за дотриманням мовних норм у діловому спілкуванні; оптимальної ділової поведінки у професійній сфері; усного і писемного мовлення, зорієнтованого на сучасну професійну специфіку; оперування фаховою термінологією, редагування, корегування та перекладу ділових і наукових текстів.

Майбутні соціальні працівники мають досконало оволодіти елементами спілкування як: звичайним, яке є складовою частиною практичної діяльності людей (спільна праця, навчання, колективна гра тощо) і яке задовольняє особистісну потребу кожного – контакт з

іншими людьми; менеджерським – здійснення управлінського впливу і встановлення взаємин і діловим – вміння вести обмін діяльністю, інформацією і досвідом з метою вирішення конкретної проблеми та досягнення певного результату.

Сучасний соціальний працівник має знати декілька різновидів (стилів) мовлення і практично ними володіти. Це: розмовний, науковий, публіцистичний, художній, офіційно-діловий, епістолярний (стиль приватного спілкування) та конфесійний (діє у сфері релігії та церкви, обслуговує релігійні потреби окремої людини чи суспільства).

Основна функція розмовного стилю – невимушене спілкування у побуті, сім'ї, на виробництві, в особистому та громадському житті. Для нього характерні невідповідність, невимушеність, спонтанність; емоційність, міміка, жести, експресивність. Окрім обміну інформацією, думками, враженнями він має і виховний вплив.

Оскільки науковий стиль обслуговує сферу і потреби науки, то в ньому має місце широке використання науково-термінологічної лексики, слів з абстрактним значенням та іншомовного походження, наявність формул, таблиць, діаграм, картограм, графіків, передбачають такі риси, як логічність і точність викладу, узагальнення тощо [1, с.83-89].

Все частіше сучасному соціальному працівнику доводиться користуватися мовою ділових паперів, що використовуються в офіційному спілкуванні між установами, приватними особами й установами, що регулюють їх ділові відносини. Щоб користуватись даним стилем фахівцю потрібно використовувати в своїй практичній діяльності найчастіше закони, кодекси, накази, оголошення, доручення, протоколи, інструкції, розписки, акти, листи, накладні, переліки тощо.

Публіцистичний стиль, як різновид літературної мови, реалізується в таких жанрах: виступ, нарис, публіцистична стаття, памфлет, фейлетон, дискусія, репортаж і має на меті обговорення, відстоювання і пропаганду важливих суспільно-політичних ідей, формування відповідної громадської думки, сприяння суспільному розвитку. Соціальні працівники можуть ним користуватися в засобах масової інформації (газетах, часописах та інших громадсько-пропагандистських виданнях).

Соціальному працівнику доводиться у своїй практичній діяльності використовувати і стиль приватного листування, тобто епістолярний

стиль, призначення якого – поінформувати адресата про якусь, подію, проблему, викликати в нього певні почуття. Головним у цьому стилі є: використання форм ввічливості, побажання добра, вітання, сподівання, співчуття. Прикладом епістолярного стилю можуть бути листи учених, письменників, видатних державних, громадських, культурних діячів, їх мемуари, щоденники, записки.

Досвідчені соціальні працівники у своїй практичній діяльності використовують, в залежності від ситуації, і конфесійний (релігійний) стиль, який має відчутний вплив на душевні переживання людини. В ньому використовуються тлумачення Святого письма, молитви, проповіді елементи з Біблії тощо.

Важливим знаряддям естетичного впливу на читача та слухача завдяки образності, емоційності та експресивності має художній стиль. Він багатий на епітети, метафори, порівняння антитези, перифрази, фразеологізми та інші засоби впливу на думки і почуття людей з допомогою художніх образів.

Однак мовлення – не єдиний спосіб спілкування. Люди обмінюються інформацією й за допомогою інших засобів – жестів, міміки, погляду, пози, рухів тіла, які часто поєднуються в різних комбінаціях. Усе це несловесні (невербальні) засоби.

Кожна людина несвідомо користується виражальними рухами рук (жестами), найпоширеніші з яких: почухування і потирання вуха, скронь, ока, підборіддя, потилиці; схрещення в різних позах рук і пальців – всі вони передають найрізноманітніші відтінки почуттів, інформують про певні дії, наміри тощо.

Не менш важливими у спілкуванні і які також мають вплив на душевний стан людини, її наміри, налаштованість на розмову є: поза – мимовільна чи зумисна постава тіла людини, її хода, інтонація, гучність, темп, тембр, тональність, які можуть вказувати на: радість, недовіру, гнів, горе, сум, втому.

До тактичних засобів спілкування відносять і динамічні дотики у формі потиску руки, поплескування по плечах, поцілунку, а також наявність під час спілкування пауз, дистанції, різних вкраплень у голос (покашлювання, сміху, плачу, зітхання) [1, с.155-157].

Література

1. Доброскок І.І., Овсієнко Л.М. Організація сучасної ділової комунікації: навчальний посібник для студентів. Переяслав-Хмельницький : «Видавництво КСВ», 2015. 446 с.
2. Культура фахового мовлення : навчальний посібник / [за заг. Ред.. Н.Д.Бабич]. Чернівці : Книги-XXI, 2006. 496 с.
3. Шевчук С.в. Українське ділове мовлення : [навчальний посібник]. К.: Видавництво «Алерта», 2011. 306 с.

ФОРМУВАННЯ ПІЗНАВАЛЬНОЇ САМОСТІЙНОСТІ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ

Радус Аліна Ігорівна, магістрантка I курсу факультету педагогіки, психології, соціальної роботи та мистецтв спеціальності 013 Початкова освіта (Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя)

Система освіти України за останні роки зазнала значних змін. Перехід на дистанційне навчання, зумовлений пандемією, став доволі неочікуваним та серйозним випробуванням для всіх учасників освітнього процесу – учителів, учнів та їхніх батьків. Донедавна, учень отримував знання в основному на уроці, або з книги в ході пізнавальної діяльності, але сьогодні існує інша тенденція. Освітній простір сучасного школяра розширився і включає такі нові джерела, як ресурси Інтернет, інформаційні технології, що постійно змінюються та вдосконалюються. Нові інформаційні технології відкривають учням доступ до нетрадиційних джерел інформації, підвищують ефективність самостійної роботи, дають цілком нові можливості для творчості, пошук і засвоєння різних навичок, дозволяють реалізувати нові форми і методи навчання [4].

Теорія та практика свідчать про те, що чим вищим є рівень самостійності людини, тим більше задоволення отримує вона від діяльності, самостійно та критично оцінює ситуацію та приймає рішення. Доведено, що самостійність має важливе значення для

розвитку освіти. Вона дає змогу незалежно діяти, використовуючи засвоєні знання та вміння, а також досягати очікуваного результату. Саме тому особливої актуальності набуває проблема формування пізнавальної самостійності молодших школярів у навчальному процесі, де важливе значення надається інноваційній перебудові загальноосвітньої школи, котра має створити всі умови для формування самостійної, творчої, активної особистості, здатної самостійно й критично мислити, аналізувати складні навчальні задачі й виконувати їх без сторонньої допомоги [7].

Обґрунтовано, що пізнавальна самостійність є важливою умовою успішного формування учня та є результатом продуманої системи навчання та виховання, спрямованої на розвиток самостійності як риси характеру, впливає на поведінку та діяльність людини протягом усього життя [8].

Існують різні погляди науковців, щодо трактування поняття «пізнавальна самостійність», що засвідчує складність та багатоаспектність даного поняття.

Сутність пізнавальної самостійності більшість вчених визначають, як здібність і прагнення учнів самостійно вирішувати навчальні проблеми, що виникають, а розвиток самостійності обумовлений діалектикою процесу навчання [4].

М. Махмутов, який увів термін «пізнавальна самостійність» у науковий обіг ще в середині ХХ сторіччя, розглядає пізнавальну самостійність як інтелектуальну здатність особистості та її вміння самостійно вчитися, здобувати знання [6].

В. Рябов визначає пізнавальну самостійність, як намагання і вміння самостійно мислити та здатність орієнтуватися в новій ситуації, знаходити свої методи вирішення задач та бажання самостійно опанувати та засвоювати інформацію, а також розглядає самостійність, як спосіб добування знань, здатність критично оцінювати інших та мати власну думку для роздумів [6].

Н. Половникова бачить сутність пізнавальної самостійності в готовності та прагненні особистості просуватися в оволодінні знаннями за допомогою власних сил [6].

Так, у працях педагогів В. Логвіненко, В. Тюріної та ін., простежується намагання трактувати пізнавальну самостійність, як важливу особистісну якість, що ґрунтується на вмінні здобувати самостійно знання та творчо застосовувати їх на практиці. Пізнавальна

самостійність особистості, безпосередньо характеризує рівень її самостійності, що впливає на навчання та здатність учнів до самоосвіти.

А. Алексюк переконаний, що формування пізнавальної самостійності залежить від організації власної самоосвіти і можливе лише за умови набуття вмінь і навичок бачити зміст і мету роботи. Самостійність у здобутті знань виявляється тільки через власну діяльність, через наявність внутрішньої потреби в знаннях і пізнавальних інтересах [4].

Подібної думками дотримуються Т. Шамова, Г. Китайгородська, Н. Половнікова, які під пізнавальною самостійністю учня розуміють якість його особистості, у якій виявляється його ставлення та готовність до навчання, наявність відповідних мотивів для навчання і прагнення активізувати вольові зусилля для досягнення мети [4].

А. Кузьмінський вважає, що самостійність особистості залежить від змісту життєдіяльності людини, соціальних умов та діяльності. Науковець стверджує, що навички самостійної поведінки швидше формуються в дітей, якщо часто виникають ситуації вибору, у процесі яких учні мають приймати відповідальні рішення. Якщо ж менше таких ситуацій для самостійних вчинків і рішень, то в майбутньому людина не зможе критично мислити, приймати самостійні рішення, матиме схильність орієнтуватися на зовнішні авторитети, а також вважатиме оточуючий світ ворожим та загрозливим [3].

О. Савченко визначила вимоги до самостійної роботи в початковій школі, урахування яких сприятиме розвитку пізнавальної самостійності учнів. Науковець вважає, що самостійну роботу варто застосовувати на всіх етапах освітнього процесу. Також необхідно створювати умови, за яких учні будуть безпосередніми учасниками процесу пізнання, матимуть змогу розв'язувати актуальні питання. Варто вчити молодших школярів формулювати проблеми та розв'язувати їх за допомогою наявних знань і навичок. Учений стверджує, що учням варто давати завдання, виконання яких вимагає посиленого розумового напруження. О. Савченко вважає, що уміння та навички самостійної роботи вдосконалюватимуться, якщо поступово підвищувати рівень самостійності учнів, змінювати їх роль у процесі пізнання, ускладнювати завдання [5].

В енциклопедії освіти подається таке трактування поняття «пізнавальна самостійність» як «сформованість потреби і уміння

самостійно мислити, здатності орієнтуватися в новій пізнавальній ситуації, самому бачити питання, задачу, віднаходити шляхи їх вирішення» [1].

Проаналізувавши значну кількість досліджень, присвячених вивченню суті пізнавальної самостійності, ми дійшли висновку, що пізнавальна самостійність – це інтегративна, динамічна якість особистості, основу якої складають інтелектуальні здібності, вміння пізнавати, готовність і прагнення до самостійності, володіння прийомами пізнавальної діяльності, самоконтроль, активність, корегування діяльності відповідно до методичних настанов, удосконалення навколишньої дійсності.

Головним проявом пізнавальної самостійності молодших школярів є усвідомлення важливості та необхідності самого процесу навчання, вміння вчитися, пізнавати, формувати себе, як особистість [2].

З'ясовано, що розвиток пізнавальної самостійності має велике практичне та загальноосвітнє значення та підпорядковується загальним принципам і закономірностям освітнього процесу, де важливе значення має відношення між учителем і учнями, які будуються на основі довіри, взаємоповаги та доброзичливості.

У шкільному віці, на різних етапах психічного розвитку особистості, її шлях до самостійності є поступовим процесом набуття відповідних навичок: від нездатності самостійно приймати рішення й організовувати свою діяльність, при цьому потребуючи допомоги дорослого, до спроможності долати труднощі, обходитися своїми власними силами та опановувати нові способи діяльності.

На думку більшості вчених, пріоритетом сучасної освіти є навчання, орієнтоване на саморозвиток особистості. Ця педагогічна парадигма будується на таких базових твердженнях:

- усвідомлення самостійності кожної особистості, її унікальності;
- безмежні можливості розвитку особистості та її творчого саморозвитку;
- перевага внутрішньої свободи;
- сприймання сутності творчого саморозвитку як інтегральної характеристики, системо утворюючими компонентами якої є самопізнання, творча самореалізація особистості і самовдосконалення.

Отже, освіта набуває високої якості, якщо вона переходить у самоосвіту, а навчання – у самонавчання, виховання – в самовиховання, а особистість зі стану розвитку переходить у стан творчого саморозвитку» [2].

Можемо дійти висновку, що розвиток самостійності учня є завершальною метою навчання, яке відбувається поступово в процесі цілеспрямованого педагогічного управління учителя, що сприятиме формуванню пізнавальної самостійності. На сьогодні, головною задачею є виховувати покоління, яке здатне адаптуватись до різних умов, завдяки наявності умінь самостійної діяльності, що є запорукою пізнавальних процесів та сприяють розвитку пізнавальної самостійності.

Література

1. Енциклопедія освіти /Акад. пед. наук; гол. ред. В. Г. Кремень. К. : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
2. Король Л. М., Максимець С. М. Психологічні особливості розвитку пізнавальної самостійності сучасних учнів. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*. 2013. №13. С. 249-252.
3. Кузьмінський А. І. Підручник / А. І. Кузьмінський, В. Л. Омеляненко, К.: Знання. 2010. 418 с.
4. Розвиток пізнавальної активності молодших школярів. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/2421/1/Krravchuk_L_3.pdf.
5. Савченко О. Я. Дидактика початкової школи. К., 2008. 324 с.
6. Форостюк Т. В. Активізація пізнавальної діяльності учнів початкової школи на уроках української мови. *Молодий вчений*. 2016. №4 .С.576-579.
7. Шустваль М. Ф. Формування пізнавальної самостійності учнів у контексті болонського процесу / М. Ф. Шустваль, С. М. Шустваль, Т. І. Лядова, О. В. Волобуєва. *Медична освіта*. 2013. №3. С. 125-128.
8. Щербакова Н. М. Шляхи формування пізнавальної самостійності учнів. *Наукові записки Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя*. Сер.: Психолого-педагогічні науки. 2013. №1. С. 156-159. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzsp_2013_1_36

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ КЕРІВНИКІВ ЗЗСО

Савченко Яна Петрівна, магістрантка I курсу факультету педагогіки, психології, соціальної роботи та мистецтв спеціальності 073 Менеджмент (Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя)

У сучасних наукових дослідженнях поняття «компетентність» розглядається з різних позицій. Цю категорію визначають як рівень професійних знань, умінь та навичок, що застосовується фахівцем, як базовий компонент поняття «педагогічна культура», як здатність конструктивно діяти, як вміння актуалізувати накопичені знання в процесі реалізації професійних функцій, а також як досвід та теоретико-прикладну підготовленість до використання знань.

Професійну компетентність характеризують через рівень професійної освіти, досвід та індивідуальні здібності фахівця, його мотивоване прагнення до безперервної самоосвіти та самовдосконалення, творче та відповідальне ставлення до професійної діяльності.

Відповідно проблеми формування професійної компетентності майбутніх фахівців аналізують багато вітчизняних вчених: Н. Бібік, Л. Ващенко, О. Локшина, О. Овчарук, Л. Паращенко, С. Раков, О. Савченко, С. Трубачьова.

Різні аспекти підготовки керівників освітніх закладів як менеджерів освітньої сфери досліджували Л. Даниленко, Г. Єльнікова, В. Крижко, В. Маслов, В. Бондар, Є. Павлютенков, І. Підласий, О. Мармаза, В. Мельник, Л. Карамушка, Т. Шамова, та ін. Теоретичні та практичні складові діяльності менеджерів освіти розглядали О. Виговська, М. Гриньова, М. Захаров, Л. Хоружа, Р. Шакуров та ін.

Мета статті – на основі теоретичних досліджень визначити основи розвитку професійних компетентностей у керівників ЗЗСО.

Аналіз сучасних психологічних, педагогічних і методичних праць дає підстави стверджувати, що зміст професійної компетентності працівників освіти, зокрема і керівників ЗЗСО, розкривається як сукупність теоретичних знань, практичних умінь,

досвіду, особистісних якостей учителя, діалектичний перебіг яких забезпечує ефективність та результативність педагогічної дії і менеджерської діяльності.

Сутність професійної компетентності визначається через здатність особистості відповідати вимогам високого рівня складності, включає й поведінковий аспект через систему її вчинків.

Одночасно професійна компетентність розглядається як абсолютна можливість здійснювати конкретну професійну діяльність відповідно до встановлених стандартів. Таким чином, вона містить у собі поєднання умінь, навичок, знань і здібностей (науково-філософських, суспільно-політичних, психолого-педагогічних, предметних та соціально-функціональних), відповідних особистісних якостей, необхідних для успішного виконання конкретних ролей, що пов'язані з управлінською діяльністю та завданнями.

В. Жигір ззначає також, що компетентність слід розглядати як єдність психологічної, теоретичної та практичної готовності до професійної діяльності відповідно до конкретних вимог і завдань.

У контексті управлінської діяльності керівника закладу освіти його професійна компетентність виступає філософсько-світоглядним, психолого-педагогічним і організаційно-технологічним потенціалом. Цей потенціал визначається спрямованістю діяльності на об'єкт управління з урахуванням його специфіки і характеру розвитку в соціально-освітньому середовищі.

Сучасні умови управління освітнім закладом вимагають, щоб що прогресивний керівник не лише чітко виконував традиційні управлінські функції, а й забезпечував розвиток педагогічної системи своєї школи.

Необхідно зазначити, що зміст і сутність поняття «професійна компетентність» характеризується значним спектром тлумачень. Науковці виділяють такі підходи до визначення цього поняття як когнітивний, функціональний, особистісно-діяльнісний, а також полікомпонентний, що розглядає професійну компетентність як комплекс часткових компетентностей: управлінської, економічної, наукової, педагогічної, правової.

Враховуючи різноманітність аспектів, у межах яких науковцями визначається сутність поняття «компетентність», слід спиратися на офіційне її визначення, затверджене наріжними для розвитку вищої освіти в Україні державними й міжнародними документами. Їх

дефініції узагальнено у Національному освітньому глосарії, де компетентність (competence, competency) обґрунтовано, як динамічну комбінацію знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, що визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти. Компетентності лежать в основі кваліфікації здобувача освіти.

Не дивлячись на велику різноманітність трактувань поняття «професійна компетентність», загально визначеними є такі її сутнісні характеристики:

- ефективне використання індивідуальних здібностей, що дозволяє плідно здійснювати професійну діяльність;
- володіння професійними знаннями, вміннями і навичками;
- гнучкість при вирішенні професійних проблем;
- розвинене співробітництво з колегами;
- інтегроване поєднання знань, умінь, здібностей і установок, досвіду, оптимальних для виконання професійних функцій.

За В. Жигір'я діяльність з визначення складу компетентностей майбутнього менеджера освіти має логічну послідовність і включає:

- функціональний аналіз професійної діяльності менеджера освіти і його посадових інструкцій;
- формування складу компетентностей;
- експертна оцінка складу компетентностей;
- повний опис кожної компетентності, виділеної для загальної характеристики менеджера освіти (перелік знань, умінь і навичок, здібностей та досвіду, професійних функцій, в яких актуалізується компетентність) [1, с. 66].

На основі теоретичних досліджень є потреба визначити також структуру професійної компетентності майбутнього менеджера освіти яка є складним синтезом когнітивного, діяльнісного, особистісного та мотиваційно-ціннісного компонентів. На думку В. Жигір'я, така структура професійної діяльності менеджера освітнього закладу, зокрема і ЗЗСО, є оптимальною і піддається педагогічному формуванню. Відсутність або недостатня сформованість хоча б одного з цих компонентів здійснює суттєвий вплив на рівень загальної професійної підготовки [2, с. 127].

Отже, головною метою підготовки менеджера освіти у соціально-економічних умовах суспільства стає не здобуття ним високої кваліфікації, а набуття та розвиток сукупності професійних компетентностей: загальнокультурної, комунікативної, психолого-педагогічної, управлінської та стратегічної. За цих умов структуру професійної компетентності керівника ЗЗСО розглядаємо в єдності чотирьох компонентів: когнітивного, діяльнісного, особистісного та мотиваційно-ціннісного. Становлення кожного компонента у структурі професійної компетентності управлінців розглядається нами як пов'язане з формуванням його характеристик і властивостей як частини цілісної системи.

Нам імпонує модель формування професійних компетентностей керівників ЗЗСО, запропонована В. Жигірь, яка являє собою єдність блоків: цільового, концептуально-нормативного, змістово-організаційного та діагностично-рефлексивного. Як зазначає авторка, структура має умовний характер, тому що кожен із блоків доповнює й розширює функції іншого; вони мають тісний взаємозв'язок, і тому лише за цілісного їх застосування можна говорити про ефективність процесу формування професійних компетентностей менеджерів освіти. Між усіма блоками моделі існує зворотній зв'язок, який дає змогу, ґрунтуючись на отриманих результатах, вносити зміни до змісту, форм і методів освіти.

Література

1. Жигірь В. Особливості професійної компетентності менеджерів освіти. *Молодь і ринок*. 2011. № 5. С. 64-69. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2011_5_16.
2. Жигірь В. Структура професійної компетентності майбутніх менеджерів освіти. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 16 : Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики*. 2012, Вип. 15. С. 122-128. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_016_2012_15_28.

ФОРМУВАННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ

Сич Надія Василівна, магістрантка I курсу факультету педагогіки, психології, соціальної роботи та мистецтв спеціальності 073 Менеджмент (Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя)

Психологічна модель структури і функціонування особистості людини і її розвитку в процесі соціалізації конкретизує розуміння особистісних цінностей як джерел активності особистості, індивідуальної мотивації, функціонально еквівалентних її потребам. Особистісні цінності формуються в процесі соціалізації, досить складно взаємодіючи з потребами. Ціннісні орієнтації як вищий рівень диспозиційної системи, цілком залежать від цінностей соціальної спільності, з якою ідентифікує себе особистість, зокрема і майбутній менеджер освітньої сфери.

Проблему цінностей та ціннісних орієнтацій, зважаючи на актуальність, розглядали науковці різних галузей знань, зокрема її філософський аспект розкрито у працях С. Анісімова, І. Бокачева, М. Кагана та інших; соціологічний – М. Вебера, І. Кона; психологічний – Б. Ананьєва, І. Беха, Л. Виготського, Г. Костюка, О. Леонтєва, С. Рубінштейна. Педагогічні аспектам формування ціннісних орієнтацій досліджували І. Зязюн, В. Радул, О. Сухомлинська.

Метою нашого дослідження є визначення теоретичних аспектів формування ціннісних орієнтацій майбутніх менеджерів освітніх закладів.

Здійснений аналіз сучасних наукових досліджень дає можливість окреслити теоретичні підходи щодо трактування суті цінностей і ціннісних орієнтацій.

Так, необхідно відзначити, що у сучасних педагогічних дослідженнях ціннісні орієнтації характеризуються як:

- духовні вектори життя, регулятори діяльності (В. Болгаріна, Ю. Терещенко);

- механізми регуляції поведінки особистості, що виступають мотивом і спрямованістю її діяльності, стійке соціальне утворення, в якому акумулюється життєвий досвід (З. Васильєва, В. Радул);

- здатність особистості виокремлювати для себе важливі події, явища дійсності, предмети, життєві норми та принципи (Т. Бутківська, І. Кононов);

- сформованість світогляду, ідеалів та інтересів (В. Бочарова, З. Васильєва).

Шевчук М. у дисертаційній роботі «Психологічні механізми трансформації ціннісних орієнтацій студентської молоді» аналізує три варіанти розуміння психологічної природи індивідуальних цінностей. І визначає їх так:

- індивідуальні цінності аналогічні таким поняттям як думка, переконання, уявлення;

- індивідуальні цінності як різновид соціальних інтересів та установок;

- індивідуальні цінності як критерії, стандарти при оцінці і виборі не тільки модусу поведінки, дії, але і допустимих засобів їх досягнення (функціональна роль інструментальних та термінальних цінностей) [1, с. 54].

Систему ціннісних орієнтації особистості, зокрема і майбутніх менеджерів освітніх закладів, необхідно розглядати як підсистему більш широкої системи, яка розглядається як «життєвий світ людини», «образ світу», що має, у свою чергу, складний і багаторівневий характер. Відіграючи важливу роль в формуванні особистості, цінності виконують при цьому дві основні функції:

1. Будучи основою формування і збереження ціннісної орієнтації в свідомості людей, вони дозволяють індивіду зайняти певну позицію, знайти точку зору, дати оцінку.

2. Цінності мотивують діяльність і поведінку, оскільки орієнтація людини в світі і наміри до досягнення окремих цілей співвідносяться з цінностями, включеними в структуру особистості.

Система цінностей має «горизонтально – вертикальну» структуру. Під горизонтальною структурою мається на увазі впорядкованість цінностей «у паралельній послідовності», тобто ієрархія значимих і не значимих цінностей. Під вертикальною структурою розуміється включення індивідуальних систем цінностей у систему цінностей суспільства в цілому.

Професіограма педагогічного працівника, серед яких і управлінців освітньої сфери, визначає портрет ідеального освітянина, що визначає вимоги до сукупності його особистісних якостей, здатності виконувати ті або інші функції, соціальні ролі. У своїй освітній діяльності як учитель, так і керівник закладу освіти користується правовими актами, які визначають їх посадові обов'язки. Проте, ці документи не повною мірою, з точки зору концепції менеджменту, враховують особливості складного переходу суспільства, в тому числі й освіти, а саме :

- стреси, тиск, невизначеність значною мірою присутні в нашому житті, тому від досвідчених керівників закладів освіти різних рівнів вимагають здібності ефективно управляти собою, колективом, учнями та своїм часом;

- ерозія традиційних цінностей призвела до серйозного розладу особистих переконань та цінностей, у зв'язку з чим сьогодні педагогічним працівникам, як ніколи, потрібні вміння пояснювати свої особисті цінності та допомагати визначити розумні орієнтири учням;

- демократизм, широка можливість вибору передбачає спроможність чітко визначити свої особисті та професійні цілі;

- кожен педагогічний працівник, і керівник закладу освіти обов'язково, має підтримувати свій професійний ріст і особистий розвиток;

- перед педагогічними працівниками постає нескінченний ряд моральних, матеріальних, професійних та інших проблем, що передбачає оволодіння навичками їх творчого та ефективного вирішення;

- традиційні ієрархічні відносини зруйновані, авторитарний стиль управління не спрацьовує, тому для продуктивної праці вчителю необхідно оволодіти навичками впливу на учнів, керівнику навчального закладу – на педагогів, не вдаючись до прямих наказів;

- багато традиційних форм шкіл, методів навчання застаріло, тому керівнику школи, педагогам необхідно переробляти в своїй діяльності класичні методи, впроваджувати інновації, займатися дослідницькою роботою, сміливо експериментувати.

Необхідно зазначити, що професійно-управлінська діяльність керівників закладів освіти вимагає сформованості певних і соціально-психологічних рис і властивостей його характеру. Серед головних з них потрібно виділити такі:

1. Загальногромадянські риси: широкий світогляд; принциповість і стійкість переконань; громадська активність і цілеспрямованість; патріотизм і добре ставлення до представників інших національностей та країн; гуманізм, високий рівень свідомості; оптимізм (віра в людей, у свої сили й можливості); любов до праці.

2. Морально-педагогічні якості: висока моральна зрілість, справедливість та об'єктивність; педагогічне спрямування наукової ерудиції, високий рівень загальної культури; високий рівень моральних стосунків з людьми; акуратність й охайність; чесність, дисциплінованість, вимогливість; вміння спілкуватися з людьми.

3. Педагогічні якості: педагогічна спостережливість; педагогічна уява; педагогічний такт; педагогічна інтуїція; володіння педагогічною технікою; професійна працездатність.

4. Соціально-перцептивні якості: високий рівень соціального сприйняття й спостереження дійсності; активна інтелектуальна діяльність (систематизація й узагальнення соціального досвіду); швидкість орієнтації у педагогічних ситуаціях; висока культура мовлення; володіння мімікою, тоном голосу, рухами, жестами.

5. Індивідуально-психологічні особливості: висока пізнавальна зацікавленість, любов до дітей й потреба працювати з ними; твердість характеру, витримка й самовладання; самостійність і діловитість у вирішенні життєво важливих завдань.

6. Психолого-педагогічні здібності: адекватність сприйняття дитини й уважність до неї; прогнозування шляхів формування особистості школяра (студента); здатність передбачати можливі результати; виховний вплив на колектив й особистість.

В процесі дослідження було встановлено, що цінності – ідеали можуть реалізуватися трьома різноманітними способами:

1. Через поведінку, пов'язану із реалізацією даної цінності. Так, прагнення до високого статусу «вимагає» поведінки, спрямованої на досягнення цього статусу, а прагнення до краси і пошуку прекрасного тісно пов'язане з естетичною діяльністю.

2. Через поведінку, спрямовану на реалізацію інших цінностей (наприклад, цінність матеріального достатку проявляється в поведінці «гуманна» та відсутністю гуманізму, допомоги іншим; цінність спілкування – в пізнавальній активності).

3. Цінності-ідеали можуть бути взагалі не реалізовані в поведінці, що може бути причиною особистісного конфлікту. Так, цінність

задоволення насущних потреб не корелює ні з одним із способів поведінки.

Необхідно відмітити, що конкретні прояви цінностей в поведінці людини залежать від особливостей всієї сукупності значущих цінностей, тобто цілісної структури цінностей даної особистості.

Сучасні дослідження виділяють **три основних етапи формування ціннісних орієнтацій:**

- 1) усвідомлення потреб;
- 2) порівняння потреб із предметами й явищами, які оточують світ і позиції до світу;
- 3) форсування усвідомленого ставлення до речей, умов і форм задоволення потреб.

Таким чином, ціннісні орієнтації, виступаючи одним із центральних особистісних утворень, виражають свідоме ставлення людини до соціальної дійсності і в цій якості визначають широку мотивацію її поведінки й діяльності.

Отже, процес засвоєння майбутніми менеджерами освітніх закладів цінностей життя і їх перетворення в змістовні елементи ціннісних орієнтацій представляється у вигляді **трьох взаємопов'язаних етапів:**

на першому етапі відбувається переоцінка цінностей та ідеалів, якими керувалася особа в довузівському періоді;

на другому етапі засвоєння цінностей здійснюється не тільки шляхом утворення цілісних функціональних одиниць емпірично-представлених, а й комунікативних через засоби масової інформації, лекційно-практичні заняття, самоосвіту;

третього етапу є процес формування ціннісних орієнтацій, виражений в особистих внутрішніх відносинах до об'єктивних умов своєї життєдіяльності.

Формування це процес розвитку, в якому здобувач освіти бере на себе відповідальність за максимально повну реалізацію свого потенціалу. Тому в інтерпретації категорії «формування» треба виходити з того, що вона відображає весь спектр цінностей, а також конкретно-історичних детермінацій життєдіяльності індивіда, в яких відбувається процес засвоєння ціннісних орієнтацій. Таким чином, формування ціннісних орієнтацій означає не що інше, як освіта тих необхідних умов, які забезпечують можливість людині свідомо і сумлінно виконувати свій цивільний борг.

Так, до *основних компонентів формування ціннісних орієнтацій* Є. Н. Шиянов відносить:

3. *когнітивний* – найбільш яскраво проявляється суб'єктивний фактор, який включає особисте ставлення студентів до переоцінки цінностей, подальшому розвитку ціннісних орієнтацій у контексті освіти та самоосвіти, виховання і самовиховання. Важливою умовою в цих процесах є забезпечення позитивної мотивації формування ціннісних орієнтацій. Позитивна мотивація, як психологічний механізм, безпосередньо пов'язана з когнітивним компонентом і створює ніби напружене мотиваційний поле, в межах і під силовим впливом якого детермінує і здійснюється процес розвитку ціннісних орієнтацій студентів. Когнітивний компонент реалізується у взаємозв'язку з емоційним компонентом, який орієнтований на процеси сприйняття, усвідомлення і прийняття особистістю складної системи цінностей.

4. *емоційний* – переживання може позитивно або негативно впливати на особистість, але ніколи не може бути нейтральним. Емоційний компонент багато в чому залежить від ставлення студента до навколишнього середовища, емоційного переживання в процесі пізнання, усвідомлення і прийняття цінностей. Найвищий рівень переживань студентів відбувається під час переоцінки цінностей, сформованих у вузівському періоді;

5. *вольовий* – визначає активність особистості як у процесі її навчання і виховання, так і в процесі самовдосконалення;

6. *конунтивний* – є важливим показником рівня розвитку ціннісних орієнтацій студентів, які відображаються в їх поведінці, діях і вчинках [2, с. 341-342].

Таким чином, в основу компонентів покладена ідея гуманізації освіти, яка найбільш повно відображає активність особистості здобувачів освіти в пізнанні, прийнятті цінностей і формуванні ціннісних орієнтацій. Усі компоненти структури ціннісних орієнтацій тісно взаємопов'язані між собою, так що важко знайти розділові грані.

Отже, на основі аналізу сучасних наукових досліджень маємо можливість визначити структурно-функціональну модель формування ціннісних орієнтацій майбутніх менеджерів освітніх закладів у ЗВО, що передбачає функціональну взаємодію таких структурних елементів: мети, завдань, видів, компонентів, етапів формування ціннісних орієнтацій; принципів, факторів, функцій, напрямів і форм

освітньої і управлінської діяльності; критеріїв, показників, рівнів та результату сформованості ціннісних орієнтацій майбутніх менеджерів освітніх закладів.

Література

1. Шевчук М.В. Психологічні механізми трансформації ціннісних орієнтацій студентської молоді : дис... канд. психол. наук: 19.00.01 – загальна психологія, психологія особистості, історія психології. Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. К., 2000. 170 арк.

2. Шиянов Є. Н. Психологія і педагогіка розвитку особистості. К.. : Іпекса, 2002. 568 с.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПОЧАТКОВІЙ ШКОЛІ

*Стрільчук Ірина Анатоліївна,
магістрантка 1 курсу факультету
педагогіки, психології, соціальної
роботи та мистецтв спеціальності
013 Початкова освіта (Ніжинський
державний університет імені
Миколи Гоголя)*

Молодший шкільний вік – один із найважливіших періодів у процесі розвитку особистості. Початок навчання у школі кардинально змінює весь спосіб буття дитини. Безпечне й безтурботне середовище змінюється світом, наповненим безліччю вимог, обов'язків і обмежень: жорсткий режим відвідування школи, систематична праця, укладена у ширші часові рамки; нові норми і правила поведінки; виконання вказівок учителя.

Використання інформаційно-комунікаційних технологій в освітньому процесі молодших здобувачів освіти Нової української школи спричиняє потребу розгляду психолого-педагогічних аспектів взаємодії дитини і комп'ютера з урахуванням її вікових особливостей фізичного, психічного і розумового розвитку [2, с. 54]

Саме в цьому віковому періоді закладається і зміцнюється фундамент здоров'я розвитку рухових якостей, потрібних для ефективною участі в різних формах рухової активності, що, в свою

чергу, створює умови для активного і спрямованого формування та розвитку інтелектуальних задатків дитини [2, с.54].

У школі дослідженню особливостей розвитку особистості дитини, її психічних передумов для основної, ведучої навчальної діяльності приділяється значна увага, оскільки вчитель визначає цілі та завдання уроку, підбирає відповідний дидактичний і наочний матеріал, обирає способи подання знань, виходячи з вікових психофізіологічних особливостей кожного здобувача освіти – його інтересів, темпераменту, особливостей емоційно – вольової сфери та можливостей.

Учитель, вивчаючи особливості розвитку молодшого здобувача освіти та його темперамент, повинен виважено використовувати специфічні методи і засоби, за допомогою яких він може вдало впливати на дитину, формуючи найкращі якості особистості та сприяючи її всебічному гармонійному розвитку [4, с.148].

Психолого-педагогічні аспекти використання інформаційно-комунікаційних технологій (далі ІКТ) у початковій школі розкрито у працях О. Кивлюк, В. Коткової, Л. Петухової, О. Співаковського та ін. Учені вказують на залежність психолого-педагогічних умов від конкретного напрямку використання ІКТ в освітньому процесі.

Психолого-педагогічні аспекти використання ІКТ у початковій школі різноманітні і багатопланові, але є ті, які найбільше впливають на реалізацію Концепції НУШ.

Психологи наголошують, що із сучасними дітьми потрібно домовлятися, повсякчас мотивувати на виконання певної роботи. розпочинати мотиваційним моментом не лише кожен урок, а й кожен його етап чи навіть завдання.

Мотиваційний аспект використання ІКТ на уроках полягає у можливості:

- застосування вже набутого життєвого досвіду взаємодії дитини з

комп'ютером. який сам по собі сприяє підвищенню інтересу до дитини;

- свободи вибору ступеня складності навчальних досягнень;
- підтримки та заохочування до знаходження правильних рішень, які забезпечують виконання будь-якої навчальної задачі до кінця, оскільки здобувачу освіти надається потрібна допомога, пояснюється рішення;
- розкриття практичної сутності навчального матеріалу;

- зосередження уваги на оригінальності та зацікавленості способом подання завдання;
- пропонувати будь-які рішення без ризику отримати за це високий бал [1, с. 6].

Використання ІКТ у системі навчальних дисциплін початкової школи може стати потужним фактором збагачення індивідуальної основи розумового, естетичного та морального розвитку дитини. Комп'ютерно-орієнтовані засоби навчання досить перспективні для підвищення творчої активності. Здобувач освіти від об'єкта навчання, отримувача готової навчальної інформації, стає активним суб'єктом навчання, він може самостійно здобувати потрібну інформацію і навіть зуміє винайти, сконструювати необхідні для цього способи дій [3, с. 33].

Разом з комп'ютеризацією з'явилися також негативні наслідки цього процесу, що впливають на соціально – психологічне здоров'я дітей і підлітків. Найпоширеніше з них є явище комп'ютерної залежності. Головний зміст комп'ютерної залежності в тому, що комп'ютер починає керувати людиною. Із часом для залежного стає важливим не результат, а процес, у якому втрачається контроль над часом[5]

Для профілактики комп'ютерної залежності в дітей батьки можуть керуватися психолого-педагогічними рекомендаціями:

- привчати дитину правильно ставитися до комп'ютера як до технічного пристрою, за допомогою якого можливо отримати нові знання і навички, а не як до засобу отримання емоцій;
- не дозволяти дитині у віці 3-5 років грати в комп'ютерні ігри;
- розробити з дитиною правила роботи за комп'ютером : 20 хв – комп'ютерна гра, 30 хв – заняття іншими видами діяльності;
- не дозволяти дитині їсти і пити біля комп'ютера;
- не дозволяти дитині грати в комп'ютерні ігри перед сном;
- домовлятися з дитиною виконувати ці правила;
- помічати, якщо дитина дотримується таких вимог, обов'язково сказати їй про свої почуття радості та задоволення. Таким чином закріплюється бажана поведінка.
- не використовувати комп'ютер як засіб для заохочення дитини. Під час хвороби і вимушеного перебування вдома комп'ютер не повинен стати компенсацією;

- допомагати дитині долати негативні емоції, які завжди присутні в житті кожної людини (розчарування, сум, образа, агресія тощо) та які можуть підштовхувати дитину отримати полегшення за комп'ютерною грою [1, с.7-8]

Пізнавальний процес – це психічний процес, за допомогою якого людина пізнає світ, а також – це процес відображення в мозку людини предметів та явищ дійсності. Пізнавальні процеси, такі як відчуття, сприймання, увага, пам'ять, уява, мислення і мовлення, у дитини є найважливішими будь – якої діяльності. Для того щоб задовольнити свої потреби у спілкуванні, іграх, навчанні, здобувачі освіти початкової школи повинні сприймати цей світ, звертати увагу на події та уявляти, що вони мають робити в майбутньому. Без участі таких інтелектуальних здібностей, як запам'ятовування, обмірковування, висловлювання певних суджень, діяльність людини неможлива. Саме тому вчитель для правильного вибору методів навчання і виховання має знати психологію пізнавальних процесів дитини. ІКТ підвищують продуктивність навчально-виховного процесу тільки тоді, коли вчитель добре уявляє психологічні основи застосування їх і враховує особливості сприйняття інформації у процесі навчання [1, с. 9].

Таким чином, значну роль у забезпеченні ефективного використання ІКТ відіграють психолого-педагогічні аспекти.

Література

1. Антонова О. П. Навчально-методичний посібник «Нова українська школа: використання інформаційно-комунікаційних технологій у 1–2 класах закладів загальної середньої освіти». К: Генеза. 2019. С. 95

2. Гаврилюк А. Порівняльний аналіз індивідуальних рівнів фізичної підготовленості молодших школярів. *Молода спортивна наука України: збірник наукових праць з галузі фізичної культури та спорту*. Л., 2006. Випуск. 10. Т. 1. С. 51-58.

3. Кивлюк О.П. Використання інформаційно-комунікаційних технологій в системі навчальних дисциплін початкової школи. *Початкова школа*. 2004. №4. С. 33-42.

4. Ткаченко Л. В. Психолого-педагогічні особливості учнів молодших класів у процесі навчальної діяльності. *Збірник наукових праць [Херсонського державного університету]. Педагогічні науки*.

2015. Випуск. 67. С. 148-152. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znppn_2015_67_28

5. Ткачишина О. Р. Вплив комп'ютерних технологій на розвиток особистості. URL: <http://elibrary.kulg.edu.ua/>

ПРОБЛЕМА ФОРМУВАВАННЯ ІНІЦІАТИВНОСТІ СТАРШИХ ДОШКІЛЬНИКІВ

*Хоменко Анна Володимирівна,
студентка 4 курсу факультету
педагогіки, психології, соціальної
роботи та мистецтв спеціальності
012 Дошкільна освіта (Ніжинський
державний університет імені
Миколи Гоголя)*

Сучасна система освіти сфокусована на формування активної, ініціативної, цілеспрямованої особистості, здатної до самостійної діяльності спрямованої на досягнення власних та суспільних цілей.

Дошкільний вік є сенситивним періодом для формування та розвитку особистісних якостей дошкільника. Наукові дослідження свідчать про те, що до кінця старшого дошкільного віку в умовах оптимального виховання та навчання діти можуть досягти певного рівня розвитку самостійності в різних видах діяльності.

Формування ініціативності у дітей старшого дошкільного віку нерозривно пов'язане з сучасними тенденціями розвитку української дошкільної освіти як окремого ланцюжка усієї системи освіти.

Постає проблемне питання створення у дошкільному навчальному закладі педагогічних умов, які б сприяли формуванню ініціативності дітей старшого дошкільного віку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проаналізувавши психолого-педагогічну літературу, слід зазначити, що у своїх роботах сучасні педагоги розглядають ініціативність з різних аспектів: І. Головінова – ініціативність в навчально-пізнавальній діяльності, В. Манько, О. Старинська – ініціативність у пізнавальній діяльності, А. Паурене, Л. Новікова, В. Теплинський – становлення ініціативності у діяльності, С. Петухова – прояви ініціативи в таких видах діяльності, як навчання, праця та гра, І. Плотнік – формування ініціативності як

риси особистості, Г. Сорока – формування ініціативності в колективній та творчій діяльності, О. Трошкін – ініціативність у навчально-творчій діяльності.

Аналіз методичної та наукової літератури дозволяють створити узагальнене уявлення про поняття ініціативність дітей дошкільного віку. Саме тому **метою статті** є узагальнення психолого-педагогічних досліджень та аналіз наукових джерел з проблеми формування ініціативності старших дошкільників.

Проблема виховання ініціативності турбувала ще античних філософів, які закликали до пізнання людиною самої себе. Так, Сократ ставив людину та її особистісний розвиток у центр власної уваги та філософської концепції. Основним принципом особистісного розвитку вважав самопізнання. Ми ж вважаємо, що, пізнаючи себе, особистість починає активно проявляти свій внутрішній світ, ініціювати власні вчинки, тобто виявляє ініціативність.

Платон особливу увагу звертав на формування моральних чеснот особистості[2]. Проте, жодна з моральних чеснот не може бути реалізована без такої якості як ініціативність.

Першим у галузі педагогіки ознаки ініціативності описав Я. А. Коменський, який стверджував, що «осягнення всебічно пізнання речей, оволодіння ними та виживання їх можливе не інакше, як тільки з допомогою нового. Його послідовник – Й. Песталоцці в своїх роботах та практиці організації освітньої діяльності з дітьми основну увагу приділив питанням розвитку природних задатків людини, її формуванню у практичній діяльності, що спонукає до ініціативних дій [9].

Як зазначає О. Кононко, старший дошкільний вік відіграє особливу роль в особистісному розвитку дитини: в даний період життя починають формуватися нові психологічні механізми діяльності та поведінки. У старшому дошкільному віці закладаються основи майбутньої особистості: формується стійка структура мотивів, зароджуються нові соціальні потреби (потреба в повазі і визнання з боку дорослого і однолітків, інтерес до колективних форм діяльності); виникає новий (опосередкований) тип мотивації – основа довільної поведінки; дитина засвоює певну систему соціальних цінностей; моральних норм і правил поведінки в суспільстві [5, с. 125].

За результатами аналізу наукових досліджень найбільш ефективно формуються всі базові якості особистості у період дошкільного віку в ігровій діяльності.

Саме в сюжетно-рольових іграх діти взаємодіють з однолітками та дорослими, відтворюючи характер взаємодії, сприйнятий раніше. У грі вони можуть найбільш яскраво і вільно виявити ініціативу [6, с. 3].

Низка дослідників виокремлюють ініціативність серед вольових якостей особистості. Так, найоптимальнішою формою діяльності для розвитку вольових якостей у дітей дошкільного віку є гра, під час якої вони реалізують власні потреби у злагоді із внутрішнім «Я». «Гра, – пише Л. Виготський, – безперервно, на кожному кроці створює для кожної дитини вимоги діяти наперекір безпосередньому інтересу, тобто діяти наперекір опору, безпосередньо хочеться побігти – це цілком зрозуміло, але ігрові правила змушують мене зупинитися» [1, с. 71].

Виховання ініціативності дітей старшого дошкільного віку в сюжетно-рольовій грі можна трактувати як цілеспрямований, планомірний процес використання системи методів мотивації особистості до прояву власних бажань, умінь реалізовувати ідеї в процесі гри із залученням до цього інших, вносити елементи новизни в зміст гри, застосовувати вольові зусилля для здійснення активних та самостійних ігрових дій у соціально-комунікативній діяльності [4].

Проблема виховання ініціативності дітей дошкільного віку перебуває на перетині інтересів дошкільної педагогіки і дитячої психології.

Ініціативність дітей дошкільного віку розглядається як якість особистості, що виявляється в її прагненні та вмінні реалізовувати власні ідеї, вносити елементи новизни у зміст діяльності, застосовувати вольові зусилля для здійснення активних та самостійних вчинків, практичних дій [8, с.13].

Результати наукових досліджень доводять, що в творчій діяльності дітям надається можливість діяти із власної ініціативи незалежно від дорослого (А. Богуш, Т. Піроженко). Науковці однозначні в думці, що формування ініціативності за допомогою дитячої літератури є одним із дієвих засобів виховного впливу на дітей, формування їх особистісних якостей, зокрема ініціативності.

Спираючись на думку більшості фахівців у галузі дошкільної освіти (Г. Беленька, Н. Гавриш) у підборі методів та прийомів впливу

на дітей, варто надавати перевагу таким способам взаємодії, у яких вихованець має можливість активно проявляти себе.

Ініціативність дітей засобами дитячої літератури має зростати, тобто набувати прогресуючого характеру. Зрозуміло, що вихователі не можуть належним чином вплинути на розвиток ініціативності дітей удома. Звідси випливає необхідність здійснювати систематичну та послідовну роботу щодо організації розвитку ініціативності засобами літератури в умовах дошкільного навчального закладу. Це передбачає створення умов для можливості вибору дитиною найбільш визначних для неї видів діяльності, а також прийняття дитини як активного учасника і творчого суб'єкта виховного впливу[3].

Особливого значення для формування ініціативності набуває самостійна художня діяльність на основі літературних текстів у старшому дошкільному віці: діти нерідко об'єднуються з друзями, однолітками для спільної діяльності – розглядання книжок, ілюстрацій; декламування віршів, загадування загадок; розповідання знайомої казки з елементами обігрування, складання казки, розповіді за мотивами відомого твору; мовленнєвих ігор – складання лічилок, мирилок, закличок, римовок; інсценування улюблених віршів і казок.

Висновки. *Таким чином*, ініціативність є базовою якістю, в якій особистість виявляє інтерес та творчість, активно спілкуватися з оточуючими. В період дошкільного дитинства ця якість формується за допомогою книг, ігрової та інших видах діяльності. Відсутність уваги дорослих до розвитку ініціативності дитини в цей період може обернутися для неї значними проблемами в подальшому житті.

Література

1. Беленька Г. Виховуємо базові якості особистості старшого дошкільника в умовах ДНЗ. Харків : Мадрид, 2015. 220 с.
2. Вовчик-Блактитна О. О. Дитина у контексті сучасних соціокультурних тенденцій виховання. *Практична психологія та соціальна робота*. № 9. Київ, 2008. С. 1–5.
3. Гавриш Н. В. Художньому слову – гідне місце в освітньому процесі. Луганськ, 2006. 368 с.
4. Зверева І. Д. Соціальна педагогіка: мала енциклопедія. Київ: Центр учбової літератури, 2008. С. 237.
5. Кононко О. Л. Методичні аспекти реалізації Базової програми розвитку дітей дошкільного віку «Я у Світі». Київ: Світич, 2009. 208 с.

6. Кононко О. Л. Формуємо у дошкільників цілісне світобачення: навчально-методичний посібник. Київ: «Імекс-ЛТД», 2013. 260 с.

7. Кулачківська С. Є. Я – дошкільник (вікові та індивідуальні аспекти психічного розвитку) Київ : Нора-прінт, 1996. 108 с.

8. Просенюк А. І. Виховання інтересу до змісту художнього твору в дітей старшого дошкільного віку. Одеса, 2011. 20 с.

9. Ткачук Т. А. Розвиток пізнавальної активності дітей дошкільного віку у спілкуванні з вихователем. Київ, 2004. 20 с.

ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ДІТЕЙ СТАРШОГО ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ

*Шевченко Юлія Вікторівна,
студентка 4 курсу факультету
педагогіки, психології, соціальної
роботи та мистецтв спеціальності
012 Дошкільна освіта (Ніжинський
державний університет імені
Миколи Гоголя)*

На сучасному етапі освіти та згідно з вимогами освітнього стандарту дошкільної освіти випускник ЗДО має володіти певними особистісними якостями. Дошкільник відповідно до вікового періоду має орієнтуватися на моральні норми і дотримуватися їх, повинен уміти організовувати та здійснювати співпрацю з однолітками. Одним із основних завдань освіти є і формування в особистості дитини такої якості, як відповідальність. Стосунки дітей з іншими передбачають саме прояв відповідальності. Від цього при співпраці з нею залежить бажання партнерів діяти разом з дитиною. Формування відповідальності у дитини відбувається у дошкільному дитинстві і розвивається протягом усього життя. Відповідальність на думку вчених є складною категорією, формування якої необхідно починати з дитинства.

Дослідженням проблеми відповідальності у дітей старшого дошкільного віку займалися зарубіжні та вітчизняні педагоги та

психологи. Ж. Піаже розглядав відповідальність у рамках морального формування дітей, коли вони отримують більшість моральних правил від дорослих та зобов'язані беззаперечно їх виконувати. Відповідно до концепції відповідальності Л. Колберга моральна свідомість розвивається в ході активної творчої взаємодії індивіда із соціальним середовищем. У теорії Дж. Роттера, Д. Макклелланда, розглядається відповідальна поведінка дитини, виходячи з поняття локусу контролю. Великої уваги й значущості відповідальності як одній з найвищих цінностей надавали відомі філософи: В. Віндельбанд, Г. Йонас, І. Кант, Ж. Ж. Руссо, Е. Фромм та інші. Як зазначає Е. Фромм, відповідальність співвідноситься з такими гуманістичними цінностями, як турбота, любов, повага і свобода. [2]

Не менш вагомими у даній проблемі є досліджень вітчизняних вчених. Відповідальність у філософському контексті розглядається у поєднанні з поняттям обов'язку. Оскільки проблема обов'язку є проблемою співвідношення особистого і суспільного інтересу, а у дітей дошкільного віку, в силу психологічних особливостей розвитку, особисті інтереси переважають над суспільними, виховання відповідальності є складною справою і базується на загальних засадах морального виховання, моральної свідомості в цьому віці.

У дошкільному віці відповідальність певною мірою характеризує ставлення дитини до оточуючих людей і полягає в умінні дитини передбачити реакцію дорослого чи іншої дитини на її вчинок. Тому у ставленні до одних людей дитина виявляє відповідальність, до інших – ні. Там де дорослим ставляться чіткі вимоги до поведінки і діяльності дитини, надається оцінка дій і результатів досягнутого – дитина буде поводитися відповідально. Якщо ж вимоги постійно змінюються, а результати поведінки й діяльності дорослими не оцінюються чи оцінюються формально, у дитини не буде стимулу до відповідальних дій.

О. Кононко, досліджуючи особливості розвитку дитини дошкільного віку, зазначає, що «відповідальність – це відповідність між моральною діяльністю особистості та її обов'язком, розглянута з точки зору можливостей цієї особистості». Грунтуючись на такому підході, науковець характеризує моральну відповідальність «як об'єктивну і суб'єктивну єдність, яка, з одного боку, є сукупністю об'єктивних суспільних вимог до особистості, а з іншого – своєрідним суб'єктивним станом свідомості, почуттям» [7].

Педагогічною основою формування відповідальності в дошкільному віці виступає така організація життя дитини, в результаті якої у дітей формується звичка до дисциплінованості й поваги до оточуючих людей, розуміння не лише їхніх потреб, але й станів (радісний, задоволений, засмучений, розгублений, втомлений, хворий тощо). Дитина має відчувати себе причетною до життя людей з найближчого оточення, змін у ньому, його атмосфері та успішності функціонування. За таких умов відповідальність може виступати мотивом вчинків дитини (І. Бех). Також І. Бех підкреслює, що відповідальність виявляється лише у вільних вчинках та діях особистості, тож для її формування і вияву дітям необхідно надавати можливість діяти самостійно і самостійно здійснювати моральний вибір. Відповідальність виступає характеристикою будь-яких взаємин, що виникають і встановлюються між людьми, і стосується різних аспектів їхньої діяльності. Виявляється вона лише у вільних вчинках та діях особистості. [1, 8].

Згідно з твердженням І. Беха, відповідальність – усвідомлення особистістю власної повинності, власних обов'язків і розумне їх виконання.

Відповідальність розглядається як складна і важлива морально-вольова якість особистості, що формується в різних видах дитячої діяльності.

В. Сухомлинський у своїй багаторічній успішній учительській практиці приділяв увагу формуванню у своїх вихованців почуття відповідальності, звертаючись до плекання моральних цінностей за законами добра, розвиваючи емпатію, виховуючи такі якості, як милосердя, вміння слухати і розуміти іншого, сердечність, людяність. Він стверджував, що відповідальність як моральна якість проявляється у здатності реагувати на почуття іншої людини, діяти і розуміти свою важливість у соціальному житті. У своїй праці «Теоретичні й практичні проблеми, які висуваються життям у процесі здійснення ідеї всебічного розвитку особистості» педагог підкреслює: «Однією з визначальних умов морального виховання є прагнення до того, щоб кожний наш вихованець уже в роки дитинства і отрочтва умів брати на

себе труд відповідальності, тягар обов'язку за життя, здоров'я, душевний спокій, благополуччя інших людей» [8, 87].

Як зазначає Т. Гурлева, вихованню відповідальності сприяє щире бажання діяти за правилами і вимогами; інтерес до дорученої справи; віра дитини у власні сили, у можливість виконати завдання; доброзичлива моральна атмосфера у сім'ї та у дитячому колективі; надання дітям вчасної допомоги; авторитет і особистий приклад дорослого. Основою формування відповідальності є: знання про те, що належить робити; особистісний смисл діяльності; переживання і звички, що сприяють єдності свідомості й поведінки дитини. [5, 22].

На думку дослідниці відповідальність формується у різних видах діяльності: при самообслуговуванні; у грі; під час допомоги батькам та іншим дорослим; у спільній трудовій діяльності дітей, яку можна організовувати у старшому дошкільному віці як у родині, так і у дитячому садку.

Т. Гурлева виділяє наступні етапи формування відповідальності:

- початковий етап – засвоєння суті вимог і прояви відповідальності носять зовнішній характер через неможливість вчиняти інакше;

- етап усвідомлення – відповідальність проявляється відповідно до усвідомлення своїх обов'язків;

- завершальний етап – у дитини з'являється вимогливість до себе, усвідомлення власної відповідальності. [5, 24].

Особливістю дітей старшого дошкільного віку є те, що дитина стає все більш відповідальною. Дитина вже розуміє, яка поведінка схвалюватиметься, а яка – ні. В цьому віці діти вчаться оцінювати вчинки не лише за критерієм наслідків, але й за тим, які внутрішні мотиви були в людини, яка робить той чи інший вчинок. Саме ця формувальна здатність розуміти власні і чужі внутрішні мотиви поведінки є основою майбутньої відповідальності. У старшому дошкільному віці дитина повинна мати власні «зони відповідальності», пов'язані з особистими речами та іграшками, збереженням гідного зовнішнього вигляду, розуміти важливість дбайливого ставлення до природи та речей, що належать іншим людям, мати початкові уявлення про власну відповідальність за здоров'я.

Таким чином, аналіз наукових досліджень зарубіжних та вітчизняних педагогів і психологів, педагогічної практики дозволяє зробити висновок, що формування такої особистісної якості, як відповідальність, є важливим саме в роботі з дітьми старшого дошкільного віку.

Література

1. Бех І.Д. Відповідальність особистості як мета виховання. *Початкова школа*. 1994. №9-10. С. 8.
2. Беленька Г. В. Чинники виховання відповідальності у дітей дошкільного віку. *Наука і освіта*. № 10. 2014. С. 19-24.
3. Беленька Г. Експериментальне дослідження особливостей розвитку та формування відповідальності у дітей старшого дошкільного віку в умовах ДНЗ / Формування базових якостей особистості дітей старшого дошкільного віку в ДНЗ: монографія / заг. ред. О.Рейпольської. Харків : «Друкарня Мадрид», 2015. 330с. С.86–119.
4. Виховуємо базові якості особистості старшого дошкільника в умовах ДНЗ : методичний посібник / Г. Беленька, Н. Гавриш, С. Васильєва, В. Маршицька, С. Нечай, Г. Орлова, О. Остряньська, О. Полякова, В. Рагозіна, О. Рейпольська, Н. Шкляр ; за заг. ред. Н. Гавриш. Х. : Мадрид, 2015. 220 с.
5. Гурлева Т. Виховуємо відповідальність у дошкільників. *Вихователь-методист дошкільного закладу*. № 5. 2012. С. 19-29.
6. Коментар до Базового компонента дошкільної освіти в Україні : наук.-метод. посіб. / наук. ред. О. Кононко. К.: Ред. журн. «Дошкільне виховання», 2003. 243 с.
7. Кононко О. Л. Виховуємо соціально компетентного дошкільника : навч.-метод. посіб. К. : Світич, 2009. С.123-124.
8. Сухомлинський В.О. Теоретичні й практичні проблеми, які висуюються життям в процесі здійснення ідеї всебічного розвитку особистості. Вибрані твори в п'яти томах. Т. 1. Київ: Радянська школа, 1976. 654 с.
9. Фасолько Т. С. Виховання відповідальної поведінки у дітей старшого дошкільного віку. Автореферат дис... канд. пед. наук: 13.00.08. Інститут проблем виховання АПН України. К., 2000.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРІГАЮЧИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОСВІТНІЙ ПРОСТІР ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ

*Юрченко Юлія Олександрівна,
студентка 1 курсу факультету
педагогіки, психології, соціальної
роботи та мистецтв спеціальності
013 Початкова освіта (Ніжинський
державний університет імені
Миколи Гоголя)*

Актуальність проблеми впровадження здоров'язберігаючих технологій в початковій школі, удосконалення методів та моделей управління здоров'язбереженням обґрунтовується більшістю сучасних досліджень у галузі вікової фізіології, гігієни, психології, соціології та медичних галузей знання.

Аналіз системи шкільної освіти вказує на досить широкий спектр факторів, що негативно впливають на здоров'я учнів, найбільш значущими яких є: підвищення обсягу та інтенсивності тижневого навчального плану, зростання кількості заново введених предметів, нових програм і підручників, орієнтованих на обдарованих школярів та школярів з високими навчальними можливостями; створення нових інноваційних освітніх закладів (гімназій, ліцеїв, спеціальних шкіл та класів з додатковим та поглибленим вивченням дисциплін), які не враховують правила здоров'язберігаючої педагогіки; низька ефективність консультування та освіти в системі педагогічного здоров'язберігаючого супроводу шкільної освіти; недостатня професійна компетентність педагогів щодо застосування здоров'язберігаючих технологій; пасивна позиція педагогів у проведенні здоров'язберігаючих позакласних та позашкільних заходів; слабо розвинена система інтеграції змісту предметів, орієнтованих формування здорового образу та стилю життєдіяльності; здоров'язберігаючі знання існують окремо в предметних галузях основ безпеки життєдіяльності, фізичної культури та ін; убогість інформаційних ресурсів з комплексного підходу до розробки та реалізації програм здоров'я; зниження обсягу та якості профілактичної роботи серед учнів; низька рухова активність – гіпокінезія, яка негативно позначається на психофізичному стані учнів; недостатня ефективність міжвідомчої співпраці школи з представниками інших відомств та секторів (охорона

здоров'я, спорт, культура, установи додаткової освіти дітей тощо) з громадськими організаціями з охорони та зміцнення здоров'я. Все це сприяє прояву надмірних психофізичних навантажень у школярів та довготривалому відновленню їх фізичних, психічних та моральних сил. У зв'язку з цим традиційній школі необхідно впроваджувати здоров'язберігаючі технології в усіх ланках освітнього процесу, потрібні цілеспрямовані наукові дослідження з реалізації здоров'язберігаючих технологій, методик і програм; які повинні мати системний характер та орієнтувати освітню практику на відновлення, збереження та примноження індивідуального здоров'я школярів.

Проблемі здоров'язбережувальних технологій в освітньому середовищі приділяють увагу такі вітчизняні науковці, як Л. Рибалко, В. Оніпко, Н. Беседа, Ю. Бойчук, К. Аверіна, Н. Міллер, В. Бондар та інші. Однак, на нашу думку, на даний момент відсутній цілісний підхід в осмисленні та застосуванні науково-теоретичних, організаційно-методичних засад особливостей впровадження здоров'язбережувальних технологій в початковій школі.

Аналіз існуючої літератури дозволяє зробити висновок, що на даний час наукові знання про педагогічні технології, які забезпечують організацію освітнього процесу у початковій школі з формування здоров'язберігаючої компетентності потребують ретельного дослідження та узагальнення, а це свідчить про те, що початкова школа поки що не готова виконати одне з головних завдань суспільства – ростити здорове покоління.

Педагогічне сприяння здоров'язбереженню особистості є особливим видом діяльності освітнього закладу. Його необхідність зумовлена економічними, соціальними, культурними та іншими факторами. Воно функціонує на основі власних закономірностей і принципів, знаходиться в постійному розвитку, має здатність утримувати рівновагу, має тенденцію до стабілізації (цілісності) та подальшого розвитку

Зміст впровадження технологій здоров'язбереження в освітній процес початкової школи полягає в наступному: це спільна діяльність учасників освітнього процесу (педагогів та учнів) щодо прийняття норм і правил здорового способу життя з урахуванням умов та діяльності, в яких вона протікає.

Впровадження здоров'язберігаючих технологій в початковій школі має на меті формування емоційно-ціннісних орієнтацій на здоровий спосіб життя, стійких потреб у збереженні та вдосконаленні здоров'я,

використання ефективних засобів організації раціонального режиму навчання та активного відпочинку, заняття фізкультурою та спортом.

Здоров'язберігаючі технології уособлюють в собі комплекс організаційних та психолого-педагогічних установок, через які реалізується різноманіття варіантів діяльності, методів, освітніх засобів та прийомів, орієнтованих на конкретний результат – здоров'я особистості учня.

У спеціальній літературі розгляду завдань впровадження здоров'язберігаючих технологій відводиться помітне місце. Найчастіше їх зводять до трьох основних напрямів:

- 1) виховання в учнів стійкої мотивації на здоров'я та здоровий спосіб життя;
- 2) здоров'язберігаюча оцінка та контроль організації, змісту та технологій освітнього процесу;
- 3) організація роботи з оздоровлення вихованців у навчально-виховному процесі.

На нашу думку, повна реалізація змісту здоров'язберігаючих технологій можлива при вирішенні наступних завдань:

- 1) побудова освітнього процесу відповідно до цілей гуманістичної освіти;
- 2) навчання вихованців здорової життєдіяльності;
- 3) створення здоров'язберігаючого освітнього середовища;
- 4) формування у вихованців загальної культури та як її частини – культури здоров'я;
- 5) формування та забезпечення здоров'я вихованців.

Ефективність впровадження технологій здоров'язбереження в початковій школі залежить від реалізації основних тенденцій, принципів та комплексу педагогічних умов: створення середовища для адаптації особистості в освітньому просторі школи; встановлення гуманістичної взаємодії учасників освітнього процесу у спільній навчальній та позанавчальній діяльності; створення педагогічного здоров'язберігаючого простору для досягнення максимальної ефективності фізіологічних, психічних функцій та поведінкових реакцій особистості в освітньому процесі; забезпечення відповідної підготовленості педагогічних кадрів до організації здоров'язбереження особистості.

Загалом умови ефективної реалізації здоров'язберезувальних технологій на початковій лані шкільної освіти можна розділити на три групи:

- цільова умова – формуванням ціннісного ставлення до здоров'я;
- змістовні умови – валеологізація освітнього процесу та змісту освіти у початковій школі;
- технологічні умови – створення освітнього простору, який буде чинити цілеспрямований вплив на формування когнітивного, емоційно-вольового та діяльнісно-поведінкового компонентів здоров'язберезувальної компетентності молодших школярів, а також педагогічним моніторингом цього процесу.

Таким чином, впровадження здоров'язберезувальних технологій в освітній процес початкової школи характеризується створенням максимально можливих умов збереження, зміцнення та розвитку їх фізичного, психічного, духовно-морального та соціального здоров'я для успішного навчання на основі раціональної організації навчального режиму для адаптації та навчання дитини у школі, відповідності навчального та фізичного навантаження віковим можливостям дитини, створення сприятливого емоційно-психологічного клімату та освітнього простору, що відповідатимуть меті збереження здоров'я у підростаючого покоління.

Література

1. Дубогай О. Навчання в русі: Здоров'язберігаючі педагогічні технології в початковій школі. К.: Шк. світ, 2005. 112 с.
2. Здоров'язберезувальні технології в освітньому середовищі: колективна монографія / за заг. ред. Л.М. Рибалко. Тернопіль : Осадца В.М., 2019. 400 с.
3. Носко М.О., Гаркуша С.В., Воєділова О.М. Здоров'язберезувальні технології у фізичному вихованні : монографія. К. : СПД Чалчинська Н.В., 2014. 300 с.
4. Свиридюк О.В. Здоров'язберезувальне середовище як засіб становлення особистості. *Андрагогічний вісник: Наукове електронне періодичне видання*. Випуск 5. 2014. С. 139-145. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/16999/1/%D1%81%D0%B2%D0%B8%D1%80%D0%B8%D0%B4%D1%8E%D0%BA.pdf>.
5. Сучасні здоров'язберезувальні технології: монографія / за загальною редакцією проф. Ю. Д. Бойчука. Харків : Оригінал, 2018. 724 с.

Наукове видання

МАТЕРІАЛИ
VIII вузівської наукової студентської
Інтернет-конференції
«ПІДГОТОВКА КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ:
РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ»

28 лютого 2023 року

Технічний редактор – І. П. Борис

Видання друкується за авторським редагуванням

Підписано до друку 31.03.2023 р.
Гарнітура Times New Roman
Замовлення № 739

Формат 60x84/16
Обл.-вид. арк. 5,63
Ум. друк. арк. 4,73

Папір офсетний
Ел. видання



Видавництво
Ніжинського державного університету
імені Миколи Гоголя.
м. Ніжин, вул. Воздвиженська, 3А
(04631) 7-19-72
E-mail: vidavn_ndu@ukr.net

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 2137 від 29.03.05 р.