

**НІЖИНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИКОЛИ ГОГОЛЯ
ФАКУЛЬТЕТ ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ,
СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА МИСТЕЦТВ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ, ПОЧАТКОВОЇ ОСВІТИ,
ПСИХОЛОГІЇ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ**

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЯМИ, УСТАНОВАМИ ТА ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

**Матеріали Вузівської наукової студентської конференції
10 жовтня 2024 року**

м. Ніжин



Ніжин – 2024

**НІЖИНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИКОЛИ ГОГОЛЯ
ФАКУЛЬТЕТ ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ,
СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА МИСТЕЦТВ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ, ПОЧАТКОВОЇ ОСВІТИ,
ПСИХОЛОГІЇ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ**

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ
ОРГАНІЗАЦІЯМИ, УСТАНОВАМИ
ТА ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ
В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ**

Матеріали Вузівської наукової студентської конференції
10 жовтня 2024 року

м. Ніжин

УДК 37.014:005.5(082)

A43

Рекомендовано Вченою радою

Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя

(НДУ ім. М. Гоголя)

Протокол № 4 від 31.10.2024 р.

Редакційна колегія:

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

A43 Актуальні проблеми управління організаціями, установами та закладами освіти в умовах сучасних викликів: матеріали вузівської наукової студентської конференції. 10 жовтня 2024 року. м. Ніжин / за заг. ред. Ю. Г. Новгородської. – Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2024. – 65 с.

Збірник містить тези доповідей, поданих на вузівську наукову студентську конференцію, проведеної 10 жовтня 2024 року в Ніжинському державному університеті імені Миколи Гоголя. У збірнику матеріалів конференції друкуються тези наукового характеру та дискусійні публікації з проблем управління організаціями, установами та закладами освіти, у яких відображені результати роздумів, міркувань, наукових пошуків здобувачів різного рівня вищої освіти.

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 37.014:005.5(082)

© Новгородська Ю. Г.,
укладання, 2024

© НДУ ім. М. Гоголя, 2024

ЗМІСТ

<i>Ананенко Дарина</i> ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ ПЕРЕВАГИ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	5
<i>Божя Валерія</i> МОТИВАЦІЯ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ ДО НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	9
<i>Ващенко Лариса</i> ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРОЄКТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ	12
<i>Гавриленко Мирослава</i> РОЗВИТОК СТРЕСОСТІЙКОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЗАСОБАМИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ	16
<i>Дорошенко Вікторія</i> ЗАСТОСУВАННЯ КОРПОРАТИВНОГО ТРЕНІНГУ ДЛЯ СТВОРЕННЯ КОМАНДИ.....	19
<i>Єрофєєва Тетяна</i> ВПЛИВ АВТОНОМІЇ НА ЗМІНУ УПРАВЛІНСЬКИХ ФУНКЦІЙ КЕРІВНОГО АПАРАТУ ЗЗСО	22
<i>Кіча Алла</i> МЕТОДИЧНИЙ КАБІНЕТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ЗЗСО	25
<i>Кручко Євгеній</i> ПРИЙОМИ ЗНИЖЕННЯ ТРИВОГИ ТА НАПРУГИ У ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВІЙНИ	30
<i>Лещенко Валерій</i> АЛГОРИТМ ТРАДИЦІЙНОГО СИСТЕМНОГО АНАЛІЗУ: ОСОБЛИВОСТІ ВСІХ ФАЗ І ЕТАПІВ ЦЬОГО ПРОЦЕСУ	32
<i>Лук'яненко Микола</i> РОЛЬ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ У ДІЯЛЬНОСТІ ОСВІТНЬОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	36
<i>Ляшиченко Андрій</i> СКЛАДОВІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ	38
<i>Майстат Марія</i> МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМИ РИЗИКАМИ В ЗЗСО	41
<i>Пономаренко Тетяна</i> РОЛЬ АСИСТЕНТА ВИХОВАТЕЛЯ У ПІДТРИМЦІ ДІТЕЙ З АУТИЗМОМ У ЗАКЛАДАХ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ	43
<i>Рула Ірина</i> ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА УРОКАХ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ В МОЛОДШІЙ ШКОЛІ	46

<i>Сороколів Владислав</i> УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ САМОСТІЙНОЮ НАВЧАЛЬНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ СТУДЕНТІВ ПРИ ВИВЧЕННІ ДИСЦИПЛІН.....	48
<i>Сохань Віра</i> ПІДВИЩЕННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЗАСОБАМИ КОРПОРАТИВНОГО ТРЕНІНГУ	52
<i>Телешун Ольга</i> ОРГАНІЗАЦІЯ КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ФАХІВЦІВ У ПРОЦЕСІ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ ДІТЕЙ З РОЗЛАДАМИ АУТИСТИЧНОГО СПЕКТРУ	55
<i>Ge Yao</i> DIDACTIC AND DEVELOPMENTAL POTENTIAL OF EDUCATIONAL DISCIPLINES FOR THE FORMATION OF INNOVATIVE COMPETENCE OF FUTURE HEADS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS.....	58
<i>Fu Chuang</i> ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR THE FORMATION OF LEGAL COMPETENCE OF FUTURE MANAGERS IN THE FIELD OF EDUCATION	60

ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ ПЕРЕВАГИ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ананенко Дарина, здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

Діяльність сучасного підприємства відбувається в умовах постійної наявності загроз, що виникають у зовнішньому середовищі. Значний вплив цих загроз на діяльність зумовлений тісним взаємозв'язком підприємства як відкритої соціально-економічної системи із зовнішнім середовищем. Зовнішньому середовищу властиві такі характерні риси, як складність, динамічність, системність і невизначеність, що зумовлює виникнення загроз.

Проблемам управління змінами приділено значну увагу вчених: І. Адізеса, І. Ансоффа, О. Гайдей, Т. Гринько, П. Друкера, Е. Камерона, К. Левіна, Я. Лісун, Д. Пью та ін. На особливості формування системи управління змінами звертається увага в наукових працях: Н. Різника, О. Савченко, К. Фрайлінгер та ін.

На основі аналізу існуючих в економічній теорії і практиці підходів можна визначити управління змінами як підсистему управління підприємством, що передбачає такі етапи: планування змін у формі визначення бажаного майбутнього стану підприємства, організації здійснення змін – вибір необхідної структури та ієрархії на підприємстві, мотивації працівників до сприйняття змін, контролю у формі реалізації заходів для зменшення існуючого опору змінам і регулювання – перетворення змін на нові стандарти підприємства і включення їх до життєвого циклу підприємств при постійному моніторингу, безперервній оцінці й аналізі факторів внутрішнього та зовнішнього середовища, які викликають необхідність змін для збереження та підвищення конкурентоспроможності підприємства [2].

У сучасних умовах ефективно управління змінами стає ключовим фактором стійкості підприємства, що базується на адекватній інтеграції та адаптації до змін у зовнішньому середовищі. Процес управління змінами є невід'ємною властивістю ефективного менеджменту та основою для прийняття вагомих управлінських рішень на підприємстві. Основною передумовою успішного управління змінами є наявність внутрішнього потенціалу для їх реалізації та підтримка з боку персоналу. Зміни становлять об'єкт дослідження багатьох науковців у різних галузях знань уже тривалий час. Не можна однозначно зараховувати зміни виключно до сфер управління, техніки, чи економіки [6].

У контексті сучасної динаміки розвитку, здатність підприємства до оперативного реагування на зміни є одним із ключових детермінантів його успіху. Зміни впливають на кожного співробітника і вимагають глибокого аналізу та дослідження. Теоретичні аспекти розуміння змін відрізняються за показниками, основу яких складає взаємодія зі стейкхолдерами та ініціативність вищого керівництва. Так, Л. Беланжер визначає поняття «зміни», як перехід від поточного стану до бажаного, коли поточний стан вважається неприйнятним, а бажаний – адекватним та очікуваним з боку зацікавлених сторін [8]. На відміну, Дж. Хубер під змінами в організації розуміє зміни в тому, як організація

функціонує, хто її члени та лідери, якої форми вона набуває і як розподіляє свої ресурси [5]. А Г. Тарасюк тлумачить категорію «зміни» як найбільш загальну форму буття всіх об'єктів та явищ, що передбачає будь-який рух та взаємодію, перехід з одного стану в інший та включає усі процеси розвитку, а також виникнення нових явищ. Зміни при цьому, охоплюють як кількісне збільшення або зменшення характеристик тіл, так і якісні їх трансформації [10, с. 287]. В. Верба пов'язує поняття зміни з виникненням або знищенням властивостей об'єкта, збільшенням або зменшенням його параметрів, його переміщенням або перетворенням, перехід в іншу форму [2, с. 337].

Зауважимо, що зміни часто визначаються як розбіжність між існуючим станом та тим, який є бажаним, коли організація стикається зі зростаючою кількістю інформації зовнішнього та внутрішнього походження, що викликає організаційний стрес [7, с. 568]. Так, відповідно до Нового тлумачного словника української мови, поняття «зміни» включає:

- процес перетворення чогось в якісно інше становище;
- процес заміни одних елементів іншими [11, с. 158].

Зміни можуть бути різними за типом нововведень, які здатні інтегруватися у різні напрями діяльності, включно зі зміною цілей організації, її структури, застосування новітніх технік, технологічних процесів, конструкцій продукції та інше [1, с. 116].

Загалом, згідно з науковими дослідженнями, сутність категорії «зміни» відображається через динаміку управлінських процесів, що відбуваються під впливом внутрішнього та зовнішнього середовища та мають на меті досягнення нових, якісно вищих станів у діяльності об'єкта менеджменту. Зміни охоплюють усі сфери підприємницької діяльності, від місії і до організаційної структури, передбачають використання технологій та людських ресурсів.

Отже, сучасні наукові дослідження доводять, що система управління змінами є відкритою і складною економічною системою, що включає чітко визначені цілі, функції та методи втілення задумів. У такій системі управління змінами особливу роль відіграє врахування дії зовнішніх і внутрішніх чинників, що вимагає постійного моніторингу середовища та можливостей гнучкого реагування. Важливими складовими є:

1. Цілі – конкретні результати, яких організація хоче досягти в рамках змін.
2. Функції – ролі та завдання, які виконують працівники для підтримки процесу змін.
3. Методи – інструменти та підходи, що сприяють реалізації змін (як, наприклад, аналіз даних, управління проектами, комунікаційні стратегії).

Такий підхід дозволяє забезпечити стабільність у реалізації стратегії організації та оперативно реагувати на нові виклики.

Важливо відмітити, що для системи управління змінами також характерні специфічні властивості, які формують її поведінку та економіко-управлінський характер: цілісність, адаптивність, розвиток, сумісність і синергетичність. Цілісність означає гармонізацію цілей змін з місією та стратегічними напрямками організації. Адаптивність системи управління змінами до управлінської системи підприємства і до зовнішнього середовища забезпечується за допомогою

постійного моніторингу конкурентних показників (цілей, функцій, методів) і вибору оптимальних стратегій для підвищення конкурентоздатності підприємства у взаємодії з партнерами та конкурентами.

Сумісність та синергічність у контексті управління змінами означають здатність системи управління змінами і інших систем в організації взаємно доповнювати одна одну, адаптуватися, уникати конфліктів та досягати гармонії в діях, щоб спільно досягти оптимальних результатів діяльності підприємства [12, с. 45-50]. Вивчаючи соціальні характеристики системи управління змінами, ми можемо стверджувати, що її ефективність визначається можливостями оптимізації функціонування та забезпечення злагодженої взаємодії її компонентів з внутрішнім і зовнішнім середовищем.

Функціонування системи управління змінами ґрунтується на комплексі управлінських рішень, що має систему взаємоузгоджених цілей, вимог, принципів, методів, форм, етапів та елементів, які сприяють виконанню стратегічних ініціатив і співпраці з зацікавленими сторонами [12]. Відповідно до суджень Т. Гринько, при розробці системи управління змінами на підприємстві важливо враховувати якість стратегічного планування, оскільки успіх розвитку підприємства залежить від досягнення стратегічних цілей та здобуття конкурентних переваг, тому застосування стратегічного підходу в управлінні змінами є особливо актуальним [4].

В умовах сучасного економічного розвитку зрозуміло, що ефективне управління організацією неможливе без активного впровадження змін і інновацій, які спрямовані на досягнення якісних позитивних результатів, що мають довготривалий вплив на діяльність підприємства. Такі зміни є реакцією на виклики зовнішнього середовища і є невід'ємною частиною ведення бізнесу в сучасних умовах.

Ефективність управління змінами безпосередньо залежить від професіоналізму менеджменту підприємств, його здатності до правильного встановлення пріоритетів і визначення ключових факторів успіху. Тому для забезпечення успішного функціонування організації критично важливим є проведення попереднього аналізу зовнішніх факторів, оцінка готовності до змін, ретельне планування діяльності з урахуванням ризиків, подолання можливого опору до змін і ефективний розподіл повноважень між учасниками виробничого процесу. Розробка і впровадження дієвої системи управління змінами відіграє ключову роль у процесі досягнення стабільного розвитку організації.

Управління змінами на підприємстві виступає як стратегічний інструмент, що забезпечує підприємствам низку економічних переваг, зокрема підвищення конкурентоспроможності, зростання прибутковості, і зменшення ризиків. Систематичне впровадження змін дозволяє організаціям адаптуватися до динамічних умов ринку, оптимізувати внутрішні процеси та ефективно реагувати на зовнішні виклики.

Економічні переваги управління змінами проявляються через кілька аспектів. По-перше, це підвищення ефективності операційних процесів, що веде до зниження витрат та підвищення продуктивності роботи. По-друге, адаптивні підприємства здатні швидше впроваджувати інновації, що стимулює розвиток нових продуктів і послуг, забезпечуючи тим самим нові джерела доходу.

Також, ефективне управління змінами сприяє поліпшенню корпоративної культури, залученню та утриманню талантів, що є критично важливим для інноваційної діяльності та довгострокового успіху організації. Зрештою, система управління змінами, яка включає чіткі процедури оцінки ризиків і реакції на них, може значно знизити ймовірність кризових ситуацій, що також позитивно впливає на економічний стан організації.

Як бачимо, інтеграція управління змінами в стратегічне управління організацією є ключовим фактором забезпечення його стабільності, гнучкості та здатності до швидкої адаптації у відповідь на зміни в економічному середовищі.

Управління змінами на підприємстві також пропонує значні соціальні переваги, що впливають на всіх зацікавлених сторін. Однією з ключових соціальних переваг є підвищення задоволеності працівників. Зміни, які впроваджуються з розумінням і підтримкою з боку персоналу, сприяють створенню більш відкритої та інклюзивної робочої атмосфери. Це, у свою чергу, зміцнює командний дух та підвищує мотивацію співробітників, що призводить до зниження флуктуації персоналу та збільшення продуктивності.

Залучення співробітників у процес управління змінами також сприяє розвитку їхніх професійних навичок та компетенцій. Навчання новим методам роботи, участь у вирішенні важливих завдань та розв'язання складних проблем залучає весь наявний потенціал співробітників та стимулює їх професійне зростання. Це не тільки сприяє розвитку організації, але й забезпечує працівникам можливості для особистісного розвитку.

Крім того, впровадження змін може сприяти покращенню відносин між підприємством та його зовнішнім середовищем, включаючи споживачів, постачальників, місцеві громади та державні установи. Організації, що активно реагують на соціальні виклики і демонструють соціальну відповідальність, заробляють репутацію надійних і відповідальних партнерів, що призводить до зміцнення позицій на ринку.

Таким чином, соціальні аспекти управління змінами є важливими для досягнення загальної мети організації, забезпечують не тільки економічний успіх, але й позитивний соціальний вплив на співробітників та бізнес-середовище в цілому [3].

Висновки. Отже, управління змінами приносить значну користь підприємствам, зокрема, дозволяє збільшити прибутки та знизити ризики банкрутства. Окрім економічних переваг, цей процес значно підвищує соціальну ефективність зовнішніх комунікацій. Покращена взаємодія між підприємствами та органами державної влади, а також місцевого самоврядування сприяє кращому розумінню взаємних потреб та пріоритетів, що демонструє взаємозалежність складових бізнес-процесів. Вдосконалення комунікаційних можливостей дозволяє підприємствам бути більш інформованими та готовими до непередбачуваних обставин, забезпечує ефективний захист у кризових ситуаціях. Ці переваги особливо важливі сьогодні для покращення внутрішнього та зовнішнього бізнес-середовища. Окрім того, на успіх впровадження змін суттєво впливає належна організація роботи та створення гідних умов праці на підприємстві.

Список використаних джерел

1. Ареф'єва О.В. Процес реагування організаційної структури управління на зміни у зовнішньому середовищі. *Актуальні проблеми економіки*. 2018. № 4. С. 114-122.
2. Верба В.А. Управлінське консультування: концепція, організація, розвиток : монографія. Київ : КНЕУ, 2011. 327 с.
3. Гончарук Т. В. Зарубіжний досвід розвитку підприємницьких структур та можливості його використання в Україні. *Ефективна економіка*. 2017. № 9. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5772> (дата звернення 05.09.24).
4. Гринько Т.В. Управління змінами на підприємствах – необхідна умова забезпечення їх розвитку. URL: www.business-inform.net (дата звернення 23.09.24).
5. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : [навч. посіб.] / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник ; 2-е вид. доп. і перероб. Львів : Інтелект-захід, 2003. 352 с.
6. Люльов О.В., Моргуненко Р.М.. Теоретичні підходи до визначення економічної категорії «зміни підприємства». *Механізм регулювання економіки*. 2015. № 1. С. 38-44.
7. Порудєєва Т.В. Теоретичні основи управління змінами на підприємствах. *Економіка і суспільство*. 2018. Випуск 19. С. 568-572.
8. Приймак Н.С. Управління стратегічними змінами на підприємствах: теорія та практика : дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.04. Дніпро, 2020. 543 с.
9. Рудь В.А. Менеджмент : навч. посібник. К. : Центр навчальної літератури. 2011. 312 с.
10. Тарасюк Г. М. Управління змінами в системі управління підприємством. *Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія Економічні науки*. 2010. № 2 (52). С. 287-291.
11. Яременко В., Сліпушко О. Новий тлумачний словник української мови. К.: Вид-во «Аконіт», 2000. Т. 2. 912 с.
12. Komarnytska N. The peculiarities of enterprise innovational activity management system / N. Komarnytska, S. Knyaz, N. Shpak. *Econtechmod. An international quarterly journal*. 2015. vol. 4. № 1. p. 45-50.

МОТИВАЦІЯ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ ДО НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Божя Валерія, здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 013 Початкова освіта, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

Провідним видом діяльності дітей молодшого шкільного є гра, тому саме через гру можна підвищувати мотивацію учнів до навчання. Гра – це вид діяльності в умовах ситуації, спрямованої на відтворення та засвоєння суспільного досвіду. Поняття «ігрові технології» у педагогіці включають велику

групу методів та прийомів організації педагогічного процесу у формі різних ігор. Саме завдяки грі можна зробити процес навчання цікавим, створити у дітей бадьорий робочий настрій, полегшити подолання труднощів у засвоєнні навчального матеріалу [1].

Зародження дитячої гри сягає давніх-давен, коли вона виникла як стихійне наслідування дій дорослої людини. Таким чином, за допомогою наслідування підростаюче покоління вчилася виживати, полювати, привчалися до праці, виконання норм поведінки. Так дитяча гра переростала із суто розважальної та дидактичної до суспільно значимої.

З розвитком суспільства, прискорення темпів життя, гра стає переважно привілеєм дітей заможних родин як приклад проведення дозвілля. Тому у навчальних закладів того часу гру розглядали як явище стихійне і уникали її використання в освітньому процесі, оскільки на дитину дивилися як на слухняного виконавця.

Сучасна педагогіка та психологія гри визначають як важливий складник, який супроводжує людину протягом усього життя, змінюються лише мотиви, форми проведення, емоційне забарвлення.

«Гра – діяльність людини з моделювання іншого виду діяльності з розважальною чи навчальною метою. Гра відрізняється від роботи тим, що не ставить перед собою безпосередньо корисної мети (хоча сама гра може мати свою власну корисність), а також тісно межує з мистецтвом, хоч зазвичай не створює художніх цінностей» [4].

Ігрові технології сприяють розвитку пізнавальної активності школярів на уроках, їх можна використовувати на всіх уроках у початковій школі. Це пов'язано з тим, що початкова школа – новий етап у житті дітей. Завдання вчителя в цей час – зробити так, щоб зустріч з незнайомим не налякала, не розчарувала, а, навпаки, сприяла виникненню інтересу до навчання. Вчителю початкових класів доводиться вирішувати таку задачу майже щодня. Важливо зробити щоденні зустрічі з новим матеріалом не нудними та звичайними, а радісними та цікавими, зокрема за допомогою ігор.

На відміну від звичайних ігор педагогічна гра відрізняється суттєвою ознакою – чітко поставленою метою навчання та відповідним їй педагогічним результатом, які можуть бути обґрунтовані, виділені у явному вигляді та характеризуються навчально – пізнавальною спрямованістю[3].

Ігрова форма занять створюється під час уроків за допомогою ігрових прийомів і ситуацій, які виступають як засіб спонукання, стимулювання учнів до навчальної діяльності. Творча діяльність школярів на уроці не виникає сама собою, її необхідно стимулювати шляхом створення відповідної атмосфери. Найефективнішим прийомом у цьому плані є використання ігор, ігрових ситуацій, завдяки яким значно підвищується інтерес дітей до навчання. Реалізація ігрових прийомів та ситуацій при урочній формі занять відбувається за такими основними напрямками:

- дидактична мета ставиться перед учнями у формі ігрового завдання;
- навчальна діяльність підпорядковується правилам гри;
- навчальний матеріал використовується як її засіб;

- у навчальну діяльність вводиться елемент змагання, який перекладає дидактичну задачу в ігрову;
- успішне виконання дидактичного завдання пов'язується із ігровим результатом[6].

Важливим є при використанні ігрових технологій на уроках дотримання певних умов, а саме:

- 1) відповідність гри навчально – виховним цілям уроку;
- 2) доступність для учнів певного віку;
- 3) помірність використання ігор під час уроків.

Ігрові технології займають важливе місце у освітньому процесі, тому що не тільки сприяють вихованню пізнавальних інтересів та активізації діяльності учнів, а й виконують низку інших функцій:

1) правильно організована з урахуванням специфіки матеріалу гра тренує пам'ять, допомагає учням виробити різноманітні вміння та навички, розвивати компетентності;

2) гра стимулює розумову діяльність учнів, розвиває увагу та пізнавальний інтерес до предмета;

3) гра – одне із прийомів подолання пасивності учнів;

4) у складі команди кожен учень несе відповідальність за весь колектив, кожен зацікавлений у кращому результаті своєї команди[2].

Гра потрібна для того, щоб зробити навчання цікавим, зацікавити учня завданням, тим самим мотивувати його до навчання. Основна мета навчальної гри – спонукати до необхідних дій за допомогою гейміфікації. Одним із головних завдань дидактичної гри є естетичне виховання. Це досягається шляхом розвитку у дітей спостережливості, художнього бачення краси форми і кольору. Використовуючи гру на уроках мистецтва, учитель повинен мати конкретну педагогічну мету, чітко знати, що він виховує. Поставлена педагогічна мета визначає дидактичні завдання гри, її навчальний характер.

Отже, дитинство є важливим періодом у розвитку дитини. Його характерною рисою є бажання грати. В ігровій ситуації дитина реалізує свої бажання, реалізує свої потреби, інтереси. Розвиває фізичну силу, моторику, швидкість і точність рухів, координацію. Гра є важливим засобом навчання дитини, пізнання навколишнього життя і людських стосунків. У грі її учасники вчаться мислити, працювати, творити і радіти успіху, набувають досвіду в різних ігрових ситуаціях. Таким чином, гра охоплює все: мислення, нову інформацію, новий досвід, спілкування, працю, є засобом фізичного, психічного, соціального та психічного розвитку дитини. Ігри мають особливе значення як для кожної дитини окремо, так і для організованої групи дітей. Впровадження дидактичних ігор та ігрових ситуацій дозволяє молодшим школярам у більш доступній, цікавій формі відкривати красу навколишнього світу, розширювати та поглиблювати пізнавальні інтереси, оволодівати основами мистецької грамоти.

Список використаних джерел

1. Блонський П. П. Психологія: веб-сайт. URL: <https://stud.com.ua/146631/psihologiya/pedologiya> (дата звернення: 02.01.2023)
2. Дидактичні розвивальні ігри на уроках образотворчого мистецтва. *Всеосвіта: веб-сайт*. URL: <https://vseosvita.ua/library/didakticni-rozvivalni-igri-na-urokah-obrazotvorcogo-mistectva-206515.html> (дата звернення: 11.08.2023)
3. Зайченко І. Педагогіка: підручник. К.: Видавництво Ліра. К.2016. С. 189-210.
4. Історія розвитку гри. Педагогіка. URL: <http://www.pedahohikam.net/nervs-1228-1.html> (дата звернення: 02.01.2023)
5. Мотивація, як частина навчання. Навчання майбутнього. URL: <https://www.future-ed.org/reversingthe-decline-in-student-motivation/> (дата звернення: 03.01.2023)
6. Савченко О. Дидактика початкової школи: Підручник для вузів *Київ: Генеза*. 2002 . С. 90-104, 215-222.

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРОЄКТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Ващенко Лариса, здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

Управління процесом формування культури проєктної діяльності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти може ефективно реалізуватися лише за певних умов, які віддзеркалюють сутність та специфіку даного процесу. Спираючись на думки таких дослідників як В. Манько, К. Ярощук, які зауважують, що функціонування певної системи залежить від зовнішніх та внутрішніх чинників, під педагогічними умовами ми розуміємо внутрішні та зовнішні спеціально створені або природні обставини, які сприяють ефективності управління вищезазначеним процесом [2, с. 67; 5].

До таких умов ми віднесли: послідовність та безперервність процесу управління формуванням культури проєктної діяльності педагогічних працівників закладу загальної середньої освіти; створення проєктного середовища освітньої організації; залучення до процесу формування культури проєктної діяльності педагогічних працівників носіїв проєктної культури.

Умова послідовності забезпечується управлінським функціоналом даного процесу, який вибудовується від аналізу ресурсів до аналізу результатів. Чітке планування в управлінні дає змогу не тільки зробити процес систематичним, включити у формування культури проєктної діяльності всіх педагогічних працівників закладу загальної середньої освіти, але й індивідуалізувати цей процес в залежності від їх можливостей, інтересів, потреб [3].

Важливу роль в управлінні грає функція мотивації. Усвідомлення педагогічним працівником ролі проєктної діяльності в умовах проблематизації

освітнього середовища для ефективності власної педагогічної діяльності, зміцнення конкурентоспроможності закладу освіти й підготовки молодого покоління до майбутнього життя в полі глобалізаційних викликів, сприяє результативності процесу опанування основ проектної діяльності, активізує фахівців на поширення простору проектності у власному самоудосконаленні та освітній діяльності.

Особливої уваги в управлінні процесом формування культури проектної діяльності педагогічних працівників потребує організація цього процесу: проведення конференцій відповідної тематики дає змогу озвучити результати участі у різноманітних проєктах, розкрити їх значення для підвищення якості освітніх послуг, показати підвищення рівня знань та умінь у сфері проектності; участь у майстер-класах та вебінарах дозволяє сфокусуватися на практичному компоненті організації проектної діяльності; залучення педагогічних працівників до участі у різнотематичних проєктах формує проектну компетентність і розкриває творчий потенціал спеціалістів; встановлення зв'язків між різними підрозділами закладу освіти (зокрема, методичні об'єднання, творчі групи) та у вертикальній лінійці управління в освіті розширює можливості отримання позитивних результатів. У такому разі, організація управління процесом формування культури проектної діяльності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти має бути різноаспектна і допомагати педагогічним працівникам адаптуватися до нових проектних вимог.

Контроль і регуляція – ще дві функції управління, які дають змогу зробити процес формування культури проектної діяльності педагогічних працівників систематичним та послідовним. Взаємозв'язок цих двох функцій дозволяє не лише робити зріз якості цього процесу в контрольних точках, але й удосконалювати його, корегуючи не лише різні його ланки, але й координуючи плани.

Таким чином, здійснення управлінських функцій забезпечує послідовність процесу формування культури проектної діяльності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти.

Безперервність вищезазначеного процесу обумовлюється циклічністю управлінської діяльності, тобто комплексом управлінських операцій, які спрямовані на досягнення високого рівня культури проектної діяльності педагогічних працівників. Управлінський цикл передбачає оперативні дії від постановки мети, прогнозування результату, формулювання конкретних завдань, планування стратегії їх виконання через прийняття управлінських рішень до забезпечення їх виконання шляхом розподілу завдань та функцій між виконавцями. Завершується управлінський цикл аналізом досягнутих результатів та виявленням нових проблемних ситуацій. Безперервне повторення управлінського циклу спрямовано на постійне удосконалення результату, а саме формування культури проектної діяльності педагогічних працівників на більш високому рівні теоретичної обізнаності та практичного застосування знань у створеному просторі проектності закладу загальної середньої освіти.

Отже, перша педагогічна умова передбачає систематичну та безупинну діяльність суб'єкта управління у процесі формування культури проектної діяльності педагогічних працівників з визначення мети, шляхів, способів і

засобів її досягнення згідно з існуючими у закладі загальної середньої освіти обставинами, ресурсами та відповідно потребам, творчому потенціалу, інтересам педагогічного колективу.

Другою педагогічною умовою, на наш погляд, має бути створення проектного середовища освітньої організації. «Завданням керівника в умовах нестабільності соціально-економічного життя, за словами М. Шевчук, виступає швидке реагування на зміни, орієнтація у проблемах, які виникають у зв'язку із новими обставинами і прийняття рішень для збереження конкурентоспроможності освітнього закладу» [4, с. 105]. Ми вважаємо, що для вирішення цього завдання необхідно створити в закладі освіти таке середовище, у якому формування культури проектної діяльності педагогічних працівників як здатності розв'язувати проблеми, відбувалося б найбільш ефективно. На нашу думку, таким середовищем має стати проектне середовище.

Л. Кармазіна зазначає, що «середовище» відображує взаємозв'язок умов, що забезпечують розвиток особистості. У цьому випадку передбачається, що людина має бути присутня у середовищі, взаємодіяти з ним. За словами дослідниці, проектне середовище слід розглядати як середовище, в якому постійно реалізуються проекти з використанням методології проектного менеджменту [1].

У нашому дослідженні під поняттям «проектне середовище» ми розуміємо сукупність обставин як зовнішніх, так і внутрішніх, які впливають на процес формування культури проектної діяльності педагогічних працівників і забезпечують створення проектних новоутворень для їх подальшого розвитку. Іншими словами, проектне середовище – це середовище, де постійно виконуються проекти. Перебування педагогічних працівників в проблемному просторі знімає психологічну напругу від зустрічі з ситуаціями невирішених протиріч, адаптує їх до необхідності прояву негайної активності, прискорює процеси аналітичних дій, формує рішучість в моменти прийняття проектних рішень, дає змогу засвоїти алгоритм розв'язання проблем різної складності і зрозуміти основи управління в проблемному просторі для подальшого формування культури проектної діяльності школярів.

Особливу роль в проектному середовищі мають освітні проекти, оскільки під час їх виконання формується усвідомлення їх структурної композиції, особливостей ресурсного забезпечення, специфіки комунікативної взаємодії, активізується теоретичний та практичний досвід, розкривається творчий потенціал педагогічного працівника закладу загальної середньої освіти. Цей досвід стає підґрунтям управління освітніми проектами в майбутній професійній діяльності.

Отже, створення проектного середовища у процесі формування культури проектної діяльності педагогічних працівників переводить даний процес з площини репродуктивного набуття знань та умінь для формально-практичної освітньої діяльності у простір їх активного виявлення та творчого засвоєння з метою застосування для ефективного розв'язання проблем, які виникають у діяльності закладу загальної середньої освіти та власній професійній діяльності.

І третя педагогічна умова – залучення до процесу формування культури проєктної діяльності педагогічних працівників носіїв проєктної культури – пов’язана з ресурсним забезпеченням освітнього процесу фахівцями з проєктної діяльності, які мають знання в галузі проєктування, володіють практичним досвідом планування, організації проєктної діяльності, що здійснюється за визначеними етапами та правилами. Збільшення в освітньому процесі носіїв проєктної діяльності забезпечує оптимізацію процесу формування культури проєктної діяльності педагогічних працівників, розширює проєктний простір її здійснення, дає змогу досягати ґрунтовних результатів у проєктній роботі з їх презентацією широкому колу суб’єктів освітнього процесу.

На нашу думку, забезпечення процесу формування культури проєктної діяльності педагогічних працівників носіями даного виду діяльності може здійснюватися як за рахунок залучення фахівців з виконання проєктів різних типів в заклади загальної середньої освіти, так і шляхом формування проєктної компетентності вчителів завдяки проведенню різноманітних семінарів та тренінгів, присвячених особливостям проєктної роботи, характеру проєктних проблем, які можуть вирішуватися в учнівських проєктах, аналізом помилок організації та здійснення роботи з розв’язання визначених проблем.

Слід зазначити, що організація та здійснення проєктної діяльності має багато особливостей, які пов’язані з виокремленням проблем, розв’язання яких потребує проєктних підходів; з визначенням варіативних схем вирішення проєктних завдань; розподілом функцій між виконавцями проєкту, окресленням ресурсної бази досягнення поставленої мети, структуруванням проєктної діяльності; маршрутизацією точок контролю досягнення проміжних проєктних результатів тощо. Саме носії проєктної діяльності здатні активізувати пошук нових оригінальних шляхів вирішення актуальних освітніх проблем, стимулювати творчу самодіяльність педагогічних працівників та мотивувати виявлення ініціативності, нестандартності мислення, розкрити специфіку управлінської імпровізації та проєктного менеджменту для застосування управлінських основ у професійній діяльності, оскільки залучення школярів до проєктної роботи сьогодні є необхідним видом діяльності в закладі загальної середньої освіти за програмними вимогами. У такому разі, проєктна співпраця з носіями проєктної діяльності переводить педагогічного працівника закладу загальної середньої освіти з пасивного споживача проєктних основ в активного виконавця проєктів, з одного боку, та організатора проєктної діяльності учнів – з іншого.

Отже, управління процесом формування культури проєктної діяльності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти залежить від взаємозв’язку певних педагогічних умов і лише комплексне забезпечення виділених умов може стати підґрунтям результативності управління процесом формування високого рівня культури проєктної діяльності педагогічних працівників.

Список використаних джерел

1. Кармазіна Л.Л. Управління знаннями на проєктно-орієнтованому підприємстві. *Управління проєктами: стан та перспективи*: матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції. 2011. 400 с.

2. Манько В.М. Психолого-педагогічні умови підготовки студентів до засвоєння знань. *Наукові записки* : зб. наук. ст. / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2000. Т. XXXVI, ч. 4. С. 66–74.

3. Марченко О.М. Практикум з менеджменту: навч. посіб. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 224 с.

4. Шевчук М.О. Педагогічні умови формування проектної компетентності майбутніх керівників закладів загальної освіти. *Модернізація професійної підготовки керівника*: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції, м. Ніжин, 21 жовтня 2020 р., Ніжин, 2020. С. 105-109.

5. Ярощук К. Визначення педагогічних умов формування професійної етики майбутніх інженерів-педагогів в процесі фахової підготовки. URL: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/1716>.

РОЗВИТОК СТРЕСОСТІЙКОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЗАСОБАМИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

Гавриленко Мирослава, здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

Розвиток стресостійкості персоналу за допомогою тренінгів – це важливий аспект ефективного функціонування організацій, оскільки він допомагає співробітникам краще адаптуватися до робочих стресових ситуацій, зберігати продуктивність та покращувати загальний психологічний клімат у колективі.

Метою є підвищення здатності працівників ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями на робочому місці, зменшення негативного впливу стресу на продуктивність праці та покращення психологічної атмосфери в колективі. Це досягається за допомогою спеціалізованих тренінгів, які навчають методам управління стресом, стабілізують емоції та підвищують самосвідомість у складних ситуаціях.

Стрес – це захисна реакція організму на зовнішні подразники. Він проявляється на ментальному, фізичному та емоційному рівнях і може бути адаптований до змін.[4]

Люди часто відчують стрес у взаємодії з суспільством. Зовнішні фактори сприймаються як загрози для благополуччя організму. Стрес – це не тільки реакція на загрози та деструктивні фактори, але й повернення до стабільного стану існування.

Сучасне життя, постійний потік інформації та зміни глобалізації спонукають організм працювати на повну потужність. Стресові тривоги не даються легко, і врешті-решт люди виснажуються. Симптоми стресу дуже різноманітні і залежать від ситуації та особливостей організму. Серйозна психологічна травма призводить до гострого стресового розладу.

Симптоматично стрес (і стресові розлади) можуть проявлятися у таких формах. Фізичні реакції: наприклад, порушення сну, напруження, втома, тахікардія, біль, шлунково-кишкові розлади. Емоційні реакції: наприклад, гнів, тривога, заціпеніння, сором, порожнеча, зниження здатності відчувати задоволення. Когнітивні реакції: нічні кошмари, погана концентрація уваги, нерішучість, тривожність. Міжособистісні реакції: недовіра, дратівливість, проблеми на роботі чи навчанні. *Існують науково доведені способи протидії негативним наслідкам стресу: Усунути стресовий фактор. Якщо це неможливо, переосмислити свої думки, щоб допомогти впоратися з емоціями. Змиріться з ситуаціями, які ви не можете контролювати. Отримайте соціальну підтримку. Підтримуйте друзів та родину. Взаємна підтримка є важливим фактором у подоланні стресу. Збалансовано харчуйтеся. Поживні речовини дають вам сили, необхідні для подолання стресових ситуацій. Розслабте м'язи. Стрес може викликати головний біль, м'язову напругу та біль у спині. Боротися з цими симптомами можна за допомогою розтяжки, масажу та прийняття теплих ванн. Висипайтесь. Здоровий сон заряджає, відновлює та оздоровлює організм, і він потрібен кожному. Рухайтесь. Фізична активність знижує рівень гормону стресу (кортизолу), піднімає настрій і робить життя приємнішим. Звертайтеся до лікаря. Своєчасне медичне втручання може допомогти вам подолати вплив стресу, подолати його наслідки і вирішити, що робити далі.*

Стресостійкість – це здатність людини протистояти стресу, адаптуватися до потужних стресорів та ефективно функціонувати в умовах стресу. Важливою складовою стресостійкості є здатність адаптуватися і правильно реагувати на стрес, зберігаючи при цьому повноцінне фізичне і психічне здоров'я.

Багатьом з нас доводиться працювати в умовах постійного стресу та невизначеності. І тут стресостійкість є чи не найбільш затребуваною навичкою для фахівців будь-якої галузі. Фактори, які роблять стресостійкість важливою в роботі та особистому житті: Здатність ефективно працювати в невизначених ситуаціях; Вирішення конфліктів у конструктивний спосіб. Швидка адаптація до різних умов праці. Здатність організовувати та розподіляти робоче навантаження. Зменшення стресу та запобігання професійному та особистісному вигоранню; Ефективні алгоритми поведінки в непередбачуваних ситуаціях.

Підвищення стресостійкості персоналу є ключовим елементом для ефективного функціонування будь-якої організації. Стресостійкість дозволяє працівникам адаптуватися до змін, зберігати високу продуктивність у складних ситуаціях і підтримувати стабільний емоційний стан. Тренінг є одним з найефективніших способів розвитку цієї навички, оскільки він дозволяє працівникам не лише отримати нові знання, а й відпрацювати нові моделі поведінки.

У 1962 р. вперше в психологічній літературі з'явився термін «копінг» (англ. coping). Застосував його Л. Мерфі, визначаючи як «поведінку в стресовій ситуації». Копінгом у сучасній психології називається метод компромісної взаємодії зі стресом, який дозволяє людині ефективно виконувати свої функції і уникати професійної деформації. Для практичної діяльності більш значущим варіантом перекладу терміна «копінг» є подолання, управління.

Є безліч способів управління стресом. Немає готових дієвих рецептів, кожний має вибрати свою копінг-стратегію.

Методи управління стресом умовно можна розділити на:

- загальні (психогігієнічні);
- оперативні (невідкладні);
- попереджувальні.[3, с 49]

Тренінгові методи які можуть допомогти [1]: навчання тому, як справлятися зі стресом (Психологічна освіта: пояснюючи фізіологічні та психологічні аспекти стресу, працівники можуть краще зрозуміти, що відбувається з їхнім тілом і розумом у стресових ситуаціях.) Практичні вправи на релаксацію: включайте техніки глибокого дихання, прогресивної м'язової релаксації, візуалізації тощо, щоб швидко знизити рівень стресу.

Розвиток емоційного інтелекту. Тренінги з розвитку емоційного інтелекту вчать працівників розпізнавати власні емоції та керувати ними, а також краще зрозуміти емоції інших людей. Це дозволяє працівникам краще адаптуватися до конфліктних ситуацій і не піддаватися негативним емоціям.

Навчання навичкам тайм-менеджменту. Неефективний тайм-менеджмент може бути однією з основних причин стресу на робочому місці. Тренінги з тайм-менеджменту можуть допомогти працівникам краще організувати свій робочий час, розставити пріоритети та уникнути перевантаження.

Рольові ігри та симуляції. Використання рольових ігор для моделювання стресових ситуацій на робочому місці може допомогти працівникам навчитися справлятися з труднощами в безпечному середовищі. Прикладами можуть бути конфлікти з клієнтами та незаплановані зміни в роботі. Після таких вправ реакції учасників та обговорення альтернативних можливих підходів до вирішення проблем можуть допомогти їм знайти більш адаптивні моделі поведінки.

Підтримка та зворотний зв'язок. Під час тренінгу важливо створити атмосферу підтримки, в якій кожен учасник може відкрито ділитися своїм досвідом і почуттями. Це допомагає знизити рівень тривожності та покращити командну роботу. Регулярний зворотний зв'язок від тренерів та колег допоможе відстежувати прогрес і зосередитися на подальшому розвитку. Навчання навичкам вирішення проблем. Навчання персоналу творчим методам вирішення проблем, таким як мозковий штурм, методи позитивної та негативної зацікавленості та методи ситуаційного аналізу, може допомогти зменшити стрес, спричинений складними завданнями.

Переваги тренінгів з розвитку стресостійкості. Зниження ризику професійного вигорання: працівники, які вміють справлятися зі стресом, рідше страждають від вигорання. Підвищення продуктивності: зниження рівня стресу підвищує концентрацію і покращує ефективність роботи. Позитивний вплив на командну роботу: тренінги допомагають розвинути емпатію та комунікативні навички, а також покращують командну роботу. Проведення таких тренінгів допомагає створити здорову культуру праці та підвищити загальну задоволеність працівників роботою. Це також сприяє розвитку культури підтримки та взаємодопомоги в колективі.

Висновок. Розвиток стресостійкості персоналу є важливим фактором забезпечення ефективної роботи організації, особливо в умовах постійних змін і підвищеного попиту на співробітників. Використання тренінгів як способу розвитку стресостійкості не тільки підвищує стійкість співробітників до стресових ситуацій, а й дозволяє їм розвинути навички саморегуляції, управління емоціями та ефективного вирішення конфліктів.

Список використаних джерел

1. Як заспокоїтись і контролювати стрес? 6 методик. URL: <https://life.pravda.com.ua/health/2022/02/27/247580/>
2. Стресостійкість. Що це і як розвинути? URL: <https://genius.space/lab/stresostijkist-shho-tse-i-yak-rozvinuti/>
3. Бардин Н. М., Жидецький Ю. Ц., Кіржецький Ю. І. та ін. Стресостійкість : навчальний посібник / за ред. Я. М. Когута. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 204 с. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/4267/1/%D0%A1%D0%A2%D0%A0%D0%95%D0%A1%D0%9E%D0%A1%D0%A2%D0%86%D0%99%D0%9A%D0%86%D0%A1%D0%A2%D0%AC%D0%B2%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%BA%D0%B0.pdf>
4. Центр громадського здоров'я МОЗ України. Що таке стрес та як з ним боротися. URL: <https://phc.org.ua/news/>

ЗАСТОСУВАННЯ КОРПОРАТИВНОГО ТРЕНІНГУ ДЛЯ СТВОРЕННЯ КОМАНДИ

Дорошенко Вікторія, здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

У сучасному бізнес-середовищі успішні компанії визнають важливість інвестування в розвиток співробітників не тільки для вдосконалення їхніх індивідуальних навичок, але й для покращення командної роботи. Актуальність теми корпоративних тренінгів для командоутворення зумовлена потребою організацій у підвищенні ефективності командної роботи та розвитку внутрішньої комунікації. Посилення ринкової конкуренції змушує компанії шукати нові способи створення згуртованих і ефективних команд. Створення конкурентоспроможних груп є необхідним для забезпечення ефективного функціонування організацій. Одним із інструментів розвитку командного потенціалу організації можуть бути корпоративні тренінги. Їх потенціал, на наш погляд, є недостатньо використаним сучасними організаціями.

Мета дослідження: теоретично проаналізувати можливості тренінгу як засобу командоутворення.

Аналіз стану вивчення проблеми командоутворення показав, що це питання вивчається в межах різних наук: психології, менеджменту та політології. В своєму дослідженні ми сфокусуємося на соціально-психологічному аспекті

проблеми. В соціальній психології явище команди та процес її утворення вивчався з середини XX століття. Основоположниками досліджень у цій сфері стали Курт Левін та його учні, які ввели поняття "групова динаміка" у 1940-х роках. Левін досліджував поведінку людей у малих групах та вплив міжособистісних відносин на загальну ефективність групи. Його дослідження заклали основи для вивчення командоутворення в контексті психологічних механізмів [6].

Команда – це мала соціальна група, яка об'єднується для досягнення спільної мети або вирішення конкретного завдання. Вона характеризується чіткою структурою ролей, спільними цінностями, високим рівнем взаємодії між учасниками та злагодженістю в роботі. Кожен член команди має свою роль, яка доповнює діяльність інших, що забезпечує виконання завдань з максимальною ефективністю. Відмінною рисою команди є високий рівень відповідальності не лише за власні дії, а й за результати всієї групи. Це також підтверджують дослідження Г.В. Ложкіна, який бачить команду як загальну нитку спільної діяльності, наголошуючи на важливості їх ролей і синергії для успішної роботи [3].

Командоутворення – це процес формування та розвитку команди як згуртованої соціальної групи, де кожен її член виконує свою роль для досягнення спільної мети. Виділяють наступні умови, що сприяють командоутворенню: формування спільних цінностей та розуміння ролей кожного члена команди, довіра між членами команди, психологічна відповідність, тобто здатність ефективно взаємодіяти з іншими на основі різних особистих якостей, відкритий і ефективний обмін інформацією для підтримки її згуртованості та ефективності [1].

Процес створення та розвитку команди, спрямований на зміцнення взаємодії, покращення комунікації та підвищення ефективності групової роботи – це **тімбілдинг** (від англ. teambuilding). Основна мета тимбілдингу – побудова згуртованої, продуктивної та мотивованої команди, де кожен член виконує свою роль, але при цьому всі працюють задля досягнення спільної мети. Поняття вперше було введено в науковий обіг у середині XX століття Куртом Левіном. Його праці заклали основу для розвитку концепції тимбілдингу, яка згодом стала популярною в менеджменті та управлінні персоналом. Саме він акцентував увагу на важливості групових процесів у роботі команд та взаємодії в колективах, що привело до розвитку методів і технік, які сьогодні широко застосовуються в рамках тимбілдингу для підвищення ефективності командної роботи. Тімбілдинг включає в себе: розвиток командної взаємодії, підвищення довіри для розвитку відкритих і чесних відносин, покращення обміну інформацією, вирішення конфліктів, поліпшення навичок спілкування, розвиток навичок лідерства, здатних організувати і мотивувати інших [6].

Тренінг як метод утворення команд вивчався такими вченими, як К. Левін, М. Белбін, Р. Хакман та ін. Курт Левін є засновником концепції групової динаміки, він розробив методи тренінгу, спрямовані на поліпшення комунікації та співпраці всередині групи. Його підходи спрямовані на те, щоб учасники команди краще розуміли один одного та навчилися ефективно взаємодіяти [6]. Мередіт Белбін досліджував командні ролі і показав, як тренінги можуть допомогти членам команди зрозуміти свої сильні та слабкі сторони, розвивати взаємодію на основі їхніх природних ролей у команді [4]. Річард Хакман вивчав

ефективність команд і підкреслював важливість спеціальних тренінгів, які фокусуються на підтримці групової мотивації, покращенні координації та вирішенні конфліктів[5].

В Україні дослідження командоутворення в умовах тренінгу проводилось В.Горбуною. Для досягнення цілей дослідження були використані різні методи: соціально-психологічний аналіз ролей в команді, метод тимбілдингу та соціометрії, а також анкетування. Центральним інструментом впливу в дослідженні була методика тимбілдингу.

До початку та на завершення тренінгу дослідницею була здійснена оцінка якості відносин з допомогою соціометрії, анкетування та спостереження за розподілом ролей. За результатами соціометричного аналізу, проведеного до та після тренінгу, спостерігалось значне покращення взаємодії між учасниками групи. Перед заходом група продемонструвала нерівномірний розподіл ролей, частина учасників залишалася на периферії. Після ж цього кількість позитивних взаємодій зросла, обсяг спілкування між членами команди збільшився на 40%, що свідчить про покращення атмосфери в команді. Учасники почали частіше брати на себе лідерські ролі та активніше пропонувати ідеї, демонструючи кращий рівень залученості. Після тренінгу значно покращилася здатність групи вирішувати конфліктні ситуації та приймати колективні рішення. Учасники стали більш відкритими при обговоренні складних питань, які раніше викликали непорозуміння, що призвело до зменшення конфліктних ситуацій на 30%. Рівень групової згуртованості, за результатами анкетування, підвищився на 25%, що свідчить про більш високий рівень злагодженості в роботі групи.

Дослідження В.Горбуною, таким чином, підтвердило важливість корпоративних тренінгів, зокрема тимбілдингу, для створення ефективних команд, що веде до значного підвищення продуктивності та покращення її динаміки. Ці ж висновки підтверджує кореляційний аналіз психосоціальних ролей, проведений Мередітом Белбіном, який демонструє, що важливим елементом утворення команди є тренінги, які допомагають розвинути ці ролі та налаштувати команду на спільну мету [2].

Висновок. Таким чином, сучасні наукові дослідження показують, що корпоративні тренінги є не лише інструментом розвитку навичок, а й потужним засобом згуртування команди. Добре організовані тренінги не тільки розвивають професійні навички співробітників, але й стимулюють ефективну взаємодію.

Список використаних джерел

1. Горбунова В.В. Психологія командоутворення: ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд: монографія. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 380 с.
2. Коваленко М., Слободянюк К. Кореляційний аналіз соціально-психологічних ролей в управлінській команді. *Психологія і суспільство*. 2002. №2. С.119-125.- URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/29479>(дата звернення: 17.10.2024).
3. Ложкін Г.В. Команда як колективний суб'єкт спільної діяльності. *Соціальна психологія: Український науковий журнал*. 2005. №6 (14). С.52 – 58.
4. Belbin R. M. Team roles at work. Taylor & Francis Group, 2012. 154 p.

5. Hackman J. R. Leading teams: setting the stage for great performances. Boston: Harvard Business School Press, 2002. 336 p.
6. Lewin K. Studies in group decisions. Group Dynamics: Research and Theory / ed. by D. Cartwright, A. Zander. London: Tavistock, 1954.

ВПЛИВ АВТОНОМІЇ НА ЗМІНУ УПРАВЛІНСЬКИХ ФУНКЦІЙ КЕРІВНОГО АПАРАТУ ЗЗСО

Єрофєєва Тетяна, здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

Вплив автономії на зміну управлінських функцій керівного апарату закладів загальної середньої освіти є важливою темою в контексті реформування освітньої системи України. Під автономією розуміється процес надання школам більшої самостійності в управлінських, організаційних, фінансових та навчальних питаннях. Це сприяє більш ефективному розвитку закладів освіти, що надає їм можливість краще відповідати на потреби ринку освітніх послуг.

Підвищення рівня управлінської самостійності в закладах загальної середньої освіти (ЗЗСО) означає надання установам більшої автономії в управлінні різними аспектами їх діяльності – від фінансових питань до організації освітнього процесу та взаємодії з громадою. Підвищення управлінської самостійності дозволяє закладам більш ефективно реагувати на змінювані умови та краще задовольняти потреби всіх учасників освітнього процесу. Це змінює функції керівного апарату, оскільки керівники отримують більшу відповідальність за:

- стратегічне планування (створення планів розвитку на основі реальних потреб закладу);
- організацію освітнього процесу (вибір методик, адаптація до потреб учнів);
- бюджетне планування та фінансова автономія (управління ресурсами без надмірної залежності від центральних органів) [4, с. 9-18].

Слід вказати, що підвищення рівня управлінської самостійності полягає в отриманні права самостійно планувати та розподіляти свій бюджет. Саме гнучкість у використанні ресурсів дає змогу керівнику ЗЗСО ухвалювати рішення про витрати на матеріально-технічне забезпечення, розвиток інфраструктури, закупівлю навчальних матеріалів, а також залучати позабюджетні фінанси, гранти, спонсорську допомогу або партнерські ресурси для розвитку освітнього процесу. Отже, це дозволяє краще адаптуватися до реальних потреб закладу освіти й надає можливість реалізовувати інноваційні проекти та програми без залежності від централізованого фінансування [3].

Надання автономії закладам загальної середньої освіти дозволяє значно розширити можливості для планування та організації освітнього процесу, що в свою чергу сприяє підвищенню якості освіти та адаптації до потреб учнів, педагогічного колективу та місцевої громади. Так, підвищення управлінської

самостійності у керівників ЗЗСО надає можливість більш вільно планувати освітній процес: шляхом самостійного вибору навчальних програм з урахуванням потреб учнів і тенденцій розвитку сучасної освіти; впровадження інноваційних методик (проектні, інтерактивні технології, індивідуалізація освітнього процесу); створення програм розвитку для учнів з особливими освітніми потребами, що забезпечує гнучкість у створенні освітнього середовища та відповідає вимогам сучасного суспільства [1].

В умовах автономії ЗЗСО отримують можливість самостійно визначати свої пріоритети на середньо- та довгострокову перспективу. Це дозволяє організувати освітній процес з урахуванням місцевих потреб, зміни вимог до програм та інноваційних підходів у навчанні. Керівництво закладом освіти може коригувати навчальні плани в межах дозволених стандартів, що дає можливість зосередити увагу на певних аспектах навчання, відповідно до регіональних чи соціокультурних особливостей. За умов автономії, заклад освіти має право обирати підручники, посібники та інші навчальні матеріали, що найбільше відповідають потребам учнів та можливостям педагогів. А також має можливість впровадження додаткових програм або факультативів, спрямованих на розвиток навичок учнів в різних сферах, наприклад, у STEM, творчості чи спорті. Автономія дозволяє ЗЗСО самостійно формувати розклад навчальних занять, а також враховувати специфіку роботи з різними віковими категоріями учнів. Це може включати зміну тривалості уроків, організацію факультативів, а також впровадження інноваційних форм навчання [1].

Слід зазначити, що керівник за умови підвищення рівня управлінської самостійності отримує можливість самостійно вирішувати кадрові питання: здійснювати підбір та набір кадрів; визначати критерії для підбору нових працівників, орієнтуючись на особливості закладу освіти та стратегію розвитку; впроваджувати програми професійного розвитку для педагогів, створювати умови для постійного вдосконалення професійних навичок. Автономія в кадровій політиці дає можливість створювати команди з висококваліфікованих фахівців, які відповідають потребам закладу освіти й спрямована на розвиток культури самовдосконалення та професійного розвитку педагогічних працівників. Керівник має право делегувати частину обов'язків адміністративному персоналу або лідерам неформальних груп, що забезпечує ефективне функціонування ЗЗСО. У результаті керівник стає більш орієнтованим на стратегічне управління та координацію, а не на щоденне керівництво.

Заклад загальної середньої освіти з підвищеною управлінською самостійністю має можливість більш активно взаємодіяти з громадою, місцевими органами влади та іншими установами. Це дозволяє розширити можливості: для батьків і громади в ухваленні рішень, що стосуються освітнього процесу; для укладання угод із представниками бізнесових структур, культурними установами, неурядовими організаціями для створення додаткових можливостей для учнів; для залучення місцевої влади до процесів стратегічного планування розвитку закладу освіти [3].

Також, автономія стимулює впровадження інноваційних підходів, як в управлінні, так і в освітньому процесі, застосування систем моніторингу та

аналізу результатів діяльності. ЗЗСО можуть розробляти індивідуальні критерії оцінювання результатів навчання, що враховують як досягнення учнів, так і їхній розвиток у різних аспектах – від академічних знань до м'яких навичок. Автономія дозволяє самостійно проводити моніторинг навчальних досягнень учнів та аналізувати ефективність освітнього процесу, що допомагає вчасно виявляти слабкі місця й коригувати стратегію навчання [1].

За таких умов керівники ЗЗСО стають активними лідерами змін, здатними впроваджувати нові методи управління, оптимізувати внутрішні процеси та підвищувати ефективність освітнього процесу. А заклад освіти готовий до швидкої адаптації та впровадження змін у відповідь на зовнішні та внутрішні виклики.

Із підвищенням рівня управлінської самостійності ЗЗСО можуть застосовувати більш гнучку систему оцінки діяльності педагогів, яка полягає в розробці індивідуальних програми розвитку для кожного педагога, використання спеціальних програм підвищення кваліфікації, організації менторських програм, які спрямовані на підтримку професіоналізму вчителів. Також це дозволяє керівникам створювати систему регулярного оцінювання роботи педагогів з урахуванням не тільки стандартних критеріїв, але й індивідуальних досягнень та інноваційних методів [2].

В умовах автономії зміщується акцент на розвиток співпраці та партнерських відносин як між керівництвом, так і між педагогами. Керівник стає більше лідером, який формує сприятливу атмосферу для колективної роботи, підтримує ініціативи вчителів і стимулює командну роботу. Тобто він виступає ініціатором відкритої комунікації між педагогами, адміністрацією та батьками, а також активно залучає педагогічний колектив до процесів ухвалення рішень, організовує роботу груп для розв'язання конкретних проблем навчання або адміністративних завдань. Таким чином, автономія дозволяє створювати середовище, де вчителі можуть обговорювати нові ідеї, шукати інноваційні рішення разом із керівництвом.

Слід зауважити, що в рамках автономії акцент робиться на розвитку не тільки професійних навичок, але й м'яких навичок (soft skills) у педагогічного колективу. Керівник має можливість підтримувати та стимулювати розвиток таких навичок як емоційний інтелект, комунікація, співпраця, критичне мислення [1]. Керівники можуть організовувати тренінги з розвитку м'яких навичок для педагогічного колективу, що сприяє поліпшенню внутрішнього клімату в ЗЗСО та підвищенню ефективності комунікації між педагогами та учнями.

Висновки. Таким чином, автономія в значній мірі змінює функції управління закладами освіти, підвищує роль керівників у стратегічному плануванні, управлінні персоналом, організації освітнього процесу та фінансовому управлінні. Вона стимулює розвиток інновацій, покращує взаємодію з громадою, а також змінює управлінську культуру, орієнтує її на результативність, колегіальність та відповідальність.

Підвищення рівня управлінської самостійності закладів освіти створює умови для більш ефективного управління, покращення якості освіти. Зокрема,

воно дозволяє керівникам шкіл гнучко реагувати на виклики, самостійно приймати важливі рішення, залучати додаткові ресурси та створювати комфортні умови для розвитку учнів і персоналу. Така автономія є важливим кроком до формування сучасної, ефективної та орієнтованої на результат освітньої системи.

Список використаних джерел

1. Автономія як шлях до ефективного менеджменту школи. Методичні рекомендації / Фасоля О., Мархлевські В. К., 2019. 47 с.
2. Мартинець Л.А. Управлінська діяльність керівника навчального закладу : Навчальний посібник. Вінниця, 2018. 196 с.
3. Менеджмент в освіті : підручник / за ред. проф. В. В. Крижка ; авт. кол. : Василь Крижка, Валерій Радул, Сергій Клепко, Григорій Луценко, Ольга Старокожко, Сергій Немченко, Юлія Кондратенко. Київ : Освіта України, 2020. 465 с. [Електронний ресурс]: URL: <https://dspace.bdpi.org/handle/123456789/3260> (дата звернення 08.10.24).
4. Тарасенко Н. Сучасний стан освітньої реформи в Україні як передумова для подальших трансформацій системи освіти. *Шляхи розвитку української науки: суспільний дискурс*. 2021. № 6. С. 9-18. [Електронний ресурс]: URL: <http://nbuviap.gov.ua/images/nauka/2021/06nauka.pdf> (дата звернення 08.10.24).

МЕТОДИЧНИЙ КАБІНЕТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ЗЗСО

Кіча Алла, здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент. Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

Реалізація ключових завдань сучасної освіти та впровадження компетентнісного підходу вимагають цілеспрямованого формування і розвитку професійної компетентності педагогічних працівників. Сьогодні очевидно, що сучасна школа потребує вчителя, який не лише мотивований і відкритий до творчості, а й постійно розвивається професійно, орієнтується на індивідуальні потреби учня в освітньому процесі та вміє ефективно застосовувати методи викладання, засновані на співпраці. У цьому контексті особливого значення набуває питання методичної підтримки вчителів, зокрема в межах реалізації концепції «Нової української школи».

Центром методичної роботи в закладі загальної середньої освіти є методичний кабінет, який виступає координатором методичної допомоги педагогічним працівникам та поширення серед батьків психолога-педагогічних знань щодо забезпечення цілісного розвитку дитини, її фізичних, інтелектуальних і творчих здібностей шляхом виховання, навчання, соціалізації та формування необхідних життєвих навичок. Діяльність методичного кабінету ЗЗСО регламентується рядом нормативних документів [4] і спрямовується на створення інноваційного середовища в закладі, використання дієвих форм,

методів та технологій роботи з педагогічними кадрами, які забезпечують зростання професіоналізму, конкурентоспроможності, мобільності кожного педагога зокрема і педагогічного колективу в цілому.

Метою роботи методичного кабінету є:

- надання методичної допомоги педагогічним працівникам щодо їх професійного розвитку, підвищення кваліфікації, професійної компетентності;
- підготовка та проведення освітнього процесу з дітьми, роботи з батьками вихованців;
- навчально-методичне забезпечення освітнього процесу в закладі освіти;
- поширення серед батьків психолого-педагогічних знань;
- створення сприятливих умов для самовдосконалення педагогів, розвитку творчої ініціативи у них;
- забезпечення методичної підтримки щодо реалізації педагогічних ініціатив та апробації навчальної літератури, методичних розробок тощо [4].

Організація діяльності методичного кабінету повинна здійснюватися при дотриманні *принципів*:

- демократизму і гуманізму,
- відкритості,
- системного підходу до методичного та інформаційно-аналітичного супроводу діяльності закладу освіти,
- рівності умов для кожного педагогічного працівника щодо повної реалізації його духовного, творчого та інтелектуального потенціалу;
- безперервності професійного вдосконалення;
- науковості, гнучкості та прогностичності методичної роботи з педагогічними кадрами.

На нашу думку, цей перелік принципів можна розширювати. Оскільки освіта постійно оновлюється, а її розвиток підпорядковується новим тенденціям, принципи також змінюються та уточнюються відповідно до актуальних викликів і потреб освітньої галузі.

Відповідно до Положення методичний кабінет виконує ряд функцій:

Цільові:

- урахування тенденцій розвитку освітньої галузі та специфіки роботи конкретного закладу;
- впровадження сучасних наукових досягнень з психології та педагогіки та інноваційних технологій;
- сприяння професійному зростанню педагогічних працівників через систематичне інформування їх про новації у сфері освіти;
- актуалізація інформації відповідно до розвитку науки та інтеграції інформаційно-комунікаційних технологій [4].

Організаційні:

- відбір та методична обробка науковщ-практичних досягнень у сфері освіти з подальшою підготовкою рекомендацій щодо їх впровадження в практику закладу;
- розроблення методичних матеріалів: рекомендацій, зразків дидактичних ігор, вправ, розвивальних посібників для різних видів роботи з дітьми;

- надання консультаційної та практичної підтримки працівникам закладу з питань розроблення та корекції планів освітньої роботи;
- консультування батьків щодо організації життєдіяльності дітей вдома;
- систематичний моніторинг стану освітнього процесу, змін у розвитку дітей та професійного рівня педагогів;
- моделювання змісту, форм і методів підвищення кваліфікації педагогів, удосконалення їхньої майстерності та підвищення психолого-педагогічної культури батьків;
- виявлення, узагальнення та поширення перспективного педагогічного досвіду для його впровадження в освітній процес і вдосконалення професійних компетенцій педагогів;
- організація роботи творчих груп педагогів для аналізу передового досвіду, розробки моделей планування освітнього процесу, методичних рекомендацій, зразків дидактичного матеріалу та інших навчально-методичних засобів;
- координація роботи методичного кабінету з психологічною службою, міськими (районними) методичними центрами та іншими установами;
- створення позитивного психологічного клімату в педагогічному колективі, запобігання конфліктам та їх вирішення;
- організація взаємодії із закладами загальної середньої освіти для забезпечення наступності між дошкільною та початковою освітою [4]

З метою забезпечення вільного доступу і орієнтування в наповненні методичного кабінету його матеріали групуються за окремими розділами:

- інформація про педагогічні кадри (кількісний і якісний склад) і матеріали для атестації педагогічних працівників;
- законодавчі та нормативно-правові акти (закони України, накази та розпорядження Президента України, постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України);
- галузеві нормативно-правові акти та інструктивно-методичні документи, що регламентують діяльність закладу освіти (накази, розпорядження, листи, інструктивно-методичні рекомендації Міністерства освіти і науки України, місцевих органів виконавчої влади та інші нормативно-правові акти);
- Державний стандарт базової середньої освіти, програми (основні й додаткові, комплексні, парціальні), навчальні, навчально-методичні, методичні посібники з різних змістових напрямів загальної середньої та профільної освіти;
- наукова література з різних галузей знань;
- довідкова й енциклопедична література (довідники, словники, енциклопедії);
- зразки перспективного і календарного планування освітньої роботи, а також методичних розробок різних форм організації дитячої життєдіяльності (свят, розваг, походів за межі закладу дошкільної освіти, ігор, дослідне-пошукової, організованої навчально-пізнавальної діяльності (занять) та ін.);
- методичні розробки консультацій для педагогів і батьків (педагогічного, методичного, психологічного, медичного, дефектологічного змісту тощо),

плани проведення семінарів, практикумів, тренінгів, засідань «круглих столів», ділових ігор та інших форм методичної роботи з кадрами;

- зразки навчально-наочних, ігрових та дидактичних матеріалів, посібників;

- добірка фахових періодичних видань (газети, журнали, альманахи, часописи тощо);

- досвід роботи закладів освіти міста, району, області, країни (з анотаціями);

- технічні засоби розвитку і навчання [3, с. 5]

Сучасний методичний кабінет як частина освітнього простору закладу освіти інтегрує у собі ергономічний, інформаційний, соціальний і технологічний компоненти. Кожен із них забезпечує розвиток здатності педагогічних працівників до ефективного вирішення різнопланових професійно-педагогічних завдань.

Ергономічний компонент – це обстановка методичного кабінету, зокрема його приміщення, меблі, обладнання тощо. Цей компонент надає можливість забезпечити ефективну, безпечну й разом з тим комфортну професійну діяльність педагогічного колективу закладу. Даний компонент включає в себе:

- 1) наявність окремого приміщення, яке має відповідати санітарно-гігієнічним вимогам;

- 2) комфортність і безпечність простору методичного кабінету, що досягається за рахунок достатнього освітлення робочих зон; справності необхідного обладнання; тепло- і звукоізоляція; оснащення зручними й комфортними меблями;

- 3) стабільність та чіткість режиму роботи методичного кабінету, що передбачає узгодження його з можливостями, потребами, очікуваннями педагогів; виокремлення конкретного часу для індивідуальної роботи педагогів з інформаційним банком даних, групової й індивідуальної роботи педагогів з вчителем-методистом (проведення індивідуальних і групових консультацій, виробничих нарад тощо);

- 4) відповідність матеріалів методичного кабінету особливостям, потребам, можливостям педагогів різного рівня кваліфікації;

- 5) презентабельність матеріалів методичного кабінету – оформлення інформації, регулярне поновлення інформаційного банку даних;

- 6) розподіл простору кабінету на зони: робоча, оргтехнічна, зона презентації, зона індивідуальної та колективної роботи [3.]

Інформаційний компонент передбачає підвищення рівня знань та вмінь педагогів і має включати наступні інформаційні джерела:

- нормативні документи, в яких розкривається специфіка діяльності педагогічного колективу закладу;

- збірники нормативно-правових і програмно-методичних документів, що регламентують діяльність освітнього закладу;

- довідкова та методична фахова література, в якій презентовані різні аспекти методичної роботи;

- внутрішні нормативні документи, на підставі яких функціонує заклад освіти (програма розвитку ЗЗСО; річний план роботи закладу; перспективні і календарні плани педагогів; протоколи засідань педагогічної ради ЗЗСО);
- комплект діагностичних матеріалів, що можуть бути використані для виявлення перспективного педагогічного досвіду;
- узагальнені результати діагностики, презентовані таблицями, графіками, діаграмами тощо;
- опис результатів роботи та матеріалів щодо впровадження передового педагогічного досвіду в практику діяльності ЗЗСО;
- висновки і рекомендації з використання перспективного досвіду;
- реклама досягнень педагогічних працівників закладу – портфоліо професійної діяльності, мультимедійних презентацій досвіду роботи найкращих педагогів тощо.

Соціальний компонент інтегрує всі суб'єкти освітнього процесу ЗЗСО – педагогів, учнів, батьків, представників методичних, психологічних служб, соціальних партнерів закладу тощо. Він спрямовується на забезпечення комфортної взаємодії суб'єктів освітнього процесу в умовах методичного кабінету.

Продуктивність соціального компонента методичного кабінету визначається наступними напрямками:

- забезпечення систематичної взаємодії педагогів один з одним, батьками, представниками соціального оточення закладу.
- налагодження зв'язків методичного кабінету з аналогічними структурами – міським педагогічним кабінетом, районними науково-методичними центрами, іншими соціальними партнерами (бібліотеки, вищі начальні заклади, педагогічні коледжі тощо).
- ведення необхідної документації щодо підвищення професійної компетентності педагогів у закладі.
- фіксація у матеріалах кабінету участі педагогів у районних і міських конференціях, семінарах, конкурсах, фестивалях, презентаціях досвіду роботи (нагороди, грамоти, подяки, статті у наукових і практичних збірниках тощо).

Технологічний компонент методичного кабінету передбачає втілення різних шляхів і способів набуття та застосування професійних знань і досвіду педагогів і включає наступні напрями:

- організація різних видів діяльності педагогів у методичному кабінеті – освітньої, методичної, інноваційної, дослідно-експериментальної, проектної;
- заснування диференційованих колегіальних органів, які спрямовують діяльність педагогів – творчі та проектні групи, методичні об'єднання тощо;
- розробка графіку роботи колегіальних органів у методичному кабінеті;
- створення органів управління, діяльність яких спрямовується на вирішення конкретних методичних завдань;
- акумулювання матеріалів, що засвідчують практичний характер роботи творчих груп і об'єднань – аналітичні довідки, творчі звіти тощо;
- залучення кожного педагога у науково-дослідну та/або дослідно-експериментальну діяльність [1].

Отже, вагоме значення у вирішенні завдань підвищення професійної компетентності та майстерності педагогічних працівників відіграє методична робота, інструментом управління якої виступає методичний кабінет. Саме тут створюється освітній простір, що забезпечує реалізацію творчого потенціалу педагогічного колективу в цілому і кожного суб'єкта зокрема.

Список використаних джерел

1. Діяльність методичного кабінету закладу загальної середньої освіти. URL: <https://naurok.com.ua/diyalnist-metodichnogo-kabinetu-zakladu-zagalno-seredno-osviti-136324.html>
2. Махновець Ю. А. Методична робота з учителями початкової школи як пріоритетний напрям сучасної освіти у контексті проекту «Нова українська школа». URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/708636/1/%D0%9C%D0%B0%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%86%D1%8C_%D1%82%D0%B5%D0%B7%D0%B8_.PDF
3. Наповнення методичного кабінету в закладі дошкільної освіти. URL: <https://oplatforma.com.ua/article/2291-napovnennya-metodichnogo-kabnetu-u-zaklad-doshklno-osvt>
4. Примірне положення про методичний кабінет закладу дошкільної освіти. *Наказ Міністерства освіти і науки України* від 16.04.2018 №372. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0372729-18#Text>

ПРИЙОМИ ЗНИЖЕННЯ ТРИВОГИ ТА НАПРУГИ У ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВІЙНИ

Кручко Євгеній, здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

Люди, які не вміють управляти своїми емоціями, є емоційно незрілими. На превеликий жаль, на даний час, дуже багато таких. Воно й не дивно, що частим явищем стають ситуації, де люди виливають один-на-одного море, переважно, негативних емоцій. Такі ситуації відбуваються між членами родини, друзями, колегами по роботі й, навіть, між незнайомими людьми. Мало людей зараз є стресостійкими, мало хто розвивається емоційно і це дуже погано. Доросла людина, просто повинна знати, як управляти своїми емоціями. Від емоційного стану працівника залежить його розумова діяльність, і те, як він буде виконувати свої робочі обов'язки. Тому будь-який керівник просто зобов'язаний працювати над тим, щоб його підлеглі навчилися управляти своїми емоціями. Найефективнішим способом навчання персоналу управлінню емоціями є тренінги, але під час їхнього використання є певні особливості, які ми й розглянемо.

Мета дослідження: теоретично ознайомитися і проаналізувати особливості використання тренінгових технологій в навчанні персоналу управління емоціями.

Ефективність будь-якого працівника при роботі у групі з іншими людьми залежить від певних якостей. Зачасту, цим якостям ніде не навчають ні в школах, ні в університетах. На даний час, нема жодних гарантій зайнятості, тому працівник має розвивати ці основні якості в собі задля того, щоб виділитися на фоні інших, бути ефективним й, внаслідок, потрібним працівником в організації чи підприємстві. Багато психологів працювали та працюють над визначенням цих найголовніших і найпотрібніших якостей. Такий психолог, як Деніель Гоулман, вважає, що найголовнішою якістю є емоційний інтелект, тому що завдяки йому, людина контролює і пізнає себе, комунікує з іншими та ефективно співпрацює у колективі [4].

Серйозну роботу над вивчення емоційного інтелекту зробили американські вчені: Д. Карузо, П.Селовей, Дж. Майер. Вони чітко сформулювали компоненти емоційного інтелекту, а саме: вміння розпізнавати свої й чужі емоції; вміння використовувати потенціал своїх емоцій; здатність усвідомлювати причину появи певних емоцій; вміння управляти емоціями [2].

Вже є дуже багато досліджень, які засвідчують, що працівники з високим рівнем емоційного інтелекту є більш ефективними, аніж працівники з низьким його рівнем. Тому керівники мають розвивати емоційний інтелект своїх підлеглих, в тому числі і їх уміння управляти своїми емоціями. Для цього керівники застосовують тренінгові технології. Зауважу, що більшість психологів, вказують на те, що при розробці тренінгових програм розвитку вмінь управління емоціями, треба базуватися на науковій обґрунтованості та технологічній розробленості [1].

Однією з головних особливостей використання тренінгових технологій при навчанні персоналу управління емоціями, є те, що потрібно розвивати не лише цей один компонент, а й усі інші компоненти емоційного інтелекту, також. Тому що розвиваючи лише один компонент, не можна досягнути успіху, бо всі вони взаємодіють між собою. Це дуже легко можна довести за допомогою методики Н. Холла, де чітко видно, що після проведення тренінгу спрямованого на розвиток емоційного інтелекту всі показники покращилися пропорційно, а отже взаємодіють між собою [2].

При використанні тренінгових технологій навчання управління емоціями необхідно зважати ще на декілька дуже важливих особливостей, які просто так проігнорувати неможливо. Під час проведення подібних тренінгів є дуже важливим фактор відкритості та довіри. Тобто потрібно знайти підхід до кожного учасника тренінгу, а також забезпечити в колективі дружню та комфортну атмосферу, щоб всі відчували себе у спокої та змогли справді бути щирими та відкритими. Також не менш важливою особливістю є те, що ефективними тренінги з навчання управління емоціями будуть тільки за тієї умови, якщо вони будуть включати підтримку та допомогу по-закінченню, вже у форму менторства або ж коучингу. Це пояснюється проблематикою, бо управління емоціями – це дуже складне завдання, що стоїть перед кожною людиною і щоб навчитися цьому, потрібно постійно розвиватися, і вивчати себе. Також, зазвичай, після таких тренінгів досить часто проводять збір інформації,

зادля оцінки результатів проведеної роботи. Наприклад, це можуть бути тести, опитування, чи звичайне спостереження за поведінкою персоналу [4].

Перед проведенням тренінгу, потрібно надати учасникам теоретичну інформацію про те, що таке емоції, як і чому вони виникають, й пояснити важливість вміння ними управляти [3]

Під час проведення тренінгу з навчання персоналу управляти своїми емоціями, організатори використовують різноманітні методи, найбільш дієвими є рольові ігри й обговорення, бо так учасникам набагато легше засвоїти отриманні знання й перевірити їх на практиці. А також в учасників з'являється можливість поспостерігати за тим, як не уміння управляти емоціями впливає на стосунки між людьми [3].

Висновок: є певні основні якості, що роблять людину ефективним працівником, психологи вже дуже довго намагаються визначити ці якості. Багато хто, вважає однією з найголовніших – саме високий рівень емоційного інтелекту, бо завдяки йому людина може себе контролювати й вивчати, комунікувати з іншими й працювати у команді. Одним з компонентів емоційного інтелекту є управління емоціями. Керівники мають приділяти час навчанню своїх підлеглих управлінню власними емоціями. Для цього найбільш підходять різноманітні тренінги. Головне, щоб вони були добре організованими, бо тренінги для навчання управління емоціями мають певні особливості, які є дуже важливими, а саме: має бути створений високий рівень довіри й відкритості; після тренінгів потрібно продовжувати роботу у формі менторства чи коучингу; потрібно постійно різними методами перевіряти результати проведеної роботи, і правильно реагувати на них, можливо комусь потрібна додаткова допомога.

Список використаних джерел

1. Андрєєва І. М. Емоційний інтелект як феномен сучасної психології. Новополоцьк: ПДУ, 2011. 388 с
2. Дяків О. П. Управління персоналом: навч.-метод. посіб. / О. П. Дяків, В. М. Островерхов ; 2-ге вид., переробл. і доповн. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.
3. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.
4. Goleman, D. Emotional Intelligence. New York: Bantam Books, 2006. 360 p.

АЛГОРИТМ ТРАДИЦІЙНОГО СИСТЕМНОГО АНАЛІЗУ: ОСОБЛИВОСТІ ВСІХ ФАЗ І ЕТАПІВ ЦЬОГО ПРОЦЕСУ

Лещенко Валерій, здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

Системний аналіз – це методологічний підхід, що використовується для дослідження, планування та оптимізації складних рішень. Він включає детальне вивчення структури, функцій, компонентів і взаємодій системи з метою вирішення проблем, покращення продуктивності або створення нових рішень.

Системний аналіз застосовується в різних сферах, таких як бізнес, державне управління, медицина, фінанси та інші.

Традиційний підхід системного аналізу – це класичний послідовний метод вирішення складних проблем, який акцентує увагу на поетапному вивченні системи. Цей підхід широко використовувався з середини XX століття, особливо в інженерії, інформаційних технологіях та управлінні проектами. Він орієнтований на поступовий і структурований процес аналізу, де кожен етап впливає на наступний.

Актуальність і важливість традиційного системного аналізу в сучасному світі залишається значною, хоча на перший погляд може здаватися, що нові гнучкі методології (Agile, Scrum) витіснили його на другий план. Він є незамінним, коли мова йде про великі та складні проєкти, де потрібні ретельне планування, структурована документація, а також прогнозування ризиків і ресурсів [1]. У сучасних умовах традиційний підхід використовується на таких напрямках, як:

- інфраструктурні та державні проєкти – у великих інфраструктурних проєктах – будівництво мостів, доріг, енергетичних мереж або запуск державних ІТ-систем;
- критично важливі галузі – у галузях, де можливі наслідки помилок є дуже серйозними (авіаційна, військова, медична галузі), традиційний системний аналіз є незамінним;
- підтримка регульованих процесів – у галузях, де діяльність організацій, або виробничі процеси регулюються жорсткими нормативними актами (фармацевтична, фінансова галузі);
- проєкти зі стабільними вимогами – в умовах, де вимоги до системи є стабільними й не передбачаються часті зміни (наприклад, розробка ERP-систем для великих компаній);
- створення стратегії – великі корпорації та державні організації використовують традиційний системний аналіз для планування довгострокових проєктів;
- забезпечення стійкості в умовах кризи. Під час криз, таких як війна чи природні катастрофи, традиційний системний аналіз допомагає структурувати та реалізовувати складні стратегії відновлення інфраструктури або управління ресурсами.

Таким чином, традиційний системний аналіз залишається актуальним у середовищах, де необхідні чіткі процеси, передбачуваність і мінімізація ризиків. Він забезпечує стабільність і контроль у ситуаціях, де гнучкі методології можуть бути занадто хаотичними або непередбачуваними для досягнення поставлених цілей. Завдяки структурованому підходу, традиційний системний аналіз дозволяє врахувати всі фактори, які можуть вплинути на результати. Це особливо важливо в ситуаціях, де наслідки помилок можуть бути значними. Також він дозволяє визначити і зрозуміти взаємозв'язки між різними компонентами системи, що дає можливість передбачити наслідки змін на будь-якому етапі функціонування організації.

Традиційний системний аналіз, який часто називають «водоспадним» підходом (Waterfall), складається з кількох послідовних етапів, кожен із яких має свою мету і результат. Усі етапи мають бути задокументовані й стандартизовані. Це допомагає уникнути плутанини і забезпечує прозорість процесу для всіх учасників. Таким чином, традиційний підхід дозволяє систематично впроваджувати рішення для покращення бізнес-процесів або управлінських систем [4].

Етапи традиційного системного аналізу передбачають:

1) Визначення проблеми та цілей – чітко сформулювати проблему, яку необхідно вирішити, і визначити цілі проєкту. Ідентифікувати проблему або недолік у поточних бізнес-процесах чи управлінських системах. Оцінити вплив проблеми на бізнес чи організацію. Визначити ключові цілі, яких потрібно досягти.

2) Збір і аналіз вимог – визначити вимоги до майбутнього впровадження або проєкту. Визначити функціональні і нефункціональні вимоги. Визначити обмеження і критерії успіху.

3) Аналіз та розробка альтернативних рішень – генерація кількох альтернативних рішень для досягнення поставлених цілей. Оцінка переваг та недоліків кожної альтернативи з урахуванням вимог, ресурсів і можливостей організації. Визначення ризиків кожного з варіантів

4) Детальне проєктування – розробка детального опису рішення, процесу або проєкту, включаючи кожен етап впровадження. Визначення необхідних ресурсів (людських, матеріальних, фінансових). Створення технічних або організаційних специфікацій.

5) Реалізація проєкту або рішення – впровадження нового процесу або рішення згідно з планом. Розробка та адаптація організаційних структур або процесів. Інтеграція нового рішення з існуючими бізнес-процесами.

6) Тестування і контроль якості – перевірка функціонування на практиці. Виявлення та усунення недоліків або проблемних моментів. Оцінка результатів впровадження щодо досягнення цілей. Внесення можливих коригувань для покращення продуктивності [2].

7) Впровадження та підтримка – впровадження рішення, процесу або проєкту. Постійний моніторинг роботи, контроль ефективності. Внесення змін або вдосконалення у разі потреби. Забезпечення технічної або організаційної підтримки.

8) Оцінка ефективності та аналіз результатів – оцінка ефективності за визначеними критеріями. Аналіз впливу впроваджених рішень на бізнес-процеси, продуктивність і результати організації. Збір зворотного зв'язку. Виявлення недоліків для покращення майбутніх проєктів.

Отже традиційний підхід системного аналізу є фундаментальним і важливим інструментом для організації процесів у складних і масштабних проєктах. Він забезпечує чітку структуру, послідовність і логічний взаємозв'язок усіх етапів, починаючи від визначення проблеми і збору вимог, до впровадження та підтримки рішення. Завдяки поетапному руху, кожен етап проєкту ретельно планується, контролюється і документується, що дає змогу мінімізувати ризики та підвищити ймовірність успішного результату.

Основна перевага цього підходу полягає у його здатності забезпечити високий рівень контролю та прогнозованості проєкту. Кожен етап, такий як збір вимог, розробка рішення чи тестування, є окремою фазою, і проєкт не переходить на наступний етап, доки попередній не буде завершено. Така послідовність дозволяє уникнути помилок, а також чітко бачити прогрес і оцінювати, наскільки результат відповідає вимогам та очікуванням. Це особливо важливо у великих організаціях і проєктах, де будь-які недоліки або помилки можуть призвести до значних витрат і втрат часу.

Однак, разом з перевагами, традиційний підхід має і певні недоліки, зокрема, низьку гнучкість і складність внесення змін на пізніх етапах проєкту. Оскільки кожен етап залежить від успіху попереднього, виявлення нових вимог або змін у середовищі може призвести до значних затримок або потреби у повному перегляді попередніх етапів. Це робить традиційний підхід менш ефективним у випадках, коли проєкт повинен швидко адаптуватися до змін або в умовах високої невизначеності [3].

Незважаючи на це, традиційний системний аналіз залишається незамінним у тих проєктах, де важливими є контроль, стабільність і дотримання суворих стандартів, наприклад, у великих інфраструктурних проєктах, фінансових установах, державному управлінні чи медицині. Завдяки своїй структурованості, він забезпечує точне виконання кожної стадії проєкту та досягнення поставлених цілей.

Таким чином, у сучасному управлінні і не лише управлінні, традиційний системний аналіз продовжує відігравати важливу роль, хоча його ефективність може залежати від специфіки проєкту. Він надає компаніям і організаціям потужний інструмент для керування складними проєктами, дозволяючи впроваджувати масштабні зміни з мінімальними ризиками і чітко контрольованими результатами. Для тих проєктів, де важлива точність, чітке планування і контроль, традиційний підхід є перевіреним і надійним варіантом.

Список використаних джерел

1. Дуднік І. М. Вступ до загальної теорії систем. К. : Кондор, 2009. 205 с.
2. Орлов П.І., Луганський О.М. Інформаційні системи та технології в управлінні, освіті, бібліотечній справі: Наук.-практ. посіб. Донецьк: Альфапрес, 2004. 292 с.
3. Системи підтримки прийняття рішень / [Пушкар О. С., Гіковатий В. М., Євсєєв О. С., Потрашкова Л. В.]. Х. : Инжек, 2006. 304 с.
4. Шершньова З.Є. Антикризове управління підприємством : Навч. посібник / В.О. Василенко. К.: ЦУЛ, 2003. 504 с.

РОЛЬ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ У ДІЯЛЬНОСТІ ОСВІТНЬОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Лук'яненко Микола, здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

Стратегічне планування є ключовим аспектом управління в освітніх установах, оскільки забезпечує чітке спрямування діяльності організації в умовах постійних змін. У контексті сучасних освітніх реалій, стратегічне планування дозволяє створювати ефективні механізми для адаптації до нових викликів, покращення якості освіти та розвитку організаційної структури.

У теоретико-методологічних працях, присвячених питанням планування в зарубіжному та вітчизняному менеджменті, підкреслюється важливість функції планування для досягнення стратегічних цілей в організаціях. Планування, як процес конкретизації цілей в соціально-економічній системі, є основою для реалізації розроблених планів через систему конкретних заходів. Різні дослідники наголошують на різних аспектах цього процесу, розглядаючи планування як ключовий елемент в управлінні [2].

Важливі ідеї щодо планування спостерігаються у працях таких науковців, як: Л. Антонюк, М. Армстронг, П. Друкер, Т. Пітерс, М. Портер та інших зарубіжних вчених. Вони розглядали планування як основну функцію управління, яка дозволяє організаціям не лише поставити цілі, але й чітко визначити шляхи їх досягнення в рамках соціально-економічної системи. Вони підкреслювали важливість застосування прогнозів та стратегічного бачення у формуванні планів.

У своїх працях Г. Григор'єв, М. Борщ, Мескон, Ю. Мельник, Н. Богданова акцентують увагу на важливості планування для досягнення оптимальних результатів в управлінні, зокрема в освітній сфері. Вони вважають, що функція планування не лише зводиться до визначення конкретних цілей, але й передбачає систематичний аналіз та моніторинг стану організації та її внутрішнього середовища [3].

Вітчизняні науковці, такі як В. Білоголовський, В. Кремень, С. Шкарлет, Ю. Сафонов, В. Маргасова та інші, стверджують, що основними чинниками, які визначають систему планів в освітній галузі, є організаційна структура та профіль діяльності її суб'єктів. Вони підкреслюють важливість чіткої ієрархії в організаціях, що дозволяє правильно структурувати планувальні заходи та забезпечувати ефективне виконання поставлених цілей [3].

Слід відмітити, що основними аспектами стратегічного планування в освітній організації є наступні:

1. Адаптація до змін у навколишньому середовищі, що передбачає розробку стратегії, з урахуванням зовнішніх та внутрішніх факторів, що впливають на освітній процес: технологічні, законодавчі, соціально-економічні трансформації або культурні зміни в суспільстві. Отже, стратегічне планування передбачає

проведення аналізу зовнішнього середовища (політичних, економічних, соціальних та технологічних змін) і внутрішнього середовища (ресурси, кадровий потенціал, інфраструктура).

2. Оцінка сильних і слабких сторін організації, а також можливостей і загроз, що виникають, допомагає визначити реалістичні стратегії розвитку.

3. Формулювання чітких цілей та завдань при стратегічному плануванні, які є основою для довгострокового розвитку, що включає розробку конкретних стратегій для досягнення поставлених цілей, включаючи навчальні, управлінські та фінансові стратегії. План дій конкретизує кроки, ресурси та терміни для реалізації стратегії, що дозволяє здійснити перехід від теоретичних міркувань до практичних заходів. Наприклад, покращення навчальних результатів учнів, впровадження нових технологій в освітній процес, підвищення кваліфікації педагогічних працівників [2].

4. Одним із головних завдань стратегічного планування є визначення напрямків розвитку організації через інновації. Це можуть бути нові підходи в методах навчання, використання сучасних інформаційних технологій або реформи управлінської діяльності, що підвищують ефективність навчання.

5. Оцінка та моніторинг виконання стратегії. Успіх стратегічного планування залежить від регулярного моніторингу виконання запланованих заходів і коригування стратегії відповідно до нових умов. Це важливо для коригування стратегії, якщо умови змінюються, або якщо досягнення поставлених цілей вимагає корекції. Моніторинг результатів допомагає своєчасно виявити слабкі місця та вжити необхідних заходів. Важливо створити систему зворотного зв'язку, яка дозволяє виявляти проблеми та коригувати стратегії в реальному часі, зберігаючи гнучкість освітньої організації.

6. Залучення всіх учасників процесу. Успіх стратегічного планування залежить від участі всіх зацікавлених сторін – педагогів, учнів, батьків, адміністрації та громади. Це дозволяє створити єдину команду, яка працює на досягнення спільної мети і враховує потреби різних груп. Спільне визначення цілей і стратегій сприяє більшій залученості та відповідальності учасників освітнього процесу за результатами діяльності освітньої установи.

7. Завдяки стратегічному плануванню освітні організації можуть чітко визначити свої пріоритети, ресурсні потреби та методи реалізації поставлених завдань, що забезпечує їх сталий розвиток і підвищення якості освіти [2].

У процесі стратегічного планування важливо визначити місію та бачення організації, що слугують основою для формулювання довгострокових цілей. Місія визначає основне призначення освітньої установи, а бачення – бажаний результат її діяльності в майбутньому. Цілі повинні бути конкретними, вимірюваними та досяжними, що дозволяє ефективно оцінювати прогрес організації [4].

Стратегічне планування є важливим інструментом для підвищення якості освіти, оскільки дозволяє створювати ефективні освітні програми, що відповідають потребам учнів та вимогам сучасного суспільства. Оцінка результатів навчання та впровадження інноваційних методик навчання у стратегічних планах допомагає досягати високих результатів у підготовці учнів.

Стратегічне планування дозволяє керівництву освітньої організації зосередити ресурси на досягненні найбільш важливих і довгострокових цілей, що підвищує ефективність управлінських рішень. Воно забезпечує кращу координацію дій усіх підрозділів школи або університету та оптимізацію використання наявних ресурсів [4].

Висновки. Таким чином, стратегічне планування є необхідним елементом сучасного управління в освітніх організаціях, оскільки дозволяє створити довгострокову стратегію розвитку, зорієнтовану на інновації, якість і сталий розвиток. Впровадження стратегічного планування сприяє підвищенню рівня освітнього процесу, кращому управлінню та створенню умов для ефективної адаптації до змін в освітній сфері.

Список використаних джерел

1. Кульчицька Н.Є. Стратегічне планування та процес розбудови муніципальної освіти в Україні. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2019. № 15 (2). С. 166-180.

2. Стратегічне управління освітньою організацією : навчальний посібник / Л. М. Калініна, Є. І. Коваленко. Ніжин : НДУ імені Миколи Гоголя, 2013. 104 с.

3. Хитько М.М «Стратегічне планування в освіті» як поняття державного управління. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Державне управління*. 2020. Том 31 (70) №2. С. 176-181 URL: https://www.pubadm.vernadskyjournals.in.ua/journals/2020/2_2020/31.pdf (дата звернення 07.10.24)

4. Шишка І.В. Науково-методичне, організаційне і ресурсне забезпечення механізму стратегічного управління сферою охорони здоров'я. URL: https://economicscience.net/wp-content/uploads/2022/07/06-07.22._topic_Bazhenkov-I.V.-90-99.pdf (дата звернення 07.10.24)

СКЛАДОВІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ

Ляшиченко Андрій, здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

У сучасних умовах розвитку суспільства якісна освіта є ключовим чинником успіху та конкурентоспроможності держави на світовій арені. Відповідно, професійна компетентність вчителів, їх здатність до постійного самовдосконалення та адаптації до нових освітніх викликів стає важливою складовою ефективною освітньої системи.

Професійна компетентність вчителя є комплексним поняттям, яке включає різні аспекти професійної діяльності. Учені виокремлюють основні складові професійної компетентності вчителя: педагогічну; предметну; психологічну; комунікативну; організаційну та інноваційну компетентності [1; 2; 3]. Наприклад, предметна компетентність передбачає наявність глибоких знань з предмету, що викладає вчитель, і включає: фахові знання, тобто володіння актуальною інформацією, теоріями і концепціями з предмету, здатність пояснювати складні

поняття доступно та цікаво. А також науково-дослідницьку діяльність, що передбачає участь у наукових дослідженнях, постійне оновлення знань через самоосвіту та підвищення кваліфікації.

Для сучасного вчителя дуже важливим є його інноваційний потенціал, його інноваційна компетентність, що потребує здатність до впровадження нових методів і технологій у навчальний процес. А саме у цифрове сторічч мова йде про інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ), вміння використовувати їх у навчальному процесі, створювати і використовувати електронні навчальні ресурси. Важливим є пошук і впровадження ІКТ інновацій: здатність до оцінювання цих педагогічних інновацій, участь у професійних і наукових спільнотах, різноманітних курсах, тренінгах [4].

Однією з головних складових є педагогічна компетентність вчителя, що вимагає знання педагогічних теорій, методик і технологій, які дозволяють вчителю ефективно організовувати навчальний процес. Вона охоплює: знання методик викладання; розуміння сучасних педагогічних технологій, здатність обирати і застосовувати найбільш ефективні з них у своїй роботі; розробку навчальних програм, навчальних планів, що відповідають освітнім стандартам і потребам учнів; уміння оцінювати та рефлексію, тобто здатність проводити об'єктивне оцінювання навчальних досягнень учнів і аналізувати власну педагогічну діяльність.

Професійна компетентність учителя складається з декількох ключових компонентів, кожен з яких охоплює різні аспекти його підготовки, досвіду та здатності виконувати свою роботу на високому рівні. Ось основні складові професійної компетентності вчителя:

1. Предметна компетентність:

- Грунтовні знання в предметі, який викладає вчитель.
- Уміння використовувати ці знання на практиці, адаптуючи їх до рівня підготовки учнів.

2. Методична компетентність:

- Знання сучасних методів і технологій навчання.
- Уміння організовувати навчальний процес, вибираючи ефективні методи для досягнення освітніх цілей.
- Планування уроків, підбір дидактичного матеріалу та засобів навчання.

3. Педагогічна компетентність:

- Здатність до педагогічного впливу на учнів, розвиток їх особистості, мотивація до навчання.
- Використання педагогічних методів для підтримки дисципліни, створення позитивної навчальної атмосфери.

4. Психологічна компетентність:

- Знання психологічних особливостей дітей різного віку.
- Вміння розуміти і підтримувати індивідуальні потреби та можливості кожного учня.
- Уміння справлятися зі стресовими ситуаціями та створювати позитивне емоційне середовище.

5. Комунікативна компетентність:

- Здатність ефективно спілкуватися з учнями, батьками та колегами.

- Застосування різних форм і методів комунікації для передачі знань та інформації.

- Розвиток діалогу, спрямованого на взаємодію та співпрацю.

6. Соціальна та емоційна компетентність:

- Уміння будувати і підтримувати здорові стосунки в колективі.

- Управління власними емоціями і допомога учням у цьому.

- Соціальна відповідальність, роль вчителя як морального і етичного взірця.

7. Інформаційно-комунікаційна компетентність:

- Володіння інформаційно-комунікаційними технологіями (ІКТ).

- Уміння використовувати сучасні технології для організації навчального процесу, створення та використання цифрових навчальних матеріалів.

8. Культурна та громадянська компетентність:

- Знання культурних норм, традицій, законодавства, що впливає на освітню систему.

- Формування в учнів громадянської відповідальності та виховання культурної свідомості.

9. Інноваційна компетентність:

- Здатність до постійного професійного розвитку, пошуку нових рішень у навчанні.

- Готовність до впровадження інноваційних підходів, методів та технологій у педагогічну практику.

Кожна з цих складових має важливе значення для того, щоб учитель міг забезпечити ефективне навчання та виховання, відповідати сучасним викликам і сприяти розвитку учнів не тільки на академічному, але й на особистісному рівні.

Проте, описуючи ці складові професійної компетентності вчителя слід підкреслити, що важливою складовою його професійного зростання слугує самоосвіта, яка дозволяє постійно оновлювати педагогічну майстерність, адаптуватися до змін в освітньому середовищі та підвищувати якість навчально-виховного процесу.

Список використаних джерел

1. Драч І.І. Основні підходи до визначення професійної компетентності педагога. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*. 2012. №32. С. 9-14.

2. Лосєва Н.М. Самореалізація викладача: теоретичні основи. Монографія. Донецьк: Донецький нац. ун-т, 2004. 387 с.

3. Саюк В.І. Професійна компетентність як основа розвитку сучасного викладача в системі післядипломної педагогічної освіти. *Нова педагогічна думка*. 2012. №3 (71). С. 57-61.

4. Лосєва Н., Стрельніков В. Розвиток готовності педагогічних працівників до самовдосконалення на основі короткотермінових курсів-тренінгів. *Імідж сучасного педагога*. 2020. № 1 (190). С. 49–53.

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМИ РИЗИКАМИ В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Майстат Марія, здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

Управління ризиком – це невід’ємна частина загального управління будь-яким закладом освіти, що прагне утримати свої позиції на ринку освітніх послуг, утримувати відповідний рівень конкурентоспроможності та здійснювати. У зв’язку з тим, що кадри виступають головним ресурсом діяльності освітньої установи, ризики від діяльності персоналу стають домінуючими, і мають пріоритетний характер.

Кадрові ризики в закладах загальної середньої освіти (далі ЗЗСО) є суттєвим фактором, що впливає на ефективність та загальну якість освітнього процесу. Такі ризики характеризуються виникненням негативних наслідків у функціонуванні закладу освіти внаслідок діяльності чи бездіяльності його персоналу.

Управління кадровими ризиками включає в себе ідентифікацію, оцінку та мінімізацію можливих загроз, пов’язаних з персоналом закладу [3]. Для ефективного управління кадровими ризиками використовуються різні методи, серед яких можна виділити наступні:

1. *Превентивні методи* (профілактичні заходи) – дозволяють здійснювати постійний моніторинг потреб у кваліфікованих спеціалістах своєчасно виявляти можливі кадрові дефіцити або надлишки та відповідно коригувати набір персоналу. Також забезпечують формулювання стратегій для залучення кваліфікованих фахівців і програми мотивації для утримання працівників на довгий термін, зокрема через створення сприятливих умов праці, соціальні гарантії, підвищення заробітної плати та професійний розвиток. Створення кадрового резерву допомагає зменшити ризики, пов’язані з відсутністю підготовлених фахівців на випадок відпусток, захворювань чи звільнень.

2. *Метод управлінського моніторингу* використовується для здійснення моніторингу та аналізу кадрової ситуації. Регулярний аналіз роботи педагогічного колективу та інших працівників ЗЗСО дозволяє виявити потенційні проблеми, що можуть призвести до кадрових ризиків, таких як високий рівень плинності кадрів або низька ефективність роботи співробітників. Також систематичний аналіз виконання обов’язків та рівня компетентності працівників через моніторинг їхніх досягнень та роботи дозволяє вчасно виявити слабкі місця у роботі кадрів, що може стати причиною кадрових ризиків.

3. *Метод адаптації та навчання* – безперервне професійне навчання та підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Це один із важливих методів управління кадровими ризиками для забезпечення постійного професійного розвитку кадрів. Програми підвищення кваліфікації для педагогічних працівників допомагають знизити ризики, пов’язані з недостатньою кваліфікацією та відсутністю нових методик навчання.

Адаптація нових працівників є надзвичайно важливою частиною управління кадровими ризиками. Використання програм адаптації для нових співробітників дозволяє швидше інтегрувати нових педагогів у колектив, підвищити ефективність їх роботи та знизити ризики [2, с. 183-190].

4. *Метод мотивації та підтримки персоналу* використовується для створення системи мотивації в закладі освіти. Впровадження ефективних мотиваційних програм допомагає знизити ризик професійного вигорання педагогів та зменшити плинність кадрів. Для цього можна використовувати як матеріальні, так і нематеріальні стимули (бонуси, кар'єрне зростання, визнання заслуг, підвищення соціального статусу).

Також цей метод є ефективний для підтримки емоційного здоров'я персоналу. Організація психологічної підтримки педагогічних працівників допомагає зменшити стрес та вигорання серед педагогів, що також складає частину кадрових ризиків.

5. *Метод коригування кадрової політики* дозволяє адаптувати кадрову політику до змін. Наприклад, зміни в освітньому законодавстві, нові вимоги до професійної кваліфікації педагогів, зміни в соціально-економічному стані країни – всі ці фактори можуть впливати на кадрову політику ЗЗСО. Регулярне коригування кадрової політики відповідно до цих змін дозволяє зменшити ризики, пов'язані з несумісністю організаційних і кадрових стратегій.

Цей метод можна використовувати для вдосконалення процедур оцінки та атестації персоналу. Запровадження чітких критеріїв оцінки ефективності роботи педагогів та інших працівників є важливим елементом у мінімізації кадрових ризиків. Це дозволяє не лише оцінювати результативність праці, але й виявляти потенційно проблемні питання, які можуть виникати в процесі роботи.

6. *Метод організаційних змін* пов'язаний із структурними змінами в організації. Зміни в організаційній структурі, введення нових посад, коригування підходів до управління персоналом дозволяють зменшити кадрові ризики шляхом оптимізації виробничих процесів і зменшення навантаження на окремих працівників.

7. Метод антикризового управління використовується під час кризових ситуацій. Кризові ситуації, такі як скорочення фінансування або значні зміни в кадровій політиці, можуть призвести до різких змін у кадровій ситуації ЗЗСО. Підготовка до таких змін і швидка реакція на них (наприклад, у випадку великої плинності кадрів або конфліктів у колективі) є важливим елементом управління кадровими ризиками [3, с. 123-136].

Висновки. Таким чином, управління кадровими ризиками в ЗЗСО є багатогранним процесом, що потребує системного підходу та використання різних методів. Превентивні заходи, моніторинг, адаптація, мотивація персоналу, а також своєчасне коригування кадрової політики дозволяють знизити ймовірність виникнення кадрових проблем, забезпечуючи стабільність та ефективність роботи освітнього закладу.

Список використаних джерел

1. Величко Я. І. Оцінка кадрових ризиків у системі управління персоналом. *Економіка транспортного комплексу*. 2018. Вип. 32. С. 123-136. URL:

<https://api.dspace.khadi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/c4d8bde8-86f1-44a6-8f53-902b91309706/content>

2. Дуднева Ю.Е. Удосконалення управління кадровими ризиками організації / Ю.Е. Дуднева, Л.В. Сотнікова. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка*. 2017. № 185 С. 183-190. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtusg_2017_185_24

3. Черненко Наталія. Ризик-менеджмент у закладах освіти. Одеса: Університет Ушинського, 2020. URL: <http://www.dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/9759/1/Chernenko.%202020.pdf> (дата звернення 07.10.24).

РОЛЬ АСИСТЕНТА ВИХОВАТЕЛЯ У ПІДТРИМЦІ ДІТЕЙ З АУТИЗМОМ У ЗАКЛАДАХ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Пономаренко Тетяна, здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

Актуальність. Аналіз наукових джерел та практичний досвід (І. Белякова, Л. Будяк Л. Вавіна, Л. Гречко, А. Колупаєва, І. Кузава, Н. Стадненко, О. Хохліна, М. Шматко та ін.) свідчать про те, що на сучасному етапі становлення і реформування інклюзивної освіти варто спиратись на наявний вже досвід інтеграції у закладах освіти. Враховуючи зростання кількості дітей з розладами аутистичного спектру в Україні та необхідність створення інклюзивних умов у дошкільних закладах, питання ролі асистента вихователя стає надзвичайно важливим. Асистент вихователя є важливою фігурою у створенні адаптованого освітнього середовища для дітей з аутизмом, що дозволяє зменшити бар'єри для їх інтеграції в загальний навчальний процес.

Метою наукових тез полягає у тому, щоб проаналізувати основні функції асистента вихователя у підтримці дітей з розладами аутистичного спектру в закладах дошкільної освіти.

Д. Шульженко визначає аутизм як спектральний розлад. На думку вченого, це означає, що симптоми та здібності мають місце в найрізноманітніших комбінаціях та з різним ступенем тяжкості. Д. Шульженко визначила співвідношення між первинним та вторинним дефектами дитини з аутизмом. Надзвичайна глибока вразливість від живої та неживої природи, страхи, фобії, зовнішні стимули (коли дитину спонукають до виконання завдань), сильне напруження спричиняють появу вторинних ускладнень: роздратування, втомленості [5].

Інший сучасний дослідник В. Бондар проблем аутизму наголошує, що аутизм – це хворобливий стан психіки людини, що характеризується послабленням зв'язків із реальністю; виявляється в зосередженості на власних переживаннях, обмеженні спілкування з іншими людьми [4, с.59]. Тобто діти з розладами аутистичного спектру мають специфічні труднощі в розвитку соціальних навичок, комунікації та пізнавальних процесів, мають обмежену повторювану діяльність та специфічне сприймання навколишнього світу.

Важливим аспектом є врахування цих характеристик при створенні інклюзивного навчального середовища. У цілому теоретичні та практичні аспекти інклюзивної освіти у дошкільному віці ґрунтуються на міждисциплінарному (медико-педагогічному) і соціально-психологічному та підходах щодо організації життєдіяльності дітей.

На сьогодні одним із ключових учасників освітнього процесу в інклюзивній групі в закладах дошкільної освіти виступає асистент вихователя. Це особа, яка є педагогічним працівником і призначається керівником закладу. Основним завданням асистента вихователя є забезпечення оптимальних умов для навчання, виховання та розвитку дітей з особливими освітніми потребами. Він активно співпрацює з вихователем групи, підтримуючи єдність процесів навчання, виховання та розвитку. Асистент допомагає в організації інклюзивного освітнього середовища, адаптує навчальні матеріали та сприяє соціалізації дітей з ООП в колективі ровесників. Він допомагає забезпечити індивідуалізований підхід до кожної дитини, враховуючи її особливості розвитку та потреби.

Тобто серед основних функцій, які може виконувати асистент вихователя виділяють:

- організаційна, яка охоплює допомогу в організації освітнього процесу в групі з інклюзивним навчанням; надає допомогу дітям з ООП в організації робочого місця; проводить спостереження за дитиною з ООП й фіксує її результати в спеціальному щоденнику; допомагає вихованцям з ООП концентрувати увагу, сприяє формуванню саморегуляції й самоконтролю дитини; бере участь у забезпеченні здорових і безпечних умов навчання, виховання й розвитку дітей;

- навчально-розвиткова функція та виховна асистента вихователя в ЗДО передбачає виконання освітньої програми для досягнення дітьми результатів навчання й формування компетентностей; забезпечення єдності навчання, виховання й розвитку дітей; надання освітніх послуг, спрямованих на задоволення особливих освітніх потреб дітей; розроблення індивідуальних завдань і матеріалів для дітей з ООП; адаптацію чи модифікацію (якщо потрібно) матеріалів для занять (відповідно до індивідуальної програми розвитку дитини); сприяння соціалізації вихованців з ООП; виявлення й розкриття здібностей і талантів дітей.

- діагностична функція. Асистент вихователя бере участь у вивченні особливостей розвитку й діяльності дітей з ООП, визначенні сильних і слабких сторін та потенційних можливостей;

- прогностична функція, яка передбачає, що фахівець долучається до розроблення індивідуальної програми розвитку дитини й здійснює прогноз щодо досягнення нею визначених цілей навчання та виховання;

- консультативно-комунікативна функція, яка розкривається крізь призму спілкування асистента вихователя з батьками й фахівцями інклюзивно-ресурсного центру [1]. Оскільки у роботі з дітьми з РСА основна увага зосереджена саме на підтримці сім'ї дитини. Зусилля спрямовуються на надання батькам необхідної інформації (що є завданням психоедукації), психологічної підтримки, допомоги у розумінні особливостей дитини та створенні сприятливих умов для її розвитку.

Важливим методом є використання структурованого навчання, яке включає чітке планування та послідовність завдань. На думку Т. Скрипник, застосування візуальних підказок, а також соціальних історій значно покращують комунікативні навички дітей з аутизмом [3].

Згідно з науковими поглядами О. Коваленко, асистенти повинні володіти спеціальними знаннями та навичками, такими як вміння працювати з корекційними методиками, розуміння емоційних потреб дітей з розладами аутистичного спектру, а також комунікаційні та організаційні здібності для ефективної взаємодії з педагогами та батьками.

Застосування візуальних карток для комунікації є ефективним методом для дітей з аутизмом, що допомагає зменшити труднощі у спілкуванні. Дослідження С. Калініної підтверджує, що використання таких карток сприяє розвитку навичок самовираження дітей і полегшує їхню взаємодію з оточуючими.

У дітей з розладами аутистичного спектру асистент вихователя допомагає розвивати та вдосконалювати ручну моторику, що сприяє активізації моторних мовних зон головного мозку і внаслідок цього – розвитку мовної функції, підготовки дітей до оволодіння письмом. Тому варто з дітьми з РАС проводити різні види діяльності, наприклад конструювання з кубиків будиночків; розкладання і складання розбірних іграшок (матрьошки, пірамідки, чашки, кубики); складання з паличок геометричних фігур, букв; обведення контурів предметних зображень; розфарбовування контурних зображень предметів кольоровими олівцями; розстібання і застібання гудзиків, ремінців, шнурування; робота з мозаїкою; пальчикові ігри з голосовим супроводом [2].

Співпраця асистента з батьками є важливою складовою роботи. На думку В. Бондаренка, батьки відіграють ключову роль у підтримці розвитку дітей, тому важливо налагоджувати тісну комунікацію між педагогами та родинами для забезпечення комплексної підтримки дитини.

У країнах Європи, таких як Швеція та Великобританія, асистенти вихователів активно працюють з дітьми з аутизмом в умовах інклюзивної освіти, застосовуючи індивідуальні навчальні плани та специфічні методики, що підвищують ефективність навчання. Як зазначає дослідник Л. Хенріксон, такі методи дозволяють забезпечити більш якісну освіту та соціалізацію для дітей з особливими освітніми потребами.

Практика роботи закладів дошкільної освіти показує, що інтеграція дітей із розладами аутистичного спектра не лише можлива, але й може бути успішно реалізована за умови, якщо принципи інклюзії поділяються всіма учасниками дошкільної спільноти – вихователями, фахівцями, дітьми та їх батьками. Це досягається у контексті гнучкого освітнього середовища та атмосфери прийняття кожної дитини не лише в окремій групі, але й у всьому садочку.

Роль асистента вихователя є критично важливою для інтеграції дітей з розладами аутистичного спектра у суспільство. Як показує аналіз, ефективно використання індивідуальних підходів, співпраця з батьками та іншими спеціалістами значно покращують розвиток та соціальну адаптацію дітей.

Список використаних джерел

1. Асистент вихователя в садочку: основні вимоги до кандидата та функції фахівця під час роботи (дата звернення 09.09.2024). URL: <https://nus.org.ua/news/asystent-vyhovatelya-v-sadochku-osnovni-vymogy-do-kandydata-j-funktsiyi-fahivtsya-pid-chas-roboty/>
2. Навчання та виховання дітей розладами аутичного спектра : методичний посібник / укл. : Л. О. Прядко. Суми : НВВ СОІППО, 2016. 60 с
3. Освіта дітей з аутизмом: від міфу до реальності: навч.-наочний посібник / Укл. Т.Скрипник. К.: «Гнозіс», 2014. 24 с.
4. Спеціальна педагогіка : понятійно-термінологічний словник / за ред. В. Бондаря. Луганськ : Альма-матер, 2003. 436с.
5. Шульженко Д. І. Особливості корекційно-виховного процесу наступності між фахівцем та батьками аутичної дитини. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Серія 19 : Корекційна педагогіка та спеціальна психологія. 2010. Вип. 16. С. 319-322.

ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА УРОКАХ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ В МОЛОДШІЙ ШКОЛІ

Рула Ірина, здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 013 Початкова освіта, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

Сучасне суспільство ставить перед освітою першочерговим завданням виховання творчої, успішної, інтелектуально й духовно розвиненої особистості з перших років навчання. Важливою частиною цього завдання є підвищення якості знань та умінь учнів, виховання творчих особистостей, які готові до постійного самовдосконалення та активної діяльності у швидкозмінному світі.

Сьогодні увагу звертають не тільки на сукупність засвоєних знань та сформованих умінь та навичок як результат навчання, а й на їхнє практичне втілення для вирішення нестандартних ситуацій.

Ми переживаємо зміни у всіх сферах життя, які не могли не торкнутися і освітню галузь. Прийшло усвідомлення того, що дітей треба навчати по-новому, що перевірені століттями методи навчання та виховання не дозволяють в достатній мірі забезпечити успішну адаптацію випускників до життя в сучасному суспільстві. Обсяг наукової інформації стрімко зростає – за кожні 10 років він подвоюється. Тому очевидно, що які б міцні і обширі не були знання учня, він опиниться безпорадним у житті перед лавиною завдань і проблем, якщо не навчиться вчитися, змінювати себе.

Державний стандарт початкової загальної освіти ґрунтується на засадах особистісно зорієнтованого, компетентнісного і діяльнісного підходів, що реалізовані в освітніх галузях і відображені в результативних складових змісту освіти [1].

Діяльнісний підхід – це спрямованість освітнього процесу на розвиток ключових компетентностей та наскрізних умінь особистості; застосування

теоретичних знань на практиці; формування здібностей до самоосвіти й командної роботи; успішна інтеграція в соціумі та професійна самореалізація. Цей метод навчання є одним із провідних у сучасній початковій школі. Його застосування забезпечує можливості щодо вироблення в учнів необхідних пізнавальних вмінь, компетенцій саморозвитку та самовиховання. Діяльнісний підхід дозволяє дітям глибоко поринути у таємниці навчального предмету, оволодіти методами його пізнання та різними способами розв'язування завдань щодо організації роботи у класі із запровадження діяльнісного методу навчання на уроках математики, розкрито особливості планування та проведення уроку за діяльнісною. Відомі два найбільш популярні визначення інновації в освіті:

- інновація – будь-який новий метод, проект, ідея, які свідомо вводять у систему традиційної освіти;
- педагогічна інновація – цілеспрямоване нововведення, яке вносить у освітнє середовище нові елементи покращення самої освітньої системи як цілого[2].

Саме застосування інноваційних технологій навчання на уроках створює умови для кращого засвоєння нового матеріалу та активізація пізнавальної діяльності учнів. Доцільно обирати методи, прийоми, форми діяльності, які можуть застосовуватися на уроці (прийом незакінчених речень, есе, інтерв'ю, створення асоціативних рядів, формування запитань до автора, рефлексійні запитання, метод «Прес», мозковий штурм, акваріум, мозаїка, кубування).

Використання інноваційних технологій на уроках української мови та літератури – засіб для досягнення такої атмосфери на уроці, яка сприяє співпраці вчителя та учня, порозумінню й доброзичливості, дає можливість дійсно реалізувати особистісно-орієнтоване навчання.

Тому сучасний урок вимагає від учителя пошуку нових методів подання інформації. Застосування інновацій якраз допомагає підняти шкільний урок на якісно новий сучасний рівень.

Насамперед необхідно освітній процес будувати за принципом діалогу, щоб кожен здобувач освіти почувався дослідником, який самостійно здобуває знання [4].

Ідеалом сучасного навчання є особистість не з енциклопедично розвиненою пам'яттю, а з гнучким розумом, з швидкою реакцією на все нове, з повноцінними, розвинутими потребами, з добрими орієнтувальними навичками й творчими здібностями. У зв'язку з цим зростає потреба у застосуванні особистісно зорієнтованих інноваційних педагогічних технологій.

На відміну від звичайних уроків, метою яких є оволодіння знаннями, уміннями та навичками, уроки із застосуванням інноваційних технологій найбільш повно враховують інтереси, нахили, здібності кожного здобувача освіти. На таких уроках поєднується досвід традиційних уроків – сприймання нового матеріалу, засвоєння, осмислення, узагальнення, але у незвичних формах.

Викладаючи українську мову та літературу, слід ставити перед собою мету зробити урок не лише пізнавальним, інформативним, але й цікавим, у роботі використовувати такі форми та методи навчання, які збуджують пізнавальний інтерес і стимулюють самостійне мислення здобувачів освіти.

Діяльність педагога-словесника – це безмежне поле, яке потребує виснажливої, але творчої праці. Щодня – пошук, щодня – несподіванки, щодня – відкриття. Нетрадиційні форми проведення уроків дають можливість не тільки підняти інтерес до досліджуваного предмета, а й розвивати їх творчу самостійність. Навчати робити з різними джерелами знань, зняти з душі дитини почуття страху, навіяти впевненість у своїх силах, налаштувати на успіх, виявити здібності до творчості.

«Працювати легко, коли працювати цікаво; вчитися легко, коли вчитися цікаво», – це формула успіху співпраці педагога та здобувача в освітньому процесі.

Список використаних джерел

1. Про затвердження Державного стандарту початкової 21 февр. 2018 г. освіти. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> »
2. Пометун О. Інтерактивні технології навчання :теорія і практика / О. Пометун, Л.І. Пироженко. К: В – во А.С.К. 2002. 136 с.
3. Пометун О. Сучасний урок інтерактивних технологій навчання., наук.-метод. посібник / О. Пометун., Л.І. Пироженко. К: В-во А.С.К. 2004.192 ст.
4. Шарко С. Д. Сучасний урок: технологічний аспект: посібник для вчителів і студентів. К.: СПД, 2005. 157 с
5. Хуторський, А.В. Ключові компетенції та освітні стандарти. *Інтернет-журнал «Ейдос»*. 2002. URL: <http://www.eidos.ru/journal/2002/04>

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ САМОСТІЙНОЮ НАВЧАЛЬНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ СТУДЕНТІВ ПРИ ВИВЧЕННІ ДИСЦИПЛІН

Сороколіт Владислав, здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

Самостійна навчальна діяльність студентів є ключовим компонентом сучасної системи освіти, особливо в умовах переходу до компетентнісного підходу. Вона спрямована на формування навичок саморегуляції, самоорганізації та відповідальності за власне навчання. В умовах стрімкого розвитку інформаційних технологій та нових педагогічних методик актуальним є удосконалення системи управління самостійною діяльністю студентів для підвищення ефективності засвоєння знань, розвитку практичних навичок і формування професійної компетентності.

Мета цього дослідження – аналіз та пропозиції щодо удосконалення системи управління самостійною навчальною діяльністю студентів при вивченні дисциплін у вищих навчальних закладах.

Особливості самостійної навчальної діяльності студентів. Самостійна навчальна діяльність – це процес активної пізнавальної роботи студентів без безпосереднього керівництва викладача. Вона включає різноманітні форми роботи, зокрема вивчення навчального матеріалу, виконання практичних

завдань, самоконтроль та самооцінку результатів. Самостійна діяльність може відбуватися як під час занять, так і поза навчальними аудиторіями.

Основними характеристиками самостійної діяльності є:

- Самоорганізація. Студент самостійно планує та розподіляє час на виконання завдань.
- Самоконтроль. Студенти здійснюють контроль за власним прогресом, перевіряють засвоєння матеріалу та коригують стратегії навчання.
- Мотивація. Висока мотивація студентів досягти успіху є рушійною силою для ефективного навчання.
- Індивідуалізація навчального процесу. Самостійна робота дозволяє студентам обирати власний темп і спосіб навчання, що підвищує інтерес до предмета.

Однак для досягнення високих результатів важливою є добре організована система управління цією діяльністю з боку викладача.

Проблеми управління самостійною навчальною діяльністю. Попри визнання важливості самостійної роботи, на практиці є кілька проблем, що заважають її ефективній організації. Серед основних проблем можна виокремити:

- Недостатня підтримка з боку викладачів. Хоча самостійна діяльність вимагає автономності студентів, викладачі мають забезпечити студентів чіткими інструкціями, матеріалами та зворотним зв'язком. Недостатня увага з боку викладачів до організації самостійної роботи може призвести до зниження ефективності навчання.
- Низький рівень мотивації студентів. Якщо студенти не розуміють мету і користь від самостійної роботи, це може знижувати їхню зацікавленість та старанність у виконанні завдань.
- Неврахування індивідуальних особливостей студентів. Студенти мають різні рівні підготовки, пізнавальні інтереси та здібності. Якщо система управління самостійною діяльністю не враховує цих особливостей, вона може бути малоефективною.

Ці проблеми вказують на необхідність удосконалення системи управління самостійною навчальною діяльністю для підвищення її результативності.

Удосконалення системи управління самостійною діяльністю. Для підвищення ефективності самостійної навчальної діяльності студентів необхідно впроваджувати інноваційні підходи та інструменти. Основними напрямками удосконалення системи управління самостійною діяльністю є:

Використання цифрових технологій. Інтеграція цифрових технологій у навчальний процес відкриває нові можливості для організації самостійної роботи. Використання навчальних платформ, електронних підручників, онлайн-тестів та інтерактивних навчальних матеріалів дозволяє створювати гнучкі та індивідуалізовані умови для навчання.

Наприклад, платформи для управління навчанням (LMS) дозволяють викладачам контролювати виконання завдань, організовувати зворотний зв'язок і проводити оцінювання в режимі онлайн. Студенти ж отримують можливість

працювати з матеріалами у зручний для них час, що підвищує їхню мотивацію та відповідальність.

Формування навичок самостійної організації. Одним із ключових завдань сучасної системи освіти є розвиток у студентів навичок саморегуляції. Це включає вміння планувати час, визначати пріоритети, контролювати свій прогрес і аналізувати власні досягнення. Для цього викладачі можуть використовувати такі методики, як планування та ведення навчальних щоденників, розробка індивідуальних навчальних планів, проведення тренінгів з тайм-менеджменту.

Забезпечення зворотного зв'язку. Ефективне управління самостійною діяльністю неможливе без якісного зворотного зв'язку. Викладачі мають регулярно надавати студентам конструктивні коментарі щодо їхньої роботи, допомагати їм аналізувати помилки та пропонувати шляхи для покращення результатів. Це сприяє не лише підвищенню якості навчання, але й розвитку критичного мислення у студентів.

Індивідуалізація завдань. У сучасній системі освіти важливо враховувати індивідуальні особливості студентів, такі як їхні здібності, рівень підготовки та особисті інтереси. Викладачі можуть пропонувати студентам варіативні завдання різного рівня складності або такі, що відповідають їхнім майбутнім професійним інтересам. Це підвищить мотивацію студентів та забезпечить глибше засвоєння матеріалу.

Використання групової роботи. Організація групових проектів та завдань також може бути ефективним способом удосконалення самостійної діяльності студентів. Групова робота сприяє розвитку комунікативних навичок, відповідальності та співпраці, а також дозволяє студентам обмінюватися знаннями та ідеями.

Роль викладача у системі управління самостійною діяльністю. Хоча самостійна робота студентів передбачає певну автономність, роль викладача залишається ключовою в її організації та контролі. Викладач має виконувати функцію наставника, організатора і контролера, допомагаючи студентам правильно планувати свою роботу, забезпечуючи їх необхідними ресурсами та надаючи підтримку в процесі навчання.

Одним із важливих аспектів є вміння викладача мотивувати студентів до самостійної діяльності. Це може бути досягнуто через використання цікавих і актуальних завдань, забезпечення успішної комунікації та врахування зворотного зв'язку студентів щодо навчального процесу.

Удосконалення системи управління самостійною навчальною діяльністю студентів є одним із ключових завдань сучасної вищої освіти, яке безпосередньо впливає на якість підготовки майбутніх фахівців. В умовах інформаційного суспільства і швидкого розвитку технологій самостійна робота студентів набуває нових рис та можливостей. Однак для досягнення високих результатів необхідне системне вдосконалення методів та підходів до її організації та управління.

Однією з головних передумов успішного реформування системи є інтеграція інноваційних технологій у навчальний процес. Цифрові платформи, онлайн-ресурси, інтерактивні інструменти дозволяють створювати нові формати

навчання, що забезпечують гнучкість, доступність та адаптивність до потреб кожного студента. Завдяки цьому студенти можуть виконувати завдання у зручному для них темпі, використовувати різноманітні ресурси для самостійного вивчення та отримувати постійний доступ до матеріалів.

Разом з тим, для ефективного використання цих можливостей студентам необхідно розвивати навички самоорганізації та самоконтролю. Це включає вміння планувати свій навчальний час, ставити реалістичні цілі, аналізувати власний прогрес та вчасно коригувати свої дії. Без належної підготовки студентів до самостійної роботи використання навіть найсучасніших технологій може залишитися неефективним. Тому в навчальних програмах потрібно приділяти увагу розвитку цих навичок, проводити тренінги з управління часом, формування мотивації та критичного мислення.

Індивідуалізація навчальних завдань є ще одним важливим кроком на шляху до підвищення ефективності самостійної навчальної діяльності. Студенти мають різний рівень підготовки, різні здібності та інтереси, тому універсальний підхід до організації самостійної роботи може бути малоефективним. Викладачі повинні пропонувати завдання різного рівня складності, враховуючи потреби та інтереси студентів. Це не лише сприяє глибшому засвоєнню матеріалу, але й підвищує мотивацію до навчання.

Список використаних джерел

1. Борова Т. А. Теоретичні і методичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу : автореф. дис. ... д-ра пед. наук: спец. 13.00.06 «Теорія і методика управління освітою». К., 2012. 167 с.

2. Сологуб В. А. Організація самостійної роботи студентів як складова професійної підготовки. 2019. №2 (10). URL: <https://art-of-medicine.ifnmu.edu.ua/index.php/aom/article/view/323/299>

3. Вакуленко І. В. Управління самостійною роботою студентів з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Серія 2: Комп'ютерно-орієнтовані системи навчання. Київ. 2016. №18. С. 50-64. URL: file:///D:/Doc/Downloads/Nchnpu_2_2016_18_11.pdf

4. Лаврентьева О. О., Рибалко Л. М., Цись О. О., Учитель А. Д. Теоретико-методичні аспекти організації самостійної навчальної діяльності студентів із застосуванням ІКТ та засобів. Матеріали семінару CEUR 2433, 102-125 (2019)

5. Величко С. П., Шульга С. В. Інструменти ІКТ для підтримки самостійної роботи студентів з вивчення квантової фізики. *Інформаційні технології та навчання*. 2018. Вип. 108 (2). С. 103–114. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/53036257.pdf>

ПІДВИЩЕННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЗАСОБАМИ КОРПОРАТИВНОГО ТРЕНІНГУ

Сохань Віра, здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

Актуальність роботи. У сучасному світі ефективна комунікація є ключовою складовою успішної діяльності будь-якої організації. Розвиток комунікативної компетентності працівників стає все більш важливим, оскільки комунікативні навички безпосередньо впливають на якість виконання завдань, вирішення конфліктів та загальну ефективність роботи. Комунікація є основою для побудови команд, ухвалення рішень, підвищення мотивації та підтримки корпоративної культури. У зв'язку з цим тренінги, спрямовані на розвиток комунікативних навичок, набувають все більшого поширення в бізнес-середовищі.

Питання розвитку комунікативної компетентності персоналу стає особливо актуальним у світлі зростаючої глобалізації та технологічного прогресу, що вимагає від працівників не лише технічної грамотності, але й високих комунікативних стандартів. Таким чином, тренінги, що покращують ці навички, є критично важливими для підтримки конкурентоспроможності організації на ринку.

Вступ. Комунікативна компетентність – це здатність ефективно та доцільно взаємодіяти з іншими людьми у різних контекстах. Вона включає як вербальні, так і невербальні навички, уміння слухати, аргументувати, висловлювати думки та емоції. Підвищення цієї компетенції через тренінги допомагає персоналу ефективніше спілкуватися як усередині компанії, так і з клієнтами та партнерами.

Саму сутність комунікацій, на думку В. Єдинака, можна трактувати за допомогою лінгвістичного, філософського та психологічного підходів [1]. Лінгвістичний підхід, акцентує на передачі інформації шляхом символів між двома структурними елементами. Згідно з філософським підходом, комунікація – це смислова соціальна взаємодія. Звертаючись до психологічного підходу, комунікацію можна трактувати як процес двостороннього обміну інформацією, який веде до взаєморозуміння між суб'єктами цієї взаємодії. Економічний підхід пропонує розглядати комунікації як управлінський інструмент, за допомогою якого надається інформація вибраній кількості людей усередині організації та за її межами

Тренінг – це активний метод отримання нової інформації, теоретичних знань людиною з практичною перевіркою запропонованих умінь та навичок у безпечному середовищі.[2] Саме тренінги з розвитку комунікативної компетентності персоналу спрямовані на подолання бар'єрів у спілкуванні та надання інструментів для більш ефективної взаємодії в колективі.

Метою цієї статті є висвітлення результатів теоретичного аналізу можливостей тренінгу для підвищення комунікативної компетентності персоналу.

Основна частина. Дослідженням комунікативної компетентності та розвитку міжособистісної комунікації в різних контекстах займалася низка

науковців. Серед українських дослідників, варто виокремити Леоніда Уманського, який вивчав психологію спілкування в колективі. Він розглядав комунікативні навички в контексті розвитку групових взаємин і колективної діяльності, приділяючи велику увагу психологічним аспектам спільної праці. Його дослідження стосувалися того, як комунікація між членами групи впливає на її продуктивність, організацію та управління колективом. Роботи Уманського акцентують увагу на ролі лідерства та взаємодії в групах. Також, важливий внесок у вивчення розвитку комунікативної компетентності зробив український вчений Георгій Балл. Він вивчав комунікації в освітніх середовищах та формування комунікативної компетентності через навчання та виховання.

Комунікативна компетентність включає ряд елементів: мовленнєві навички, уміння слухати, управління конфліктами та розвиток емоційного інтелекту.

Комунікативна компетентність містить такі складові:

- комунікабельність (здатність встановлювати й підтримувати необхідні контакти з іншими людьми);
- володіння змістовною інформацією та вміння оперувати нею;
- здатність до партнерської взаємодії та досягнення взаєморозуміння.[3]

За даними досліджень, компанії, що інвестують у розвиток цих компетенцій, відзначають покращення командної роботи, зменшення кількості конфліктів та підвищення загальної продуктивності персоналу.

Першочергова роль комунікативної компетентності полягає в тому, що вона сприяє налагодженню міжособистісних стосунків, формує довіру та взаємоповагу між працівниками. Це створює сприятливий клімат для співпраці, що є важливим для успішної роботи будь-якої команди.

Тренінги забезпечують можливість практикувати комунікацію в безпечному середовищі, де помилки сприймаються як можливість для навчання. Це дозволяє працівникам розвивати такі важливі навички, як активне слухання, емпатія, чіткість вираження думок, а також подолання стресових ситуацій у спілкуванні. Крім того, тренінги дають змогу вивчати різні стилі спілкування, що є важливим у різних ситуаціях, зокрема при роботі з міжнародними партнерами або в колективах із різними культурними підґрунтями.

Методи, які використовуються в тренінгах для підвищення комунікативної компетентності персоналу, можуть бути досить різноманітними, але всі вони мають спільну мету – покращення навичок спілкування та взаємодії в колективі. Одним із найефективніших методів є рольові ігри. Учасники тренінгу мають можливість брати участь у змодельованих ситуаціях, максимально наближених до реальних робочих умов. У цих умовах вони відпрацьовують застосування своїх комунікативних навичок, що дозволяє їм зрозуміти, як теоретичні знання працюють на практиці. Це може бути переговорний процес, вирішення конфлікту або будь-яка інша ситуація, яка вимагає активної участі та комунікації.

Також важливою складовою тренінгів є групові дискусії. Вони забезпечують простір для відкритого обміну думками між учасниками, що дозволяє оцінити різні підходи до вирішення тієї чи іншої проблеми. Обговорення в групі сприяє вивченню нових точок зору, розвитку критичного мислення та навичок

аргументованого відстоювання своєї позиції. Це допомагає учасникам краще розуміти різні аспекти комунікації і вдосконалювати свою здатність вести діалог.

Особливу увагу приділяють вправам на активне слухання, які спрямовані на розвиток навички уважного сприйняття інформації від співрозмовника. Активне слухання є важливим елементом комунікації, оскільки воно не лише покращує взаєморозуміння, але й сприяє встановленню довіри між людьми. Учасники вчаться не просто слухати, але й демонструвати зацікавленість у словах співрозмовника, задавати уточнюючі питання та реагувати на отриману інформацію.

Не менш корисними є симуляції конфліктних ситуацій. Під час таких вправ учасники тренінгу мають змогу відпрацювати свої навички вирішення конфліктів у безпечному середовищі. Це дозволяє їм краще розуміти механізми виникнення конфліктів і засвоїти конструктивні підходи до їх вирішення. Такий підхід сприяє розвитку емоційного інтелекту, навичок саморегуляції та підвищенню впевненості в собі у складних комунікативних ситуаціях.

Усі ці методи мають на меті забезпечити учасників тренінгу інструментами для більш ефективного та впевненого спілкування, що є важливою складовою успішної командної роботи та продуктивної взаємодії в організації.

Ці дослідники зробили значний внесок у розуміння ролі комунікації в різних сферах діяльності, що має велике значення для сучасних тренінгів, спрямованих на розвиток комунікативної компетентності.

Висновки. Застосування тренінгів для підвищення комунікативної компетентності персоналу є ефективним інструментом для покращення внутрішньої взаємодії, запобігання конфліктам та підвищення загальної продуктивності роботи. Вони допомагають розвивати як вербальні, так і невербальні навички, що сприяє створенню комфортного та продуктивного робочого середовища.

Дослідження різних авторів підтверджують важливість і необхідність впровадження тренінгових програм у компаніях для розвитку комунікативних навичок. Тренінги з комунікації дозволяють не лише підвищити ефективність роботи колективу, але й сприяють розвитку лідерських якостей у працівників.

Список використаних джерел

1. Дьомін М. Ю., Єдинак В. Ю. Побудова комунікаційного процесу в організації. *Innovation and Sustainability*. 2022. №3. С. 65–71. URL: <https://doi.org/10.31649/ins.2022.3.65.71>
2. Що таке тренінг та яким він може бути? URL: <https://teach-hub.com/scho-take-treninh-ta-yakym-vin-mozhe-butu/>
3. Складові комунікативної компетентності педагога. URL: <https://osnova.com.ua/skladovi-komunikativnoi-kompetentnosti-pedagoga/?srsId=AfmBOorInPjX8B29lNYg2TXJdoE9OxfDAC73K2v52gavGCTKfDFyGed6>

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ ДІТЕЙ З РОЗЛАДАМИ АУТИСТИЧНОГО СПЕКТРУ

Телешун Ольга, здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

Інклюзивне навчання є сучасною освітньою практикою, що спрямована на забезпечення рівного доступу до якісної освіти для всіх дітей, включаючи тих, хто має особливі освітні потреби. Однією з найбільш поширених груп дітей з особливими освітніми потребами є діти з розладами аутистичного спектру (РАС). За останні десять років проблема аутизму набуває все більшої актуальності не лише в країнах Західної Європи та США, а й в Україні. Аутизм спостерігається у всьому світі незалежно від раси, етнічної приналежності чи соціального оточення. Випадки, коли в родині є більше однієї дитини з розладами аутичного спектру (РАС), зустрічаються доволі рідко.

Метою нашого дослідження є висвітлення теоретичних основ організації інклюзивного навчання для дітей з розладами аутистичного спектру.

Розлади аутистичного спектру (РАС) — це складні нейророзвиткові порушення, що проявляються в соціальній взаємодії, комунікації та поведінці. Дослідження підкреслюють індивідуальні особливості кожної дитини з РАС, що ускладнює діагностику та підтримку. Організація інклюзивного навчання для дітей з РАС потребує врахування їхніх індивідуальних потреб і особливостей розвитку, що робить цей процес складним і багатограним [1]. Сучасні дослідники О. Аршацька, А. Аршацький, І. Костін та інш. пропонують розглядати аутизм не лише як порушення контакту з людьми, але і як загальне відокремлення від реальності.

На сьогодні дослідники проблем розладів аутистичного спектру пропонують виокремлювати так різновиди аутизму як:

1. Класичний аутизм: значні порушення соціальної взаємодії, мовлення, когнітивних навичок, стереотипна поведінка.
2. Синдром Аспергера: легші мовні порушення, але значні соціальні труднощі та вузькі інтереси.
3. Підпроникний розлад розвитку (PDD-NOS): менш специфічні симптоми.
4. Синдром Ретта: генетичний розлад із втратою мовних та моторних навичок.
5. Дитячий дезінтегративний розлад: втрата навичок після нормального розвитку [1].

Інші форми аутизму, які також відносяться до РАС, можуть включати різні підтипи та комбінації симптомів, що варіюються за ступенем вираженості і впливу на розвиток дитини [1].

Одним із ключових теоретичних підходів до організації інклюзивного навчання є соціокультурний підхід, заснований на теорії Л.Виготського [2], який підкреслював важливість соціальної взаємодії та підтримки для розвитку дитини. Згідно з цим підходом, навчання дітей з РАС повинно базуватися на створенні таких умов, які сприяють їхній інтеграції в соціальні групи та

забезпечують підтримку з боку дорослих та ровесників. Важливим аспектом є побудова освітнього середовища, яке враховує індивідуальні потреби кожної дитини і сприяє розвитку їхніх соціальних і комунікативних навичок.

Когнітивно-поведінковий підхід також відіграє важливу роль в інклюзивному навчанні дітей з РАС. Цей підхід заснований на використанні поведінкових методів для корекції небажаної поведінки та розвитку нових навичок у дітей. Програми, що ґрунтуються на принципах когнітивно-поведінкової терапії [3], зокрема прикладний аналіз поведінки (Applied Behavior Analysis, АВА), широко використовуються для навчання дітей з РАС і спрямовані на поступове формування соціально прийнятної поведінки та підвищення рівня незалежності дитини. Для ефективного навчання дітей з РАС традиційні програми потребують адаптації, щоб створити умови для їхнього розвитку, зокрема через підготовку вчителів, які володіють спеціальними знаннями про РАС та методи поведінкової терапії. Окрім освітніх потреб, важливо сприяти розвитку соціальних навичок цих дітей, оскільки вони часто мають труднощі із соціалізацією.

Успішна інклюзія дітей з РАС потребує індивідуального підходу, що включає адаптований план навчання, створений міждисциплінарною командою фахівців. Важливим є розвиток соціальних навичок через групові завдання та підтримку однолітків, оскільки соціальна взаємодія є для них складною. Навчальне середовище повинно бути структурованим і передбачуваним, з використанням візуальної підтримки для полегшення сприйняття інформації. Регулярний моніторинг прогресу дитини дозволяє коригувати навчальний процес відповідно до її розвитку.

Важливу роль відіграє підтримка родин, що потребують консультацій і доступу до спеціалістів для супроводу дитини. Однією з основних проблем є мовленнєва комунікація, що може включати обмежене мовлення, ехололію, складнощі з розумінням метафор та іронії, а також обмежений словниковий запас. В таких випадках використовуються альтернативні комунікаційні методи, як картки та планшети. Роль фахівців, таких як логопеди та психологи, є ключовою для розвитку комунікаційних навичок, де індивідуальні плани та соціальні сценарії стають основою роботи. Інклюзивне навчання дітей з РАС в освітніх закладах має базуватися на ключових принципах, що сприяють їхній ефективній інтеграції та розвитку.

Для успішної організації інклюзивного навчання важливо забезпечити відповідну адаптацію освітнього середовища [4]. Діти з РАС потребують структурованого навчання з чіткими та передбачуваними завданнями. Важливо використовувати візуальні підказки, розклади та схеми для кращої орієнтації. Адаптація методів навчання, включаючи індивідуальні та малогрупові заняття, активні методики й сенсорні підходи, полегшує процес навчання. Використання альтернативних способів комунікації, таких як РЕС (система обміну зображеннями), допомагає дітям із порушеннями комунікації ефективніше взаємодіяти з іншими.

Одним із важливих аспектів ефективного освітнього процесу для дітей з розладами аутистичного спектру є структурування предметно-просторового середовища. Архітектурний простір повинен відповідати їхній схильності до

впорядкованості, завершеності, визначеності та передбачуваності. Але це не означає, що завданням фахівців є створення незмінного середовища (інколи неправильно трактують, що у дітей з розладами спектру аутизму є схильність до консерватизму). За спостереженнями практиків, дітям набридає і перестає привертати увагу те, що довгий час є одноманітним.

За умови правильного зонування, освітнє архітектурне середовище володіє ресурсами, які наснажують дитину та допомагають їй ефективно навчатись в комфортних умовах. Сучасні дослідники Т.Скрипник, А. Колупаєва та інш. такі ресурси поділяють на три такі групи, як [4]:

- предметно-просторові ресурси (зонування класу на навчальну, «живу природу», релаксаційна);

- організаційно-сміслові ресурси (структурування різних сфер життєдіяльності; дозоване навантаження; візуальну підтримку тощо; візуалізовані графіки та правила; адаптацію навчальних підходів; модифікацію навчальних завдань).

- соціально-психологічні ресурси (компетентність фахівців та батьків).

В процесі організації інклюзивного навчання для дітей з розладами аутистичного спектру слід приділяти увагу не тільки академічному навчанню, але й сприянню соціальній інтеграції дитини, залученню дітей до стосунків, моделювання ситуацій позитивної соціальної взаємодії, проведення тренінгу соціальних навичок в оточенні [4].

Треба так само орієнтуватися не тільки на шкільну програму, але й на особу педагога, бо саме вчитель є головним у навчанні/вихованні. Співпраця, партнерство, тісна взаємодія батьків та педагогів є основою успіху дитини з РСА у школі.

Таким чином, можемо зазначити, що інклюзивне навчання дітей з розладами аутистичного спектру вимагає врахування їхніх індивідуальних особливостей і потреб, а також адаптації навчального процесу до цих вимог. Теоретичні основи інклюзивного навчання базуються на соціокультурному та когнітивно-поведінковому підходах, які підкреслюють важливість соціальної взаємодії та розвитку комунікативних навичок. Інклюзія дітей з РАС у заклади середньої освіти є складним і водночас надзвичайно важливим процесом, який сприяє розвитку цих дітей і підвищенню їхньої якості життя.

Список використаних джерел:

1. Артюх, Т. І. Інклюзивне навчання: теорія і практика. Київ: Освіта, 2015. 320 с.

2. Культурно-історичний підхід Л.С.Виготського до вивчення психічного розвитку особистості. URL: <https://vseosvita.ua/library/embed/000zwy-8ef3.docx.html> (дата звернення 30.10.2024).

3. Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ). URL: <http://childrenhealth.center/development/therapy/cbt/> (дата звернення 30.10.2024).

4. Рибченко Л. К. Інклюзивне навчання дітей з аутизмом в загальноосвітній системі навчання. *Актуальні питання корекційної освіти. Педагогічні науки*. 2015. Вип. 5(1). С. 261-270. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apko_2015_5%281%29_26 (дата звернення 30.10.2024).

DIDACTIC AND DEVELOPMENTAL POTENTIAL OF EDUCATIONAL DISCIPLINES FOR THE FORMATION OF INNOVATIVE COMPETENCE OF FUTURE HEADS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Ge Yao, Postgraduate (Master's Degree), Specialty 073 Management Nizhyn Mykola Gogol State University

The tasks faced by managers of general secondary education institutions in wartime must meet the requirements of the concepts of innovative development of the state and the educational sector. The Professional Standard for the Head (Director) of a General Secondary Education Institution (2021) [1] defines one of the key tasks as the formation of innovative competence in them, which is necessary for the implementation of the tasks of innovative development of social and pedagogical systems. In order to train an innovative, competent, competitive and mobile specialist, it is necessary to create an effective professional training system. This system should ensure the formation of an innovative personality, the development of its innovative potential and competence, promote a motivated attitude to educational innovations, the development of digital educational technologies and support the ability to continuous self-development.

The solution to this problem is carried out in the process of professional training of education managers in higher education institutions by mastering the disciplines of psychological and pedagogical, economic and legal cycles. Effective mastery of knowledge in these subjects provides masters with a theoretical basis for future management activities.

Higher education institutions practice differentiation of disciplines into three cycles:

1. Academic subjects of the general education cycle are mandatory for all higher education institutions, regardless of the level of accreditation. They are aimed at forming scientific awareness in various spheres of human activity, ensuring broad erudition of students.

2. Basic disciplines of professional orientation are fundamental courses that provide meaningful training of masters within the chosen specialty, taking into account the peculiarities of the educational institution. They form the theoretical and methodological basis of the industry, contribute to the development of professional consciousness and competence of future managers.

3. Elective courses are courses that students choose independently, focused on the development of general and special (professional) competencies within the chosen specialty. They contribute to the individualization of learning and the deepening of professional knowledge.

In order to study the peculiarities of the organization of the educational process in higher education institutions for the formation of innovative competence of future managers, we studied and analyzed the curriculum for the training of applicants for the second (master's) level of higher education in the specialty 073 Management Nizhyn Mykola Gogol State University

A key aspect of training future managers to manage innovation is the development of their information culture and readiness to use information technology

in their professional activities. A modern manager should have knowledge of innovative management technologies and effectively use available resources to ensure the productive activity of an educational institution. The leading tool of information technology is a personal computer, which expands the possibilities of management activities, simplifies its implementation and stimulates the creativity of future professionals. In particular, the discipline “*Information Technology in Professional Activity*” is aimed at training future managers to implement modern information technologies in management processes and solve current management problems [3].

The main objective of this discipline is to prepare mobile, competitive managers with in-depth knowledge and skills in management, capable of solving non-standard professional tasks, implementing innovative approaches to management and administration, using leading information systems and technologies in the educational field. At the same time, in the process of studying this discipline, masters develop skills in generating progressive ideas, effective communication, presentation of professional and social and personal effectiveness necessary for the successful management of educational institutions. Upon completion of this discipline, future managers will be able to effectively analyze management information situations and independently choose appropriate technologies for their implementation. Mastering information technologies will allow to reveal their creative management potential, which will contribute to the successful solution of complex problems in the processes of management and administration [3].

The discipline “*Educational Management*” plays an important role in the formation of innovative competence of future heads of educational institutions, which is integrative in nature, as it is based on knowledge of fundamental disciplines. This discipline contributes to the development of managerial and system-analytical thinking, readiness and ability to effectively manage educational institutions of various types and forms of ownership. In the process of studying “*Educational Management*”, the development of general and key competencies of a modern education manager takes place, in particular, his organizational and managerial skills, as well as the ability to create a psychologically comfortable climate, maintain an atmosphere of partnership and cooperation in the team [4].

The application of theoretical principles, laws, regularities, as well as methods and rules acquired during the study of the discipline “*Educational Management*” will help the future manager to make more informed management decisions and effectively use available and attracted resources in management activities. Innovative management activities include a number of specific principles, functions and technologies that contribute to the continuous development of an educational institution, increase its competitiveness and ability to implement innovations.

The theoretical training of future managers in innovation management is carried out not only within the framework of studying traditional disciplines of the professional training cycle, but also through the introduction of elective courses. Undergraduate students’ awareness of the relationship between innovation management, the effectiveness of innovative changes in an educational institution, the innovative competence of the leader and the quality of innovation management emphasizes the importance of including the elective course “*Innovation Management in Education*” in the curriculum [2].

During the study of this discipline, masters acquire knowledge about innovation and innovation activities in educational institutions, as well as acquire skills in managing innovation processes. The main objective of the discipline is to develop students' understanding of the leading role of the leader in the innovative environment of the educational institution, motivation and readiness for effective management of innovation processes in educational institutions. In addition, masters acquire the skills to implement innovations in the activities of the teaching staff, based on the scientific principles of innovation management.

Thus, after analyzing the curriculum and curricula of the disciplines of professional training of masters of specialty 073 management, we can conclude that the innovation component in educational, professional and work programs largely depends on several key factors: the number and quality of sources used as a basis for the development of these programs; personal qualities of teachers who ensure the development of normative documents; the development strategy of the higher education institution itself, which in turn determines the content of the normative documents.

List of references

1. Order «On Approval of the Professional Standard «Head (Director) of a General Secondary Education Institution» of September 17, 2021 No. 568-21. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2021/09/22/zatverdzh.standartu.keriv.22.09.pdf> Nakaz-568-
2. Program of the discipline «Innovative management in education» / Developer Y.G. Novhorodska. URL: <https://vle.ndu.edu.ua/course/view.php?id=915>.
3. Program of the discipline «Information technology in professional activity» / Developer N.O. Bugayets. URL: <https://vle.ndu.edu.ua/course/view.php?id=915>.
4. Program of the discipline «Educational Management» / Developer Y.G. Novhorodskaya. URL: <https://vle.ndu.edu.ua/course/view.php?id=915>

ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR THE FORMATION OF LEGAL COMPETENCE OF FUTURE MANAGERS IN THE FIELD OF EDUCATION

Fu Chuang, *Postgraduate (Master's Degree), Specialty 073 Management Nizhyn Mykola Gogol State University*

Current trends in the development of the educational sector necessitate a rethinking of the concept of legal competence of future professionals, as well as the intensification of research in this area. Higher education plays a key role in this, providing favorable conditions for the formation of legal competence as a multifaceted phenomenon that combines human values, innovation and creativity. The effectiveness of this process depends largely on the creation of specially organized pedagogical conditions that will contribute to the qualitative development of professional competencies of future heads of educational institutions.

The concept of «pedagogical conditions» is interpreted by scientists as:

- a set of circumstances, means, components of the educational process under which students' learning is effective, as well as the situation and factors that influence it [5, p.61].

- a set of specially defined factors that purposefully influence the internal and external factors of the educational process and its participants" [4, p. 43-63].

- a set of specially designed factors of influence on the direction of development of the educational process and the parameters of its participants, which ensure the formation of professional competence of future specialists, such as: implementation of the content of education; methodological support of the educational process, introduction of innovative educational technologies, implementation of a personally oriented approach and professional skills of teachers in the process of professional training [6, p.108].

We believe that the pedagogical conditions should ensure the formation of legal competence, legal consciousness, legal critical thinking, and awareness of the importance of legal knowledge by future managers not only in their personal lives but also in their professional activities.

As a result of the theoretical analysis of scientific research on the issue under study, the author identifies the pedagogical conditions which will ensure the successful formation of legal competence in future managers of the education sector.

Creating a positive motivation for the formation of legal competence in future education managers is the first pedagogical condition. The productivity of learning activities is largely determined by motivational factors that activate and maintain behavioral activity at a certain level. Motivation is a twofold phenomenon: on the one hand, it is a set of internal and external forces that motivate a person to act, and on the other hand, it serves as a determining factor that determines the structure and direction of activity, orienting it towards achieving specific results.

In the context of our study, the motivational component of legal training of masters in the field of education is determined by the level of their internal motivation to achieve high achievements in the management sphere on a legal basis. This requires clear planning of professional and legal development and the development of a value-based attitude to legal relations.

A key aspect of motivation for vocational training is the timely identification of professional interests and aptitudes that ensure an adequate choice of profession. This, in turn, contributes to the formation of a sense of satisfaction from the activities carried out in the future and the effectiveness of these activities.

When organizing the educational process for the formation of legal competence in masters in the field of education, the teacher should ensure

- formation of students' independent learning skills, which ensures the acquisition of legal knowledge and their productive application in future professional activities;

- organization of independent work, including the preparation of reports, abstracts, speeches at seminars, as well as the study of certain topics and issues provided by the curricula for independent study;

- development and implementation of various types of tasks using regulatory documents in the process of solving situational problems;

- activation and support of motivational legal attitudes, which should be strengthened during classroom lessons and independent work in the course of studying legal disciplines;

- creation of conditions for the development of new legal motivational attitudes and the development of qualities that ensure the successful performance of legal activities;

- changing students' attitudes to the real level of their capabilities in the legal and managerial spheres, taking into account the prospects for their further development. Future managers should realize that a high level of legal competence will contribute to the successful solution of not only professional but also personal tasks and the achievement of goals;

- use of tools in the educational process aimed at forming sustainable legal interests of students. The realization of this task should be based on the natural interests of students, taking into account their age and individual characteristics, and provide interesting and meaningful content of academic disciplines that would encourage them to engage in active independent work;

- to form students' interest in the content of the subject and to develop their understanding of the importance of the material studied for their future management activities.

Thus, the leading factors of professional motivation are intellectual motives (the desire to acquire knowledge; acquisition of skills and abilities in the subject, not for the sake of evaluation, but for the purpose of implementing them in professional activities) and emotional and social motives (developing interest in the management process itself; communication with the subjects of management activities, performing creative tasks).

The implementation of innovative forms and methods of teaching in the educational process of higher education institutions that ensure the formation of legal competence of future managers in the field of education is the second pedagogical condition.

Based on the study of scientific literature, it is found that the success of the development of legal competence of future managers of the educational sector is determined by the expediency of using a set of modern educational technologies. This not only ensures the content and dynamism of the educational process, but also affects the increase of students' satisfaction with cognitive activity by actualizing the appropriate motives. It is the interactive forms of organization of the educational process in higher education institutions that activate the cognitive activity of students and their motivation to study legal subjects, create a positive emotional microclimate, and contribute to the formation of students' creativity and skills in carrying out various types of independent work.

The study of the works of scientists has shown that the effectiveness of the organization of the educational process for the formation of legal competence in future managers of the education sector is ensured through the use of project technologies, which are "a scientifically and methodologically sound process of achieving predictable results aimed at personal self-development, optimal development of

students' intellectual and creative abilities, and provides for systematic planning of this process, its content and phased management with further implementation.

We agree with the opinion of scientists [8] that project technology is “a component of a holistic pedagogically organized environment that reveals the connection of educational material with the practical, life experience of students, based on the voluntary, independent search activity of students in order to satisfy cognitive interests by obtaining a personally meaningful result”.

The project method has a clearly defined algorithm of actions: setting a specific problem, putting forward a hypothesis, establishing a clear sequence of actions, distributing responsibilities among participants to perform specific types of work, and constantly discussing the results [3, p. 179].

The project method involves the integration of the technology of creating educational situations, where the student formulates the problem and presents options for its solution, with the technology of supporting the student's independent learning activities. This method provides the conditions for combining knowledge from different subjects, differentiation of the educational process, taking into account the individual characteristics of students.

The key stages of project technology implementation are:

- preparatory, involving the formulation of the topic by the applicants and their division into groups;
- research, based on the collection of information that will be used to achieve the projected result;
- the final stage includes the development of a presentation based on the results of the project, self-analysis, and answering questions from the audience.

The effectiveness of project technology implementation depends on adherence to the principle of consciousness, which implies that students are aware of the possibility of using the project in the activities of a future manager.

Among the interactive methods that ensure the formation of legal competence of masters, it is necessary to highlight the case method (method of analyzing legal situations). Solving legal situations contributes to the formation of students' emotional and value-based attitudes to legal phenomena, events and processes through their own expression of their own solution to a specific legal problem and assessment of the actions of all participants in the situation. This process helps students to realize the relationship between law and real life, develops skills of self-analysis and self-evaluation. This method is usually used in a group setting, which helps to develop students' communication skills.

An effective method of forming the legal competence of masters is the work of students with legal documents. A document is a business card of any educational institution, a structural element of its activities. The quality of official documents directly affects the efficiency of production activities and their results. The productivity of work with documents determines the effectiveness of the educational institution as a whole. In view of this, the head of an educational institution must have a good understanding of the requirements for the execution of documents that regulate the work of the institution.

Thus, systematic work with legal documents plays an important role in the formation of legal competence of managers in the field of education, which not only improves and deepens students' knowledge of the essence, features, types of legal documents, and tools of legal technique, but also develops practical skills in analyzing, drafting and editing legal documents (management, personnel, procedural, etc.). This, in turn, contributes to the development of competent and well-drafted legal acts, which is a necessary component of an effective managerial activity.

The use of this method requires the teacher to follow a clear algorithm for developing students' skills in working with legal documents:

- 1) illustration by the lecturer of samples of analysis of fragments of legal acts or drafting of a document;
- 2) independent study of legal sources or samples of legal documents by students under the guidance of a teacher and their analysis;
- 3) students studying a source of law / drafting a legal document during class or while doing homework [7].

Business games, which simulate future professional activities in two aspects, are of great importance for the development of legal competence in future managers of the education sector: 1) subject matter – with the help of a business game, the teacher creates an environment that is close to managerial activity; 2) social – students are integrated with representatives of other role positions. The business game is used to play out situations of choice and decision-making that make it possible to recreate conditions close to real life; it provides for such roles of participants that allow them to realize and master new functions. The game is based on a clearly defined event or phenomenon that is being modeled; at the same time, the time allotted for the game can relate to any period (present, past, or future). During the game, the student performs activities that are close to professional in form, but have educational content and are focused on educational outcomes.

The use of a business game allows us to model the managerial activities of a manager in the field of education. In this process, master's students gain social experience, develop skills of interaction and management of pedagogical staff. By making decisions, aligning their own interests with the interests of others, and establishing partnerships, the student develops an active life position. At the same time, learning activities in the format of a business game become a creative and exciting process [1, p.130].

Therefore, each pedagogical condition should ensure the effective formation of legal competence of future managers of the education sector and highlight the features of students' learning activities that often go unnoticed. Pedagogical conditions are a key factor determining the success of the formation of legal competence of a future specialist. Not every pedagogical activity, regardless of its content and technology, guarantees a positive result in the education of a person. Excellent results can only be achieved if an optimal learning environment is created. As a component of the pedagogical system, pedagogical conditions reflect a set of opportunities of the educational, material and spatial environment. They influence both personal development and procedural aspects of the system, ensuring its effective functioning and development.

List of references

1. Fedorenko O. I. The use of business games in the study of legal disciplines in the process of training future law enforcement officers for professional activity. Bulletin of the National University of Defense of Ukraine. 2014. №4 (41). P.129-134. URL:<https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/7a2811f7-c0b3-4d0b-9aa7-74a03dce4a6a/content>
2. Loboda O.E. Project-based learning technologies in the process of developing intellectual and creative abilities of future music teachers. Pedagogical sciences. 2012. Issue 96. P. 61-68. URL: <file:///D:/Doc/Downloads/4466-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-7766-1-10-20211115.pdf>
3. Lysenko L.O. Project method as a priority direction of development of creative potential of university students higher education institutions. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/53036369.pdf>
4. Lytvyn A.V. Application of the category “pedagogical condition” in scientific research. Pedagogy and psychology of professional education. 2013. №6. P. 35-50.
5. Mayorskyi, V. Methods of teaching constitutional law to students of specialized classes: PhD thesis ... Candidate of Pedagogical Sciences: 13.00.02. Kyiv, 2016. 23 p. URL: <file:///D:/Doc/Downloads/aref.doc.pdf>
6. Pugach V. M. Formation of legal competence of future health care managers in the process of professional training: PhD. 13.00.04 – Theory and Methods of Professional Education. Vinnytsia, 2020. 321 p. URL: <file:///D:/Doc/Downloads/dis.pdf.pdf>
7. Sidorchuk V. Formation of positive motivation for students to study the basics of jurisprudence. URL: file:///D:/Doc/Downloads/Djerelo_3_2023-53-60.pdf
8. Vovk N., Viktorenko I., Fed I. Implementation of project-based learning technology in the system of out-of-school education. Professionalism of the teacher: theoretical and methodological aspects. 2021. Issue 16. Sloviansk, P. 109-121. URL: <http://profped.ddpu.edu.ua/article/view/246368/243843>.

Наукове видання

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЯМИ,
УСТАНОВАМИ ТА ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ
В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

Матеріали Вузівської наукової студентської конференції
10 жовтня 2024 року

м. Ніжин

*За загальною редакцією
Новгородської Ю. Г.*

Технічний редактор – І. П. Борис
Верстка та макетування – О. В. Борщ

Підписано до друку 28.11.24 р.	Формат 60x84/16	Папір офсетний
Гарнітура Computer Modern	Обл.-вид. арк. 4,4	Ел. вид-ння
Замовлення № 118	Ум. друк. арк. 3,86	



Ніжинський державний університет
імені Миколи Гоголя.
м. Ніжин, вул. Воздвиженська, 3^А
(04631)7-19-72
E-mail: vidavn_ndu@ukr.net
www.ndu.edu.ua

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