

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний педагогічний університет імені А.С. Макаренка
Навчально-науковий інститут педагогіки і психології
Кафедра менеджменту освіти та педагогіки вищої школи

МАГІСТР

*Збірник
наукових праць молодих учених*

Суми 2022

УДК 37(082)

М12

*Друкується згідно з рішенням
вченої ради Сумського державного педагогічного університету
імені А.С. Макаренка (протокол №4 від 28 листопада 2022 р.)*

Головний редактор :

*О.Г. Козлова, завідувач кафедри менеджменту освіти та педагогіки
вищої школи, кандидат педагогічних наук, професор*

Редакційна колегія:

*Л.В. Пшенична, кандидат наук з державного управління, професор,
перший проректор Сумського державного
педагогічного університету імені А.С. Макаренка;*

*А.А. Сбруєва, доктор педагогічних наук, професор кафедри
педагогіки*

*В.І. Статівка, доктор педагогічних наук, професор кафедри
менеджменту освіти та педагогіки вищої школи;*

*Л.В. Корж-Усенко, доктор педагогічних наук, професор кафедри
менеджменту освіти та педагогіки вищої школи;*

*І.О. Захарова, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри
менеджменту освіти та педагогіки вищої школи;*

*О.І. Скоробагатська, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри
менеджменту освіти та педагогіки вищої школи;*

*С.С. Денєжніков, кандидат філософських наук, доцент кафедри
менеджменту освіти та педагогіки вищої школи;*

*М.М. Лохоня, аспірант кафедри менеджменту освіти та педагогіки
вищої школи.*

М12 Магістр : збірник наукових праць молодих учених /
Гол. ред. О. Г. Козлова.– Суми : СумДПУ імені А. С. Макаренка,
2022. – 144 с.

Збірник містить наукові праці, у яких подано
теоретичні та практичні результати досліджень викладачів,
аспірантів, магістрантів та студентів Сумського державного
педагогічного університету імені А. С. Макаренка.

УДК 37(082)

© Колектив авторів, 2022

© СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2022

ЗМІСТ СЕКЦІЯ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ВИЩОЇ ОСВІТИ: НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА ГЛОБАЛЬНИЙ ВИМІРИ

Безвін М. А.

*ПЕРЕДОВИЙ ДОСВІД УКРАЇНСЬКИХ ОСВІТЯН ЩОДО
ОРГАНІЗАЦІЇ КРАЄЗНАВЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З УЧНЯМИ В
ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ ПОКОЛІНЬ ПЕДАГОГІВ 6*

Захарова І.О.

*ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ В УМОВАХ
ЦИФРОВІЗАЦІЇ ОСВІТИ 11*

Корж-Усенко Л. В., Чжун Пейцян

*РОЗВИТОК ПРИВАТНОЇ ВИЩОЇ ШКОЛИ У СВІТОВОМУ
ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРІ 17*

Ковальова Т.С.

*РЕАЛІЗАЦІЯ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ НАПРЯМКУ
«ЛІДЕРСТВО В ОСВІТІ» ПІД ЧАС ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ
ЛІДЕРІВ ОСВІТИ У ПРОВІДНИХ УНІВЕРСИТЕТАХ США 21*

Міщенко М. І.

*СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТОК УКРАЇНСЬКОЇ ВИЩОЇ ШКОЛИ
ЗА КОРДОНОМ У ХХ – НА ПОЧАТКУ ХХІ СТОЛІТТЯ 26*

Радько Т.М.

*НАЦІОНАЛЬНО-ПАТРІОТИЧНЕ ВИХОВАННЯ В КУЛЬТУРНО-
ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРІ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ 31*

Чжу Цяолі

*МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПІДГОТОВКИ ВИКЛАДАЧІВ
ВИЩОЇ ШКОЛИ ДО ДІАЛОГІЧНОГО СПІЛКУВАННЯ
ЗІ СТУДЕНТАМИ 36*

Чжао Цянь

*РОЗВИТОК МОТИВАЦІЇ ДО НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ 42*

СЕКЦІЯ 2

ІННОВАЦІЇ У МЕНЕДЖМЕНТІ ОСВІТИ

Юхно Я.Ю., Козлова О.Г.

*САМОМЕНЕДЖМЕНТ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ
ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ У ПРОЦЕСІ
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ 48*

Івах В.Ю., Статівка В.І.	
<i>УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНО-ПАТРІОТИЧНИМ ВИХОВАННЯМ ШКОЛЯРІВ ТА СТУДЕНТІВ: ПОГЛЯД МОЛОДИХ НАУКОВЦІВ</i>	<i>53</i>
Кулик Н. О.	
<i>РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ УЧИТЕЛЯ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ</i>	<i>58</i>
Бугаєнко А. В.	
<i>ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ</i>	<i>64</i>
Євченко О.В.	
<i>УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ ЯК ОСНОВА СТАЛОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ В УМОВАХ ВІЙНИ</i>	<i>70</i>
Сіробаба І. О.	
<i>ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПЕДАГОГІЧНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ В ОСВІТІ</i>	<i>74</i>
Лєсніченко О.М.	
<i>УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ</i>	<i>78</i>
Борисенко Т.Д.	
<i>РОЗВИТОК ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЯК КОНКУРЕНТОЗДАТНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ СИСТЕМИ</i>	<i>84</i>
Чень Чжен'ї, Захарова І.О.	
<i>ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ</i>	<i>89</i>
Шумейко А. М.	
<i>СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МАРКЕТИНГУ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ</i>	<i>96</i>
Бабіна К.О.	
<i>КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА АДМІНІСТРАТОРА ОСВІТИ ЯК ЗАПОРУКА РОЗВИТКУ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ</i>	<i>101</i>
Івах В.Ю.	
<i>УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНО-ПАТРІОТИЧНИМ ВИХОВАННЯМ СТУДЕНТІВ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ</i>	<i>106</i>

СЕКЦІЯ 3
КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ДО ПРОФЕСІЙНОЇ
ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО ВИКЛАДАЧА ЗАКЛАДУ
ВИЩОЇ ОСВІТИ

Лей Чуньлей

*ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
 У МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ЗВО 112*

Не Сяоїн

*ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГЧНИЙ СУПРОВІД ПРОФЕСІЙНОЇ
 ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧА ЗВО 118*

Хуан Мяо

*ПРОФОРІЄНТАЦІЯ І ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ
 СУЧАСНОГО СТУДЕНТСТВА 123*

Юань Тао

*ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ
 ОСВІТИ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ 129*

Ян Фейюй, Захарова І.О.

*ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ
 МАЙБУТНЬОГО ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ 135*

Євєнко О.

*ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ
 КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО
 ЗАКЛАДУ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ 141*

СЕКЦІЯ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ВИЩОЇ ОСВІТИ: НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА ГЛОБАЛЬНИЙ ВИМІРИ

УДК 378.147:37.011.3-051]:908(477)

Безвін М. А.

*Навчально-науковий інститут
педагогіки і психології*

ПЕРЕДОВИЙ ДОСВІД УКРАЇНСЬКИХ ОСВІТЯН ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ КРАЄЗНАВЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З УЧНЯМИ В ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ ПОКОЛІНЬ ПЕДАГОГІВ

У статті окреслено передовий досвід вітчизняних освітян, представників різних регіонів України, щодо організації краєзнавчої діяльності з учнями на рівні закладів загальної середньої освіти, що дозволило запропонувати рекомендації для вдосконалення процесу підготовки майбутніх вчителів.

Постановка проблеми. Євроінтеграційні прагнення України обумовили докорінні реформаційні перетворення у галузі освіти, що, поміж іншого, актуалізувало пошук ефективних шляхів удосконалення професійної підготовки майбутніх вчителів, одним з яких може стати нагромаджений практичний досвід вітчизняних освітян в реалізації різних напрямів педагогічної діяльності.

Аналіз актуальних досліджень. Проблема підготовки майбутніх вчителів, як і її організація з огляду на потребу у здійсненні краєзнавчої діяльності з учнями, досить широко представлена в сучасному науковому дискурсі на рівні дисертаційних досліджень (О. Бондаренко, Т. Бондаренко, З. Крамська, Г. Лисичарова, В. Матіяш, Т. Міщенко, В. Обозний, О. Пірожкова, Н. Побидайло, Г. Попович, Н. Пусепліна, Ю. Саєнко, О. Чала, І. Шоробура та ін.). Водночас фактично поза увагою дослідників залишається напрацьований вітчизняними вчителями досвід, який має вагомий прогностичний потенціал щодо модернізації процесу навчання та виховання студентської молоді у закладах педагогічної освіти.

Мета статті – розкрити передовий досвід українських освітян в аспекті організації краєзнавчої діяльності з учнями закладів загальної середньої освіти, окреслити його потенціал в

удосконаленні підготовки майбутніх поколінь педагогів.

Виклад основного матеріалу. Краєзнавча діяльність виступає універсальним педагогічним засобом при вихованні різнобічно розвиненої особистості, формуванні у підростаючого покоління ключових компетентностей, визначених Концепцією нової української школи (математичної, природничої, інформаційно-цифрової, соціальної, громадянської, екологічної, культурологічної) [3], тож підготовка майбутнього педагога до її організації та здійснення має бути вагомою частиною його професійної підготовки. Дієвим засобом цього може стати вивчення відповідного передового досвіду вітчизняних освітян, які у своїх наукових розвідках, методичних матеріалах, на сторінках офіційних веб-сайтів представляють елементи власної практики. Адже досвід учителя є не тільки підґрунтям зростання його педагогічної майстерності, але й джерелом розвитку педагогічної науки [7, с. 9].

Не претендуючи на всеохоплення порушеної проблеми, розглянемо приклади зразкового локального колективного, групового та індивідуального передового досвіду вітчизняних педагогів, представників різних куточків України. Так, у контексті нашого дослідження цінним є досвід вчительки історії Н. Бібік з м. Бобринець Кіровоградської області, яка в своїй практиці поєднує пошуково-дослідницький, інформаційно-просвітницький та екскурсійний напрями роботи, переконуючи, що запорукою успіху на цьому шляху є: самостійна діяльність учнів; залучення їх до дослідницької роботи; використання проектної технології. В цілому краєзнавча діяльність, на переконання педагога, формує у школярів такі цінні риси, як: критичність, допитливість, цілеспрямованість, ініціативність, наполегливість, прагнення знати змістовну, правдиву історію. До того ж використання краєзнавчого матеріалу на уроках не тільки не викликає перевантаження учнів, а навпаки, значно полегшує засвоєння матеріалу, робить знання більш міцними і глибокими [1].

Схожі висновки зустрічаємо й у вчительки історії М. Чоланюк з с. Тюдів Косівського району Івано-Франківської області, яка вказує, що краєзнавча діяльність повинна мати дослідницький і прикладний, суспільнокорисний та освітньо-виховний характер, надаючи найбільший педагогічний ефект у випадку, коли вчитель

організовує учнів на самостійний пошук та застосування краєзнавчих знань. Крім того, на її тверде переконання, повинен забезпечуватися тісний зв'язок навчання з позакласною і позашкільною краєзнавчою роботою. При організації та реалізації краєзнавчої діяльності педагогом свою ефективність зарекомендували технології розвитку критичного мислення, проектного та інтегрованого, особистісно зорієнтованого навчання, створення ситуації успіху, інформаційно-комунікаційні технології, колективні творчі справи [6].

Дещо інші акценти до організації краєзнавчої діяльності з учнями (а саме поєднання дослідницької, туристсько-краєзнавчої та еколого-натуралістичної роботи) демонструє педагогічний колектив Спеціалізованої школи № 64 м. Києва. Це передбачає здійснення роботи у напрямках історичного краєзнавства й археології, географічного краєзнавства і геології, етнографічного і літературного краєзнавства, біологічного краєзнавства та екології, туристсько-краєзнавчих маршрутів, спортивного туризму. Педагоги-практики доводять, що саме краєзнавча діяльність широкого спектру покликана «відродити духовність, моральність, національну самосвідомість, сформувані у школярів риси високої громадянськості; прищеплювати любов до праці; залучати їх до проведення в походах пошукової та суспільно-корисної роботи, поповнювати зібраними в походах і подорожах матеріалами краєзнавчі музеї, кабінети та кутки; виховувати міцний і дружний учнівський колектив, установлювати й зміцнювати зв'язки між дітьми різних шкіл, сіл, міст, національностей; загартувати учнів фізично й морально» [2].

На думку вчителя географії Спеціалізованої школи І–ІІІ ступенів з поглибленим вивченням англійської мови № 15 м. Київ В. Литвина, краєзнавство виступає могутнім засобом патріотичного, інтернаціонального, морального і трудового виховання учнів, маючи вагоме значення для міцності засвоєння основ наук, розширюючи і поглиблюючи знання, сприяючи розвитку творчих здібностей, допитливості, формуючи світогляд. А врахування «життєвого і пізнавального досвіду і знань учнів про природні та економічні умови своєї місцевості є неодмінною умовою активізації розумової діяльності учнів» [8, с. 3–4]. Вчитель закликає до поєднання на всіх етапах краєзнавчої діяльності таких методів

досліджень, як: літературний, картографічний, статистичний, дослідницький, анкетування, бесіди, фотографування [8, с. 8].

У межах роботи над науково-методичною проблемою «Особистісно зорієнтоване навчання та громадянське виховання учнів на основі вивчення історико-культурних традицій рідного краю» та міською програмою патріотичного виховання юних полтавців краєзнавча діяльність з учнями групи вчителів Полтавської загальноосвітньої школи I–III ступенів № 37 має на меті: збагачення і розширення набутих краєзнавчих знань про природу Полтавського краю; виховання бережної, усвідомленої поведінки в природі, дбайливого ставлення до всього живого, відповідальності за стан довкілля, почуття любові до природи та прагнення до тісного спілкування з нею, бажання дбати про збереження навколишнього середовища; розвиток уміння вести пошукову роботу, знаходити нове, класифікувати й групувати досліджуваний матеріал, доводити правильність певного судження та власної думки [5].

На нашу думку, на особливу увагу заслуговує досвід Закладу загальної середньої освіти «Сурсько-Михайлівська гімназія» Солонянської селищної ради Дніпропетровської області щодо створення на власній базі опорної школи з краєзнавства, що мало на меті: вивчення історії рідного краю як складової частини історичної освіти; формування громадянської та національної свідомості школярів, їх активної життєвої позиції; виховання патріотизму; набуття досвіду дослідницької роботи в пізнавальній діяльності; розроблення методичних схем і рекомендацій щодо вивчення краєзнавчих об'єктів; шанобливе ставлення до збереження історії рідного краю; набуття навичок роботи з документами, архівними матеріалами; розвиток інтелектуальних здібностей, дослідницьких умінь і творчого потенціалу учнів та формування на цій основі активної, компетентної, творчої особистості [4].

Варто зауважити, що колектив школи поставив перед собою досить амбітне завдання – надання консультативної допомоги закладам освіти району у розробці та впровадженні в практику краєзнавчої роботи. Педагоги наполягають, що краєзнавча діяльність з учнями дає вчителю можливість вивчити їх психолого-педагогічні особливості, виявити їх інтереси, є найважливішим

чинником морального, трудового, естетичного, екологічного й фізичного виховання учнів, сприяючи їх патріотичному вихованню, розширюючи кругозір і розвиваючи пізнавальні інтереси, долучаючи до творчої діяльності, формуючи практичні навички, допомагаючи у виборі професії. Адже вона є джерелом виховання «гідних громадян України», допомагаючи усвідомити єдність історії свого населеного пункту з історією та сьогоденням країни, «відчутти причетність до них кожної людини, кожної родини», «визнати своїм найпершим обов'язком, честю стати гідним послідовником кращих традицій рідного краю» [4].

Висновки. Таким чином, зразковий локальний колективний, груповий та індивідуальний передовий досвід вітчизняних освітян, представників різних куточків України, доводить, що краєзнавча освіта та виховання виступає одним із важливих напрямів формування особистості школяра, пронизуючи патріотичне, екологічне та інші види виховання, інтегруючи знання учнів з історії, географії та інших дисциплін. Це вимагає активної розробки та врахування краєзнавчого компонента у професійній підготовці майбутнього вчителя, щоб стати невід'ємною частиною його подальшої педагогічної діяльності. З цією метою пропонується запровадити для студентів закладів педагогічної освіти: постійне вивчення місцевого матеріалу і систематичне використання його на заняттях; самостійне виконання ними репродуктивних і продуктивних краєзнавчих завдань; організацію і проведення заходів (екскурсій, походів тощо) краєзнавчої направленості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бібік, Н. С. (2015). Виховання патріотизму в учнів на матеріалах пошукової та краєзнавчої роботи у шкільному музеї. *Музеї навчальних закладів як осередки патріотичного виховання*. Київ. Режим доступу: http://pmu.in.ua/wp-content/uploads/2015/02/bibik_tekst.pdf
2. *З досвіду роботи. Туристсько-краєзнавчий напрямок*. (2022). Спеціалізована школа № 64 м. Києва. Режим доступу: <http://www.s64.kiev.ua/>
3. *Концепція нової української школи*. (2016). Режим доступу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf>
4. *Краєзнавча робота*. (2022). Заклад загальної середньої освіти «Сурсько-михайлівська гімназія» Солонянської селищної ради Дніпропетровської області. Режим доступу: <https://syrmiy.dnepredu.com/uk/site/kraeznavcha-robota.html>

5. *Краєзнавча робота.* (2022). Полтавська загальноосвітня школа І–ІІІ ступенів № 37. Режим доступу: <http://school37poltava.pp.ua/navchalno-vihovna-robota/kraeyeznavcha-robota/>
6. *Краєзнавчий матеріал як засіб формування пізнавальної активності учнів.* (2015). Івано-Франківськ.
7. Лавріненко, О. А. (2018). *Педагогічний досвід: моніторинг та перспективи:* посібник. Київ.
8. *Методика використання краєзнавчого матеріалу на уроках географії та у позакласній роботі: методична розробка.* (2021). Київ.

УДК 372.771.1

Захарова І.О.

*Навчально-науковий інститут
педагогіки і психології*

ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ОСВІТИ

У статті окреслюються питання організації дистанційного навчання у закладі вищої освіти на прикладі Сумського державного педагогічного університету. Автором наводяться педагогічні особливості основних компонентів дистанційного навчання, розглядається платформа Moodle, яка використовується в навчальному процесі Сумського державного педагогічного університету та пропонує широкий спектр можливостей для повноцінної підтримки процесу навчання, а також різноманітні способи представлення навчального матеріалу, перевірки знань та успішності студентів.

Ключові слова: *дистанційне навчання, цифровізація освіти, інноваційні процеси, системи дистанційного навчання, платформа Moodle.*

Постановка проблеми. Реформування національної системи вищої освіти відбувається в процесі її активної інтеграції до Європейського та світового освітнього простору, що зумовлює модернізацію освітньої діяльності в контексті вимог цих спільнот. Водночас інноваційні процеси висувають доцільність формування змісту освітньої діяльності закладу вищої освіти під впливом інноваційного освітнього середовища, на основі впровадження новітніх технологій в процес навчання, підвищення якості вищої освіти, забезпечення її доступності, мобільності, привабливості та конкурентоспроможності на ринку праці [2].

Сьогодні проблема організації дистанційного навчання стає дедалі актуальнішою. Те, що незабаром дистанційне навчання займе міцне місце у системі освіти, не викликає жодного сумніву. Термін «дистанційне навчання» (distance education or distance

learning) означає таку організацію навчального процесу, в якій викладач розробляє навчальну програму, що будується на самостійному навчанні студентів, віддалених від викладача, в будь-який час, а зв'язок здійснюється за допомогою телекомунікації [1]. Дистанційне навчання є перспективною сферою розвитку освіти в умовах її цифровізації. Така організація освітнього процесу властива й педагогічним університетам, яким є й Сумський державний педагогічний університет імені А.С.Макаренка.

Аналіз нормативної бази. Нормативну базу організації освітнього процесу в педагогічному університеті складають: Конституція України; закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову та науково-технічну діяльність», Постанова Кабінету Міністрів України «Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність» від 12 серпня 2015 року № 579; Спільна декларація міністрів освіти Європи «Європейський простір у сфері вищої освіти» (Болонська Декларація, м. Болонья, 19.06.1999); нормативно-правові документи Президента України, Кабінету Міністрів України; Міністерства освіти і науки України, інших міністерств та відомств; Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG 2015); Міжнародний стандарт «Системи управління якістю» ISO 9001:2015; Статут університету.

Основними завданнями університету в організації освітнього процесу є – провадження на високому якісному рівні освітньої діяльності, яка забезпечує здобуття особами вищої освіти відповідного ступеня за обраними спеціальностями, освітніми програмами, наукової діяльності шляхом здійснення наукових досліджень і забезпечення творчої діяльності учасників освітнього процесу, підготовки наукових кадрів вищої кваліфікації і використання отриманих результатів в освітньому процесі; забезпечення органічного поєднання в освітньому процесі освітньої, наукової та інноваційної діяльності.

Мета статті – розглянути можливості платформи Moodle для організації дистанційного навчання в закладі вищої освіти.

Виклад основного матеріалу. 12 березня 2020 року, згідно з постановою Кабінету Міністрів України, навчання в усіх закладах освіти України було переведено у дистанційний формат через пандемію COVID-19. Очевидно, що на початку пандемії методика

дистанційного навчання була незрозумілою ні викладачам, ні здобувачам освіти, через що страждала якість здобутих знань. І хоча в Україні з 2013 року існує законодавчо закріплена можливість для впровадження дистанційної освіти як окремої форми навчання в закладах вищої освіти, мало хто з учасників освітнього процесу був готовий до такої форми навчання.

Однак, хоча пандемія коронавірусу все ще залишається актуальною проблемою в світі, в Україні наразі основною перешкодою для нормального навчання є війна.

З початком війни дистанційне навчання стало основною опцією доступу до знань, а університети намагаються адаптувати до нових умов свої напрацювання в часи пандемії. Тепер, коли українці змушені навчатися онлайн через війну, логічним постає питання: які основні переваги та вади дистанційного навчання в Україні?

Однією з найбільш актуальних на сьогодні проблем у дослідженні дистанційного навчання є вивчення його педагогічних особливостей, що визначають вибір найефективніших форм навчання та перспективи його реалізації. На наш погляд зараз доцільніше говорити не про дистанційне навчання, а про організацію різних форм навчання на основі дистанційних технологій.

Розглянемо педагогічні особливості основних компонентів дистанційного навчання: середовища, в якому розгортається процес навчання; суб'єктів освіти та системи комунікацій між ними.

Дистанційна модель навчання передбачає передачу інформації у віртуальному середовищі. Специфіка цього середовища кардинально впливає на всі компоненти навчальної діяльності:

- навчальну мотивацію,
- навчальну ситуацію,
- контроль та оцінку навченості студентів [3].

Найбільш перспективною є інтерактивна взаємодія зі студентами за допомогою систем, розроблених для дистанційного навчання. Однією з таких систем є платформа Moodle, яка пропонує широкий спектр можливостей для повноцінної підтримки процесу навчання, а також різноманітні способи представлення навчального матеріалу, перевірки знань та успішності студентів.

У Сумському державному педагогічному університеті імені А.С.Макаренка організація системи дистанційного навчання здійснюється саме на базі платформи Moodle.

У цій роботі можна виділити два етапи.

На першому етапі – підготовчому – викладач створює та наповнює електронний курс логічно структурованою навчальною інформацією з урахуванням специфіки предмета, передбачає можливість консультування студентів та планує навчальну діяльність усіх суб'єктів. Це потребує не лише великої праці, а й спеціальної підготовки викладачів у галузі ІКТ. Тому для викладачів закладу проводяться регулярні консультації щодо роботи в системі Moodle.

На другому етапі – основному – здійснюється організація навчальної діяльності студентів відповідно до навчального плану, а також коригування навчального матеріалу та структури електронного курсу.

Певними недоліками дистанційного навчання є такі фактори:

- відсутність зорового контакту, який відіграє важливу роль для формування комфортного освітнього середовища, створення атмосфери довіри між викладачем та студентом, коли можна заохотити та мотивувати візуально;
- неможливість енергетичного обміну емоціями та настроєм, що є необхідною умовою для побудови безбар'єрного мовного середовища, оскільки саме страх допустити помилки заважає вільній комунікації;
- уповільнена рефлексія та інтерактивний контакт «викладач – студент – викладач», пов'язана з особливостями відео-конференц-зв'язку та нерівними технічними можливостями серед великих груп студентів;
- труднощі застосування інтерактивних методів роботи, таких як парна робота, рольова гра, вирішення проблемних ситуацій, коли необхідна вільна безбар'єрна комунікація з партнерами з навчання;
- технічні складнощі, зумовлені відсутністю чи поганою якістю інтернету у різних населених пунктах. В умовах карантину та війни студенти навчаються онлайн за місцем проживання. Не в усіх населених пунктах є можливість якісного чи взагалі доступу до Інтернету. Але кожного разу викладач і студент знаходять вихід із складної ситуації.

Найбільшу складність у реальних умовах становить навчання іноземних студентів, які змушені були виїхати до батьківщини і дотепер навчатися дистанційно. Технічні труднощі створюють особливості доступу до Інтернету, а також глобальна фільтр-стіна щодо деяких браузерів та сайтів. Треба віддати належне викладачам закладу, які за таких екстремальних умов надають особисті дані (особисту електронну пошту, особистий телефон, скайп, акаунти в месенджерах та соціальних мережах) для комунікації та зв'язку. Контакт з іноземними студентами не втрачено, і вони мають можливість здобути освіту онлайн.

У процесі роботи з дистанційним курсом студенти набувають смаку самостійного навчання, і якщо у них є мотивація (отримати достроково оцінку по предмету, а час, що вивільнився, присвятити, наприклад, проектній роботі), то ефективність дистанційних технологій зростає багаторазово.

Забезпечення зворотного зв'язку між студентами та викладачем дозволяє здійснювати постійний контроль за діяльністю студентів, проблемами, що у них виникають. Механізм зворотного зв'язку націлений на перевірку виконання цілей та завдань щодо кожного етапу навчання. Зворотній зв'язок може здійснюватися у будь-якій формі, у тому числі і у вигляді контрольного тестування (вхідного, проміжного, підсумкового), дискусій, телеконференцій.

У процесі дистанційної освіти дуже важливо організувати оперативну відповідь викладачів на запитання слухачів. Комп'ютерні телекомунікації створюють для цього всі необхідні умови, забезпечуючи оперативну передачу інформації через елементи та ресурси системи Moodle, наприклад організовуючи консультації на форумі. Функції викладача зводяться до відстеження відповідності процесу навчання поставленим завданням, до консультування студентів з проблемних питань, організації та проведення дискусій з питання, що вивчається, а також контролю за рівнем засвоєння навчального матеріалу [2].

Також в університеті враховуються складні умови організації процесу дистанційного навчання. Таке навчання, на думку очільника Міністерства освіти і науки України, у разі потреби дозволяє забезпечити індивідуальну освітню траєкторію здобувача освіти, а також неперервність освітнього процесу у випадках

надзвичайних обставин, які об'єктивно унеможливляють відвідування закладів освіти.

Індивідуальна освітня траєкторія – це персональний шлях реалізації особистісного потенціалу здобувача вищої освіти, що формується з урахуванням його здібностей, інтересів, потреб, мотивації, можливостей і досвіду, ґрунтується на виборі здобувачем освіти видів, форм і темпу здобуття освіти, суб'єктів освітньої діяльності та запропонованих ними освітніх програм, навчальних дисциплін і рівня їх складності, методів і засобів навчання.

Висновки. Таким чином, час вимушеного часткового та повного онлайн навчання не позначився на якості викладання у закладі, а лише сприяв вдосконаленню старих та розвитку нових методів роботи зі студентами, адаптуючись до нових соціально-економічних умов. Результати вимушеного переходу на дистанційне навчання в умовах цифровізації освіти показали всі його переваги та недоліки. Враховуючи всі переваги онлайн навчання, продовжується дослідження з використання та розвитку електронного освітнього середовища в університеті та планується використовувати цей вид у поєднанні зі звичайним навчанням. В даний час інформаційні технології та віртуальне середовище ще не стали загальнокультурними практиками, але мають великий потенціал у розвитку освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Книш І. Становлення нової вітчизняної парадигми освіти: off-line освіта як система vs on-line освіта як мережа / І. Книш // Вища освіта України. – 2018. – № 3. – С. 42–49
2. Швирка В. Потенціал дистанційного навчання у вищих навчальних закладах Сходу України (сучасні реалії) / В. Швирка // Вища школа. – 2017. – № 7/8. – С. 66–72
3. Шулікін Д. Дистанційний режим: студентський, викладацький та університетський вимір/Д. Шулікін //Освіта України. – 2020. – № 29. – С. 10–11.

УДК 378.018.591-043.86(100)

Корж-Усенко Л. В.,

Чжун Пейцян

*Навчально-науковий інститут
педагогіки і психології*

РОЗВИТОК ПРИВАТНОЇ ВИЩОЇ ШКОЛИ У СВІТОВОМУ ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРИ

У статті з урахуванням комплексу чинників (суспільно-політичних, соціально-економічних, культурно-освітніх) представлено періодизацію розвитку приватної вищої школи у світовому освітньому просторі. Виявлено особливості розвитку приватної вищої освіти у світовому освітньому просторі на початку XXI століття. Конкретизовано сучасний стан розвитку приватної вищої освіти в Україні та розроблено рекомендації щодо використання позитивного зарубіжного досвіду у процесі реформування української вищої школи.

Постановка проблеми. Актуальність обраної теми обумовлюється посиленням ролі вищої освіти в сучасному суспільстві у процесі демократизації всіх сфер життєдіяльності, утвердження гуманістичних цінностей, глобалізації та інтернаціоналізації світового освітнього простору. Результати авторитетного рейтингу – Times World University Rankings переконують, що понад 85% світових лідерів у галузі вищої освіти – це приватні університети та інститути [5].

Внаслідок ухвалення нових законів України «Про вищу освіту» (2014 р.), «Про освіту» (2017 р.) урівняно права закладів вищої освіти державної, комунальної та приватної форми власності щодо здійснення освітньої діяльності [3; 4]. Відповідно на увагу заслуговує позитивний зарубіжний досвід функціонування приватних вищих шкіл, що вирізняються значними успіхами у підготовці висококваліфікованих фахівців із різних галузей.

Аналіз актуальних досліджень засвідчує, що проблема розвитку приватної вищої освіти в Україні знайшла відображення у науковій літературі останніх років (Ф. Г. Альтбах (P. G. Altbach), В. Астахова, К. Астахова, І. Добрянський, В. Луговий, Л. Корж-Усенко, Б. Корольов, Д. К. Леві (D. C. Levy), В. Огаренко, А. Л. Осіп'ян (A. L. Osipian), М. Очкасова, В. Постолатій, І. Прохор, О. Сидоренко, Є. Степанович, І. Тимошенко, Т. Фініков та ін. Проте в науковій

літературі бракує розвідок, в яких здійснено комплексний аналіз та узагальнення розвитку приватних закладів вищої освіти у провідних країнах світу.

Мета статті – розкрити особливості становлення та розвитку приватної вищої освіти та розроблення рекомендації щодо використання позитивного досвіду в сучасних умовах реформування вищої школи України.

Виклад основного матеріалу. На основі методу ретроспективного аналізу з урахуванням комплексу чинників (суспільно-політичних, соціально-економічних, культурно-освітніх) було здійснено періодизацію становлення і розвитку приватної вищої школи у світовому освітньому просторі:

- 1) 1 тис. до н. е. – XIV ст. – зародження перших осередків приватних вищих шкіл у стародавніх цивілізаціях (Греції, Римі, Китаї);
- 2) XVI – XVII ст. - поява приватних вищих шкіл в епоху Ренесансу та Реформації, започаткованих переважно під патронатом знаних меценатів;
- 3) XVIII – XIX ст. – інтенсивна розбудова приватних вищих шкіл у США, що стало результатом широкої приватної та громадської ініціативи;
- 4) початок XX ст. – кінець XX ст. – активний розвиток приватних вищих шкіл в країнах Європи та окремих країнах Сходу (зокрема в Китаї);
- 5) з початку XXI ст. і до сьогодні – бум приватної вищої освіти у країнах «Глобального півдня» (країни Азії, Африки, Латинської Америки).

Порівняльний аналіз динаміки розвитку приватної вищої освіти в різних регіонах світу показав, що найбільш стрімко цей сектор наразі розвивається у країнах «Глобального півдня», де кожен третій студент навчається в приватному закладі вищої освіти; у країнах «Глобальної півночі» (економічно розвинутих) – кожен четвертий, тоді як в Україні – кожен дванадцятий. Проте якщо в Сполучених Штатах Америки приватні вищі школи надають елітну освіту, то в більшості інших країн переважно забезпечують масовізацію освіти.

Причому впродовж останнього часу стрімкий стрибок у розвитку приватної вищої освіти здійснили саме ті країни (Японія, США, Німеччина, Сінгапур, Південна Корея), де зростання валового

національного продукту доповнене створенням суспільного клімату культу знань та інновацій, вдосконаленням нормативно-правової бази, підвищенням рівня освітніх послуг. До чинників, які сприяли інтенсивній розбудові приватної вищої школи у країнах пострадянського простору (особливо у Словенії, Польщі, Естонії) належать: здобуття економічної, політичної і духовної свободи як основи ринкових відносин і конкуренції після розпаду СРСР, усунення монополії держави, переорієнтація на потреби регіональних ринків праці, відновлення традицій громадської та приватної ініціативи в галузі освіти, створення сприятливих умов для навчання, дозвілля і побуту студентів, використання матеріальних стимулів для мотивації професорсько-викладацького складу [1; с.10-14].

Проте Україна не належить до країн зі значною питомою часткою приватного сектору в системі вищої освіти, поступаючись за цим показником не тільки країнам Балтії, але й Грузії, Казахстану, Росії та Білорусі.

Встановлено, що до особливостей розвитку приватної вищої школи у країнах Європи та Америки на сучасному етапі належать: ширша автономія інститутів вищої освіти; активізація фандрайзингової діяльності та використання альтернативних джерел фінансування; ефективне соціальне партнерство закладів вищої освіти, бізнес-структур та інших стейкхолдерів; активне залучення громадськості до управління галуззю та контролю за якістю освітніх послуг; розмивання меж між державними і приватними закладами на основі налагодження конструктивної співпраці; широке розповсюдження інноваційних технологій та дистанційних форм навчання, що сприяє масовізації, демократизації, інтернаціоналізації освіти, зростанню якості освітніх послуг.

Аналіз наукових праць і матеріалів міжнародних рейтингів дозволив виокремити такі особливості провідних приватних університетів світового рівня: повнота академічної, організаційної, кадрової, фінансової автономії; потужний інноваційний та науково-дослідницький потенціал, надійна матеріально-технічна база та ресурсна забезпеченість; селективність у відборі студентів і кадрового складу [5; 6; 7; 8].

На основі екстраполяції позитивного досвіду серед основних рекомендацій, спрямованих на вдосконалення діяльності

приватних закладів вищої освіти в Україні визначено такі:

- на **державному рівні** – необхідність підтримки державою кращих приватних вищих шкіл; розвиток державно-приватного партнерства у сфері вищої освіти з урахуванням досвіду організації такого співробітництва в Китаї; розширення можливостей для кращих абітурієнтів приватних закладів вищої освіти України претендувати на держзамовлення;
- на **місцевому рівні** – залучення органів місцевого самоврядування до участі в розвитку закладів приватної вищої освіти;
- на **інституційному рівні** – орієнтація при розробленні внутрішніх документів приватних закладів вищих шкіл на інноваційну освітню парадигму, адекватну викликам постіндустріального суспільства з урахуванням фундаментальних загальнолюдських цінностей; потребам інтеграції світового освітнього простору і забезпеченню сталого розвитку суспільства; реалізації права автономії, реалізації інноваційної освітньої діяльності; вдосконалення організації освітнього процесу відповідно до компетентнісного підходу підготовки фахівців і формування соціальної відповідальності здобувачів освіти; активізація наукової діяльності, академічної мобільності та міжнародної співпраці здобувачів освіти; розроблення ефективної системи моніторингу якості освітніх послуг у приватних закладах вищої освіти.

Висновки. Таким чином, становлення приватної вищої школи у світовому освітньому просторі започатковано ще в стародавніх цивілізаціях, відродилося в епоху Ренесансу, зазнало інтенсивної розбудови в США (у XIX ст.) та країнах Європи (в кінці XX ст.), а дістало найбільшого розвитку в країнах «Глобального півдня» на початку XXI ст. Проте якщо в США приватна вища школа покликана готувати національну еліту, то в більшості інших країн слугує ідеї масовізації освіти, виконуючи компенсаторну функцію. З урахуванням позитивного зарубіжного досвіду було розроблено рекомендації для оптимізації розвитку приватної вищої школи в Україні на державному, місцевому та інституційному рівнях.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білецька, В. В., Полянничко, О. М., Комоцька, О. С. (2018). Тенденції розвитку вищої освіти в країнах Європейського Союзу. Молодий вчений, 4.3 (56.3),

квітень, 10–14.

2. Корж-Усенко, Л. В., Сидоренко, О. Л. (2021). Тенденції та особливості розвитку недержавної вищої школи у світовому освітньому просторі. *Академічні студії. Серія: Педагогіка*, 4, 114–121.
3. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. *Законодавство України* : база даних / Верховна рада України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 07.09.2022).
4. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Законодавство України* : база даних / Верховна рада України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 07.09.2022).
5. QS World University Rankings 2023: Top global universities <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2023> (дата звернення: 14.09.2022).
6. Reisz R. D. Public policy for private higher education in Central and Eastern Europe. Conceptual clarifications, statistical evidence, open questions. *Arbeitsberichte 2'03. Hrsg. von HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität HalleWittenber.* Wittenberg, 2003. 34 s. URL : https://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_2_2003.pdf (дата звернення: 09.09.2022).
7. The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching. URL : <http://www.carnegiefoundation.org/> (дата звернення: 14.09.2022).
8. Yang R. Progress and Paradoxes: New Developments in China's Higher Education. URL : https://www.researchgate.net/publication/226663951_Progress_and_Paradoxes_New_Developments_in_China's_Higher_Education (дата звернення: 14.09.2022).

Ковальова Т.С.

Сумський державний педагогічний
університет імені А.С. Макаренка
Науковий керівник – **Козлова О.Г.**

РЕАЛІЗАЦІЯ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ НАПРЯМКУ «ЛІДЕРСТВО В ОСВІТІ» ПІД ЧАС ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ЛІДЕРІВ ОСВІТИ У ПРОВІДНИХ УНІВЕРСИТЕТАХ США

У статті висвітлюються особливості реалізації освітньої програми «Адміністрація школи» напрямку «Лідерство в освіті» щодо підготовки майбутніх менеджерів освіти в університеті Північної Кароліни Вілмінгтон. Охарактеризовано вимоги та мета освітніх курсів обов'язкових для здобувачів освіти спеціальності «Адміністратор закладу освіти»

Постановка проблеми. Забезпечення якісною освітою, кваліфікованими працівниками, які володіють набором якостей, умінь та навичок необхідних для успішного виконання роботи, а також особистість, яка володіє всіма важливими професійними

компетентностями. Така задача передусім у всіх навчальних закладах США – підготувати майбутніх фахівців високого професійного рівня. Не менш важливо, щоб магістранти, майбутні лідери освіти, володіли не лише теоретичними, а й практичними навичками, опанували основи професійної компетентності і здатні застосовувати їх у професійній діяльності.

Аналіз актуальних досліджень. Якісна професійна підготовка та навчання керівних кадрів вже протягом тривалого часу є предметом дослідження як вітчизняних вчених (В.Г. Кремень, Ю.В. Пінчук, Г. Назаренко та ін.) так і зарубіжних вчених (Д.Джонсон, С. Донелло, Ф. Скіннер та ін.). В той же час американська наукова та періодична література має видання про різні точки зору реалізації та впровадження освітніх програм щодо підготовки керівників у освітній системі США.

Метою статті є обґрунтування особливостей американського досвіду щодо реалізації освітніх програм напрямку «Лідерство в освіті», охарактеризувати навчальні курси передбачені програмою під час управління формуванням професійної компетентності майбутніх лідерів освіти у провідних університетах США.

Виклад основного матеріалу. У освітньому просторі університетів США передбачені освітні програми затверджені Міністерством освіти США щодо підготовки лідерів освіти на керівні посади. Кожен американський університет згідно із передбаченими вимогами щодо цілей та мети освітніх стандартів підготовки керівників розробляють індивідуальні програми навчання менеджерів освіти, вони можуть відрізнятися кількістю предметів на навчальними дисциплінами в цілому, проте спрямовані на один напрямок – підготовка професіоналів із професійним набором якостей, вмінь та навичок для успішної працездатності [1].

Університет Північної Кароліни Вілмінгтон є провідним державним дослідницьким університетом у місті Чапел-Хілл. Він є одним із 17 закладів системи Північної Кароліни, який пропонує потужний академічний досвід для стимулювання потенціалу кожного студента, використовує сучасні підходи до навчання спрямованих на тренування вмінь, які є необхідно важливими у професійній діяльності, а також спільнота з багатою різноманітністю та глобальними, масштабними перспективами. Цей заклад

здійснює підготовку студентів-магістрантів за напрямком «Лідерство в освіті» (Ed.D.) спеціальність «Адміністрація школи» (MAS) [3].

Університет давно сформував базу основних форм та засобів навчання, які обґрунтовані на досвіді за кілька років та за професійними результатами випускників університету. Проте заклад постійно оновлює, практикує та використовує сучасні підходи для професійної підготовки керівних кадрів. Інновації, досконалість, цілісність та різноманіття – підходи, які використовують викладачі під час лекційних, семінарських та дослідницьких роботах. Університет ставить перед собою місію спрямовувати навчання на інтеграцію навчання та надання послуг. Освітня програма «Адміністрація школи» виражає прихильність до залучення студентів, творчі пошуки, розвиток критичного мислення, вдумливе вираження професійних потреб, які виражають різноманітність та глобалізація, чесність, етику та досконалість[4].

Основні вимоги освітньої програми «Адміністрація школи» відображені нижче. (табл.1.1.)

Дана освітня програма покращується та оновлюється, дані курси є обов'язковими для кожного, в тому числі і стажування. До освітньої програми можуть бути додані курси із інваріативної складової за вибором студента. Під час реалізації освітньої програми викладачі покращують освітні технології викладання через власний досвід роботи для більш ефективного викладання [5].

Таблиця 1.1.

1.	EDL 512	Правові питання та політика як системний процес	Обов'язковий курс для всіх студентів, які мають лише ліцензію та бажають отримати ступінь MSA	Кредитні години:3
		Даний курс надає можливість майбутнім керівникам освіти почати розуміти шкільне законодавство та його зв'язок з освітньою політикою в державних школах.		
2.	EDL 513	Теорія організації та лідерство	Додаткових обмежень та вимог немає	Кредитні години:3
		Цей курс розроблений, щоб надати майбутнім керівникам шкіл концептуальні та аналітичні інструменти, необхідні для розробки та оцінки навчання в закладі освіти.		

3.	EDL 514	Технологія вдосконалення школи	Додаткових обмежень та вимог немає	Кредитні години:3
		Цей курс розвине знання, навички та схильності, які є позитивними та ефективними показниками використання технологій у шкільному середовищі.		
4.	EDL 530	Навчальний план, інструкції та оцінювання	Додаткових обмежень та вимог немає	Кредитні години:3
		Зміст охоплює моделі навчального плану, погодження навчального плану зі стандартами навчання, вивчення навчання, аналіз завдань, а також задоволення індивідуальних потреб. Це також включає оцінку навчальної програми та інструкції щодо змін і вдосконалення.		
5	EDL 526	Управлінське лідерство та адміністрування	Курс можна пройти якщо вступив на програму MSA або за дозволом	Кредитні години:3
		Даний курс розвиває у студентів розуміння лідерських та управлінських навичок як у школі, так і в окрузі. Особливу увагу приділяють як організаторським, так і управлінським навичкам.		
6	EDL 566	Контроль та оцінювання вчителів	Додаткових обмежень та вимог немає	Кредитні години:3
		Курс містить уроки, ресурси, теорію для прикладних завдань і продукти, які забезпечують знання, навички та схильності, щоб бути ефективним керівником та оцінювачем.		
7	EDL 568	Розробка та оцінка освітніх програм	Додаткових обмежень та вимог немає	Кредитні години:3
		Даний курс зосереджений на оцінці потреб у школі, розробці цілей, розробці програм, плануванні оцінювання та розвитку потенціалу.		
8	EDL 571	Стажування: Лідерство	Додаткових обмежень та вимог немає	Кредитні години:6
		Курс для студентів програми MSA для перевірки застосування знань, умінь та навичок здобутих під час реалізації освітньої програми. Цей курс є завершальним для студентів-магістрантів, адже саме на цьому курсі майбутні керівники проходять виробничу практику у закладах освіти.		

Висновки. Виявлено, що університет Північної Кароліни Вілмінгтон має чітку ціль – це надати професійних досвід студенту, який сприяє розвитку та вдосконалення компетентних професіоналів для роботи на керівній посаді. Проаналізувавши науково-методичну літературу та заявлену документації на офіційних сайтах освітнього закладу слід зазначити, що провідний університет США, а саме університет Північної Кароліни Вілмінгтон реалізовує освітні програми відповідно до попереднього виробничого досвіду минулих років, впроваджуючи сучасні освітні технології які є апробованими та ефективними. Все це спрямоване на становлення особистості здатної здійснювати ефективну керівну діяльність. Адже сучасний світ освіти потребує конкурентоспроможних лідерів, які готові та здатні реформувати освітні послуги, є активними та креативними, здатні самоорганізовуватися та організовувати інших людей. А отже університети зацікавлені в підготовці саме таких лідерів освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Козубовська І.В., Палінчак В.М. Американський досвід в галузі професійної підготовки фахівців менеджменту / І.В. Козубовська, В.М. Палінчак // Збірник наукових праць: Педагогічні науки. – 2017. – Том 3. – С.69-73 (Kozubovska I.V., Palinchak V.M. American experience in the field of professional training of management specialists)
2. Маслов В.І. Теоретичні основи та головні модульні компоненти змісту підготовки керівників навчальних закладів: [навч. посіб.] / В.І. Маслов. – К.: – Логос, 2016. – 128 с. (Maslov V.I. Theoretical foundations and main modular components of the content of the training of heads of educational institutions)
3. Офіційний сайт університету Північної Кароліни Вілмінгтон. Режим до доступу:
[https://uncw.edu/admissions/international.html?utm_source=IDP&utm_medium=referral&utm_campaign=IDP]. (The official site of the University of North Carolina Wilmington. Retrieved from: [https://uncw.edu/admissions/international.html?utm_source=IDP&utm_medium=referral&utm_campaign=IDP].
4. Палінчак М.М., Палінчак В.М., Досвід вищих навчальних закладів США у професійній підготовці менеджерів. Режим до доступу:
[<https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/9900/1/27.pdf>]. (Palinchak M.M., Palinchak V.M., Experience of higher educational institutions of the USA in the professional training of managers. Retrieved from: [<https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/9900/1/27.pdf>].
5. Робінсон К. Програма магістра шкільного адміністрування. Режим до доступу:
[https://catalogue.uncw.edu/preview_program.php?catoid=63&poid=11728&returnto=8391]. Robinson K. Master's Program in School Administration. Retrieved from: [https://catalogue.uncw.edu/preview_program.php?catoid=63&poid=11728&returnto=8391].

СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТОК УКРАЇНСЬКОЇ ВИЩОЇ ШКОЛИ ЗА КОРДОНОМ У XX – НА ПОЧАТКУ XXI СТОЛІТТЯ

У статті представлені шляхи розбудови української вищої школи за кордоном, що пов'язано із впливом низки суспільно-політичних, соціально-економічних та культурно-освітніх чинників. Проаналізовано освітні осередки Чехословаччини, Німеччини, США та Канади. Визначено мету української вищої школи за кордоном, а саме збереження етнічної та культурної ідентичності, повноцінній реалізації українців як за кордоном, так і на історичній батьківщині.

Постановка проблеми. Сьогодні в Україні відроджуються національні надбання, відбувається повернення до культурних і духовних цінностей. Тому вивчення досвіду української діаспори щодо збереження національної освітньої традиції є надзвичайно актуальним, що особливо увиразнюється в умовах війни.

Аналіз актуальних досліджень. Дослідженню проблем української вищої освіти за кордоном присвячено праці сучасних вітчизняних науковців: Б. Ажнюк, О. Джус, В. Кемінь, Л. Корж-Усенко[3], О. Сидоренко, П. Кононенко, С. Романюк, І. Руснак, Г. Філіпчук [1; 3; 7]. До генераторів ідей розбудови вищої української школи за кордоном можна віднести таких відомих вчених, представників української діаспори як: Г. Васькович, О. Кисілевська-Ткач, З. Кузеля, І. Мірчук, О. Пріцак, Я. Рудницький, Я. Славутич, Р. Смаль-Стоцький, В. Янів [2; 5; 6].

Мета статті. Узагальнення історії та сучасного стану вищої української школи за кордоном.

Виклад основного матеріалу. Ретроспективний аналіз становлення і розвитку української вищої школи за кордоном дозволяє здійснити періодизацію досліджуваного явища з урахуванням комплексу чинників.

Перший період (1890-ті – 1920 р.) - початковий, що характеризується створенням перших українських шкіл, приватних і державних двомовних закладів із підготовки молоді до опанування професії вчителя; появою українських студентів в університетах Канади і США внаслідок масової еміграції українців до країн Заходу в кінці XIX – на початку XX ст.

Другий період (1921 – 1945 роки) – інтенсивний, пов'язаний з відкриттям та активним розвитком українських закладів вищої освіти та наукових осередків у місцях зосередження української еміграції (Австрія, Польща, Франція, Чехословацька Республіка) після втрати Україною державності. Зокрема, у Празі діяли Український вільний університет (1921-1945), Український високий педагогічний інститут ім. М. Драгоманова (1923-1933), при якому існувало філософсько-педагогічне товариство ім. Сковороди, Українська академія пластичного мистецтва (1923-1952), історично-філософське товариство (від 1923 р.), музей визвольної боротьби України (1925-1948); у Подєбрадах – Українська господарська академія (1922-1935), Український технічно-господарський інститут (1932-1945) [7, с. 91-93].

Третій період (із 1946 р. – і до сьогодні) – екстенсивний, пов'язаний із створенням українських вищих шкіл та наукових осередків переважно в Західній Німеччині, США та Канаді, серед яких провідними осередками є Вільний Український Університет у Мюнхені та Український науковий інститут при Гарвардському університеті.

На особливу увагу заслуговує Український Вільний Університет – найстаріший український вищий навчальний заклад в еміграції, заснований в січні 1921 року у Відні, а восени того ж року перенесений до Праги. Ініціаторами заснування приватного українського університету поза межами України були українські професори університетів Австро-угорської і Російської імперій, письменники і журналісти, які внаслідок воєнних і політичних подій на Батьківщині опинилися в еміграції. В університеті було відкрито два факультети – філософський і правничий, першим ректором став професор О. Колеса. До викладацького складу УВУ увійшли такі визначні вчені і громадські діячі як Д. Антонович (історик, діяч Центральної Ради у Києві, у 1918 р. – міністр мистецтва); Д. Дорошенко (історик); Л. Білецький (літературознавець, професор), О. Колесса (мовознавець, історик літератури); С. Смаль-Стоцький (мовознавець, видатний учений і педагог, колишній професор університету в Чернівцях); І. Горбачевський (хімік); С. Рудницький (географ); С. Дністрянський (правник, професор цивільного права в університетах Львова і Праги); В. Старосольський (правник і

соціолог) [9]. Український вільний університет розгорнув багатогранну педагогічну, науково-дослідну й видавничу діяльність, ставши центром українського наукового життя в еміграції: за перше 10-ліття існування УВУ докторські дипломи отримало 37 кандидатів на філософському та 95 на правничому факультеті [5, с. 20]. У празький період УВУ тісно співпрацював з Українським високим педагогічним інститутом ім. М. Драгоманова, для читання лекцій з педагогіки запрошувалися викладачі з педагогічного інституту.

Після закінчення Другої світової війни у 1945 році університет вимушено припинив свою діяльність, а більшість професорів і студентів виїхали в Баварію. Також були закриті й інші українські вищі навчальні заклади в Чехословаччині, Польщі, Німеччині. Серед них Український науковий інститут (м. Берлін), що був відомим науковим центром української еміграції, де працювали такі відомі українські вчені як: Дмитро Дорошенко, Іван Мірчук, Зенон Кузеля, Борис Крупницький [3, с. 12]. Наприкінці 1945 року в Мюнхені, що увійшов до американської зони окупації Німеччини, вдалося відновити діяльність Українського вільного університету. Були створені кафедри з усіх українознавчих гуманітарних дисциплін, які очолювали професори з Праги, Варшави та Берліну. До викладацького складу університету в Мюнхені входили такі визначні вчені, як М. Васильїв, Г. Ващенко, Г. Васькович, В. Державин, В. Доманицький, П. Зайцев, Б. Крупницький, В. Кубійович, З. Кузеля, О. Кульчицький, П. Курінний, І. Мірчук, О. Оглобин, Л. Окіншевич, Ю. Панейко, Н. Полонська-Василенко, І. Раковський, В. Щербаківський, В. Янів [2, с. 479-488].

Проте на початку 50-х рр. XX століття через еміграцію багатьох викладачів і студентів здебільшого до Сполучених Штатів і Канади в Українському університеті було спочатку скорочено, а потім і зовсім припинено навчання студентів. Починаючи з 1968 року, університет запровадив педагогічні курси українознавства й мовні курси для початківців. У 1977 році при Українському вільному університеті були відкриті постійно діючі 4-х тижневі педагогічні курси (120 годин) для вчителів і для вихователів молодіжних організацій. На цих курсах учителі мали можливість підвищити свою кваліфікацію з викладання українознавчих предметів, ознайомитися з найновішими методами навчання. Проте через брак коштів у 2007 році тимчасово припинив роботу Педагогічний

інститут при УВУ. Однак УВУ був і залишається одним із центрів підготовки педагогічних кадрів з українознавства для української освіти за кордоном [2, с. 485].

Після проголошення Україною незалежності Український вільний університет розпочав активну співпрацю з українськими науковими центрами, освітніми навчальними закладами, стало можливе стажування та обмін науковцями та викладачами. З 2008 року університет перейшов на Болонську систему викладання. Сьогодні в університеті навчаються студенти з України, Польщі, Німеччини, Америки та Канади. УВУ існує завдяки діаспорі та внескам українських студентів. Від початку «УВУ доводить відданість європейським демократичним цінностям, здатність до реалізації академічних свобод на основі сполучення освітніх традицій та інновацій, відкритого діалогу мов і культур, синтезу національної ідентичності з толерантністю до інокультурності та інакодумства, узгодження тенденцій до глобалізації, інтернаціоналізації та локалізації вищої освіти». [8].

Сьогодні УВУ перетворився на ворота між Україною та західним світом: студенти здобувають освіту, яка дозволяє їм продовжувати навчання в західних університетах та шукати роботу за кордоном. Тому місія УВУ потребує уточнення: університет уже не зорієнтований на діаспору, але його функції не обмежуються формуванням лідерів для України. Процеси глобалізації, які відбуваються у світі, економічна і політична нестабільність в Україні, динамічний спосіб життя на початку XXI століття ставлять УВУ перед новими викликами.

Починаючи з 1960-х років XX ст., при університетах США були засновані українознавчі центри (Гарвардський, Іллінойський, Колумбійський, Пенсільванський, Стенфордський університети). Перші студії україністики були відкриті в Гарвардському університеті (м. Кембрідж). Це були три кафедри: історії (1968), літератури (1973) та мовознавства (1973). Згодом при Гарвардському університеті завдяки професорам Омеляну Пріцаку і Петру Яцику був заснований Український науковий інститут (Ukrainian Research Institute Harvard University USA, 1973 p.) [6, с. 115]. Сьогодні університет у Гарварді є центром українського наукового життя в США, в якому діють програми вивчення української мови, існує

програма літніх українських курсів (Harvard Ukrainian Summer Institute). При Іллінойському університеті, (м. Урбан-Шампейн) діє Українська науково-дослідна програма (УНДП) (Ukrainian Research Program of the University of Illinois USA), в рамках якої щорічно проводяться міжнародні українознавчі конференції, ведеться активна наукова робота.

Висновки. Отже, проведений аналіз джерельної бази з проблеми дослідження дозволяє констатувати поступовий та нерівномірний характер розбудови української вищої школи за кордоном, що пов'язано із впливом низки суспільно-політичних, соціально-економічних та культурно-освітніх чинників. Ключову роль у цьому процесі відіграли освітні осередки в Чехословаччині, Німеччині, США та Канаді. Вища українська школа за кордоном охоплює окремі українські заклади вищої освіти, українські інститути на базі державних та приватних університетів, факультети славістики з вивченням української мови в університетах, курси українознавства при університетах, літні програми з вивчення української мови та культури, українські фундації та центри на базі вищих навчальних закладів, що покликані сприяти збереженню етнічної та культурної ідентичності, повноцінній реалізації українців як за кордоном, так і на історичній батьківщині.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ажнюк Б. М. Мовна єдність нації: діаспора й Україна / Б. М. Ажнюк. – Київ: Рідна мова, 1999. – 450 с.
2. Кисілевська-Ткач О. Педагогічні студії в Українському Вільному Університеті / О. Кисілевська-Ткач // Наукові записки УВУ / за редакцією В. Янева. – Мюнхен: Український Вільний Університет, 1963. – Ч. 7. – С. 479–488.
3. Корж-Усенко Л. В. Становлення і розвиток україністичних студій у світовому академічному просторі (XIX – початок XX ст.) / Л. В. Корж-Усенко // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології: науковий журнал. – Суми: СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2021. – №8. – С.13–22.
4. Лончин Б. І. Українська культура / Б. І. Лончин. – Нью-Йорк: Шкільної Ради при УККА, 1983. – 64 с.
5. Науковий збірник Українського Вільного Університету: ювілейне видання з приводу 70-ліття УВУ / за редакцією Г. Васьковича. – Мюнхен: Український Вільний Університет, 1992. – 376 с. – (Наукові збірники. Т. 15).
6. Прицак, О. Чому катедри українознавства в Гарварді? Вибір статей на теми нашої культурної політики / О. Прицак. – Кембридж, Масс.; Нью-Йорк: LUNA, 1973. – 188 с.
7. Філіпчук, Г. Г. Українська етнокультура в змісті національної загальної та педагогічної освіти : автореф. дис. д-ра. пед. наук: 13.00.04; 13.00.01 / Г. Г. Філіпчук ; АПН України, Інститут педагогіки і психології професійної освіти. – Київ, 1996. – 50 с.

8. Korzh-Usenko L., Sydorenko O., Dovhopolova H. Development of the Ukrainian Free University: national identity and dialogue of cultures / Korzh-Usenko L.// Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології: науковий журнал. – Суми: СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2021.– №6. – С.110
9. Universitas Libera Ucrainensis. – [Електронний ресурс]: Режим доступу: www.Ukrainische-Freie-Universitaet.mhn.de

УДК 378.015.31:172.15]:[069:37]

Радько Т.М.

Навчально-науковий інститут
педагогіки і психології

НАЦІОНАЛЬНО-ПАТРІОТИЧНЕ ВИХОВАННЯ В КУЛЬТУРНО-ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРІ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті представлено періодизацію становлення і розвитку музеїв на базі вищих навчальних закладів, конкретизовано особливості національно-патріотичного виховання в культурно-освітньому просторі музею закладу вищої освіти на сучасному етапі та значення виховного потенціалу музеїв при закладах освіти, їхню роль у формуванні національної свідомості, гідності та патріотизму сучасної молоді. Виділено найбільш поширені форми виховної діяльності Музею КФК СумДУ.

Постановка проблеми. Актуальність обраної теми обумовлюється динамічними змінами в системі вищої освіти, що стартували разом із впровадженням реформи «Нова українська школа» (НУШ) та спрямовані на формування цілісної особистості, здатної розвивати свої здібності впродовж усього життя й бути творцем інноваційного суспільства. Реформування освітньої галузі вмотивовує кожного сучасного педагога до пошуків нових активних форм і методів навчання та виховання, спонукає стати агентом змін.

Серед соціальних інституцій, що досить успішно здатні вирішувати культурні й освітні завдання української загальноосвітньої та вищої школи, варто виокремити музеї закладів освіти. Проте громадський статус музеїв закладів освіти є суперечливою формою функціонування музеїв, що не сприяє самостійній політиці та здійсненню дослідницької роботи, а часто ставить такі установи у пряму залежність від керівництва закладу.

Аналіз актуальних досліджень засвідчує, що існує значний інтерес науковців і освітян до проблеми реалізації виховного

потенціалу музеїв освітніх закладів. Вітчизняна історіографія розвитку музейництва у середовищі вищої школи представлена переважно нарисами та матеріалами конференцій з історії окремих музеїв. Значно більш розробленими є проблеми національно-патріотичного виховання молодого покоління та загальні аспекти музейної педагогіки. Проте в українській науковій літературі вкрай бракує праць, які б містили цілісний комплексний аналіз проблеми національно-патріотичного виховання в культурно-освітньому просторі музею закладу вищої освіти.

Мета статті – обґрунтувати теоретико-історичні та практичні аспекти національно-патріотичного виховання в культурно-освітньому просторі музею закладу вищої освіти.

Виклад основного матеріалу. Проблема розвитку музейної педагогіки, її вплив на формування ціннісних орієнтирів особистості є предметом багатоаспектного наукового вивчення. З'ясовано, що історичний аспект розвитку музейної педагогіки досліджували О. Валенкевич, Н. Ганнусенко, Б. Давидов, Л. Занков, В. Приходько, О. Січкарук, М. Ткаченко та ін. Актуальні проблеми розвитку музейної педагогіки студіюються вітчизняними та зарубіжними дослідниками: Й. Аве, Т. Белофастова, Є. Ванслова, Ю. Ключко, Є. Медведева, О. Караманов, Б. Столяров, С. Фокін, З. Шинчук, М. Юхневич, у працях яких висвітлюється історія та сучасний стан музейної педагогіки в Україні, змістові аспекти навчальних музейно-педагогічних програм, формування пізнавальної активності учнів тощо. У працях Н. Дробна, О. Палійчук, О. Ключко, Г. Маслай, Г. Панахид, О. Топилка та ін. проаналізовано напрями співпраці музеїв із закладами освіти. Вивченням діяльності музеїв займаються різні галузі наукових знань: історія, соціологія, культурологія, музеєзнавство, археологія, психологія тощо. Спостерігається значний інтерес науковців й освітян до проблеми реалізації виховного потенціалу музеїв освітніх закладів.

На підставі використання методу термінологічного аналізу визначено ключові поняття дослідження. Поняття «національно-патріотичне виховання» – цілеспрямована діяльність соціальних інститутів щодо формування у молодого покоління високої патріотичної свідомості, почуття відданості і любові до Батьківщини, турботи про рідний народ, готовності виконання конституційного обов'язку щодо захисту національних інтересів, сприяння розбудові України як демократичної, правової держави. Під поняттям

«культурно-освітній простір музею» розуміємо інтелектуально-інформаційне середовище, сприятливе для залучення громадян до надбань національної і світової історико-культурної спадщини на основі вивчення, збереження й використання пам'яток природи, матеріальної і духовної культури.

Ретроспективний аналіз становлення і розвитку музеїв на базі вищих навчальних закладів дозволив виокремити три основні періоди (дорадянський, радянський і сучасний) та окреслити їх характерні особливості. Підтверджено, що окремі музейні колекції почали з'являтися ще в Києво-Могилянській академії та Львівському університеті за часів Речі Посполитої. Проте розквіт музеїв і збірок у вищій школі України, що тоді входила до складу Російської та Австрійської імперій, припав на XIX ст. У радянський період музеї вищих навчальних закладів слугували передусім майданчиком ідеологічної пропаганди політики комуністичної партії та осередком формування «нової радянської людини» – патріота Радянського Союзу. Характерними рисами пострадянського періоду є створення низки меморіальних музеїв, зростання кількості історичних, мистецтвознавчих і галузевих музеїв та значне скорочення кількості природничих музеїв. Причому в умовах незалежної України в контексті деідеологізації суспільства музеї закладів вищої освіти тривалий відмежовувалися від реалізації національно-патріотичного виховання молоді.

Необхідно зазначити, що у Законі України «Про вищу освіту» (2014р.) не згадується музей як важливий структурний підрозділ вищих шкіл [1]. Попри зміни, внесені до Закону України «Про вищу освіту» у 2020 р. (ч. I. ст. 55. п. 5¹, 10¹), музей і сьогодні не розглядається як важливий структурний підрозділ вищих шкіл [2]. Проте діяльність музеїв при закладах освіти, які створювалися й розвивалися як засіб свідомого цілеспрямованого залучення людей до культурної спадщини, і сьогодні залишається дієвим засобом навчання й виховання, залучення молоді до участі в житті суспільства. Цілком погодимося з думкою Ф. Вайдахера про те, що «музеї є результатом унікальних культурних досягнень, вони мають специфічне завдання, яке жодна інша установа не може в них відібрати: вони були створені для того, аби допомогти всім зацікавленим краще зрозуміти себе та своє місце у цьому світі» [3].

Зауважимо, що на сучасному етапі розвитку музеям в освітніх закладах притаманне виразне виховне спрямування: залучення студентів до пошуково-дослідницької, краєзнавчої та музейної роботи, формування їхнього громадянського мислення, закладення основ національної свідомості, збереження національної пам'яті, проведення різноманітних тематичних заходів, реекспозиція історичних розділів, створення нових експозицій, організація зустрічей із воїнами-учасниками АТО/ООС, благодійних акцій. До музеїв передаються прапори України з підписами бійців, світлини, листи, особисті речі. Досить часто такі музеї при закладах освіти є осередками волонтерського руху. Ефективність діяльності музеїв як культурно-освітнього середовища полягає у створенні сприятливих умов для:

- підвищення якості навчально-виховного процесу;
- поглиблення знань з навчальних дисциплін;
- активізації пошукової, дослідницької, історико-краєзнавчої, та самостійної роботи здобувачів освіти;
- розвитку творчого мислення та пізнавальної активності тих, хто навчається;
- застосування педагогами активних методів навчання та відповідного розвитку їхнього професійного рівня;
- поглибленого вивчення історії, культури рідного краю;
- розвитку волонтерського руху, створення клубів, гурткової роботи на базі музею;
- формування соціально-громадського досвіду учнів;
- виховання патріотизму та любові до України на основі історичної спадщини нашого народу.

Сучасний музей закладу освіти – це цілісне особистісно-орієнтоване середовище, яке характеризується педагогічною спрямованістю і має на меті формування в молоді системи ціннісних орієнтацій. Це своєрідний багатофункціональний просвітницький простір, центр науково-дослідної, краєзнавчої, пошукової роботи, осередок культури і духовності, центр громадських ініціатив, майстерня творчості й лідерства, потужний центр профорієнтаційної роботи. Безумовно, музей відіграє значну роль у формуванні державницької свідомості особистості.

Розглядаємо як приклад такої моделі музею при закладі освіти Музей Конотопського класичного фахового коледжу СумДУ –

навчального закладу із понад 130-річною історією. З 2010-го року він став справжньою візитівкою і предметом гордості не лише студентів, викладачів, випускників навчального закладу, епіцентром інформаційно-просвітницьким, культурно-мистецьким, науково-дослідницьким центром, осередком волонтерської допомоги військовим у зоні АТО/ООС та родинам загиблих конотопців [6]. Педагогічна діяльність у музейному просторі – це синтез розвитку сучасної особистості, навчання і виховання засобами музею. Освітня діяльність музею здійснюється засобами музейної педагогіки із застосуванням аудіо-, відео-, комп'ютерної техніки, а також технологій, які дозволяють включати до педагогічного процесу як інтелект, так й емоції. Молодь виступає не пасивним спостерігачем експонатів, колекцій, експозицій, а інтелектуальною зростає, долучаючись до наукової, дослідницької, пошукової роботи; активно самореалізується та самостверджується, ініціюючи та втілюючи соціально-вагомі та волонтерські проекти.

Повномасштабна російська-українська війна, умови воєнного стану спричинили ряд нових викликів в музейному середовищі. Набувають пріоритетності проблеми збереження культурної й історичної спадщини українського народу, пошуку інформаційно-комунікаційних технологій у музейній педагогіці в умовах війни задля здійснення культуро-, державозберігаючої місії музейних установ.

Висновки. XXI століття – новий період становлення та розвитку музейної справи. І хоча у сучасних освітянських музеїв, зокрема вищих технічних навчальних закладів України, існують значні проблеми в організації музейно-педагогічної діяльності, сьогодні важко уявити успішний, інноваційний заклад освіти без музейного компонента. Попри те, що багато питань використання потенціалу музеїв у навчально-виховному процесі, застосування елементів музейної педагогіки у роботі закладів освіти на практичному рівні потребують упорядкування та вирішення, вельми перспективним є створення інноваційних музеїв, які поряд із реалізацією традиційних функцій, пропонують нове бачення актуальних суспільних проблем на основі розроблення та реалізації антропоцентричної та націоцентричної парадигм, що передбачає поєднання національних і загальнолюдських цінностей з урахуванням актуальних потреб українського народу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Законодавство України: база даних / Верховна рада України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 03.11.2022).
2. Про вищу освіту [Електронний ресурс]: Закон України від 02.09.2020р. №849-IX. Законодавство України: база даних / Верховна рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 26.11.2022р.)
3. Вайдахер, Ф. Загальна музеологія: Посібник / Перекл. з нім. В. Лозинський, О. Лянг, Х. Назаркевич. – Львів: Літопис, – (С. 180-188)
4. Удовиченко І. (2017). Принципи музейної педагогіки в період переосмислення ролі музею в суспільстві. Музейна педагогіка в освіті: збірник тез доповідей учасників І Всеукраїнської науково-практичної конференції. URL: <https://www.academia.edu/41559726/> (дата звернення: 27.11.2022р.)
5. Філіпчук Н., Удич З.(2021). Соціальний аспект музейно-освітньої взаємодії. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/17277> (дата звернення: 27.11.2022р.)
6. Покликання на сторінку Музею КФК СумДУ у соцмережі. URL: <https://www.facebook.com/groups/407718863838488> (дата звернення: 10.11.2022р.)

УДК 376.004

Чжу Цяолі

Навчально-науковий інститут
педагогіки і психології

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПІДГОТОВКИ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ ДО ДІАЛОГІЧНОГО СПІЛКУВАННЯ ЗІ СТУДЕНТАМИ

У статті розглядається особливості трактування поняття «діалогічне спілкування»; дана характеристика та визначено методичні можливості діалогічного спілкування у закладі вищої освіти; визначено поняття «готовність викладача вищої школи до діалогічного спілкування зі студентами», виявлено та охарактеризовано структуру готовності та показники її сформованості, на їх основі розроблено методику діагностики ступеня підготовленості викладача до діалогічного спілкування

Постановка проблеми. Актуальність дослідження пов'язана з економічними, соціальними, соціально-психологічними змінами, що відбуваються в суспільстві і зумовлюють необхідність якісних змін в освітній сфері. На сучасному етапі розвитку вітчизняної системи вищої освіти намітилися тенденції, що свідчать про орієнтацію на

ідеї співробітництва, індивідуально-особистісного розвитку та самореалізації суб'єктів освітнього процесу. У цьому процесі великої значущості набувають завдання оптимізації навчально-виховного процесу вищої школи засобами діалогічного спілкування викладача зі студентами. Разом з тим, педагог повинен у повній мірі мати всі якості, необхідні для здійснення повноцінного діалогічного спілкування. Готовність до подібної взаємодії безсумнівно є складовою загальнопедагогічної готовності сучасного викладача вищої школи до ефективного здійснення професійної діяльності.

Аналіз педагогічної діяльності викладача закладу вищої освіти все ж таки показує на сьогодні переважання традиційно-монологічних форм навчання та дефіцит педагогічного спілкування, заснованого на принципах індивідуально-особистісного розвитку та діалогічності. Особливої актуальності цей процес набуває в умовах дистанційного навчання. Незважаючи на прагнення педагогів і студентів до діалогічного спілкування, спроби його здійснення часто не вдаються через труднощі, що постійно виникають. Фахівці вищої школи не завжди мають необхідну психолого-педагогічну підготовку, недостатньо володіють необхідним арсеналом комунікативних знань, умінь та навичок, внаслідок чого нерідко мають комунікативні проблеми у своїй роботі.

На сьогоднішній день у вищій школі відсутня система спеціальної комунікативної підготовки працюючих педагогів. Підвищення кваліфікації викладачів, як правило, обмежується вивченням досвіду колег та вдосконаленням у професійно-методичному плані, незважаючи на те, що у вітчизняній педагогіці та психології накопичено певний досвід щодо формування різних аспектів комунікативної культури педагогів.

Аналіз актуальних досліджень. Проблемі діалогічного спілкування викладача зі студентами у закладах вищої освіти присвячено ряд робіт вітчизняних та зарубіжних науковців. Особливості, способи і прийоми організації активного діалогічного навчання в умовах сучасного середовища розглядаються І. Добрянським [4] та М. Ведмедєвим [1]. Проблеми і перспективи діалогічної компетентності і комунікативного кодексу освітян є предметом наукових розвідок Л. Кравець [5], та Л. Галаєвської [2]. Психологічні особливості діалогічного спілкування студентів розробляється Г. Голотою [3].

Мета статті – виявлення комплексу методичних умов, необхідних для підготовки викладачів вищої школи до діалогічного спілкування.

Виклад основного матеріалу. Спілкування – це поняття найбільш багатопланове, що передбачає комунікативний, перцептивний та інтерактивний аспекти. Однак багато дослідників вважають, що зазначені аспекти не вичерпують всієї глибини процесу спілкування і виділяють у ньому безліч інших сторін і функцій, таких, наприклад, як контактна, інформаційна, спонукальна, координаційна, розуміння, емотивна, встановлення відносин, впливу, діяльнісна.

Існує безліч класифікацій видів та стилів спілкування. Так, за змістом виділяють такі види спілкування: суспільне (безособистісне), коли взаємини для людей визначаються лише тими ролями, що вони займають, не враховуючи особливостей їх виконання; міжособистісне (що виявляють особистісні риси у стилі виконання соціальної ролі); найважливіша риса міжособистісного спілкування – емоційна основа; почуття можуть бути зближувачими (кон'юнктивними) та поділяючими (диз'юнктивними); інтимно-особистісні, що виникають за умови спільності ціннісних орієнтирів партнерів, що забезпечується розумінням думок та почуттів один одного, емпатією; вища форма інтимно-особистісного спілкування – дружба та любов [4, с. 50].

Розрізняють два типи спілкування: формальний та природний (дружній), виділяючи такі різновиди формального спілкування: контакт «масок»; обмеження у позиціях контакту; лицемірно-благий контакт у разі прихованого конфлікту; контакт «з уколами», «контакт з маніпулюванням»; обмеження репертуару індивідуальних ролей; закріплення заданих міжособистісних ролей на тлі взаємовідносин, що змінилися; закріплення внутрішньогрупової ролі; обмеження виконання будь-яких психологічних ролей (крім формальної); обмеження у тематиці контакту; обмеження, що накладається на один із рівнів контакту. У спілкуванні з урахуванням дружнього розташування важлива міра, доцільність дружності. Описано шість моделей спілкування у педагогічній діяльності: спілкування на основі спільної діяльності; спілкування на основі доброзичливого розташування; спілкування-діалог; спілкування-залякування; спілкування-дистанція.

Стилі педагогічного спілкування знаходять своє вираження у типах педагогічного керівництва діяльністю вихованців: авторитарному, ліберальному, демократичному. Авторитарний стиль спілкування вчителя виявляється у нав'язуванні свого погляду, свого світогляду учневі. Ліберальний стиль відрізняється присутністю деякого «підлабузнення» перед учнем. Демократичний стиль спілкування дозволяє учню відчувати себе особистістю. У цьому стилі вчитель визнає учня як об'єкт, а й як суб'єкта освітнього процесу [5, с. 4].

З метою формування та розвитку громадянської самосвідомості необхідно організувати таке спілкування, у якому відбувається суттєва особистісна перебудова, що веде до значних позитивних змін у усвідомленні своїх дій, тобто високий рівень рефлексії. У процесі такого спілкування суб'єкти діяльності прагнуть до поліпшення психічного та фізичного самопочуття, до нарощування творчого та розумового потенціалу взаємодіючих суб'єктів, підвищення гнучкості мислення, формування адекватної самооцінки, впевненості у собі, вдосконалення особистості. У той самий час розвиток людини як особистості, розкриття всіх її внутрішніх якостей і резервів, підвищення її духовного, культурного рівня сприяє поліпшенню її навчання. Це цілком узгоджується з концепцією Л.С. Виготського про розвиток вищих психічних функцій людини у процесі спілкування та засвоєння ним культурних цінностей. Стає зрозумілим, що низький рівень громадянської самосвідомості суб'єктів освітньо-виховного процесу обумовлений великою мірою неефективністю спілкування.

Вчені зазначають, що комунікативні здібності, які ми маємо, потребують цілеспрямованого розвитку. У будь-якому своєму значенні система спілкування педагога із виховуваним – категорія виховно-активна. І це, своєю чергою, вимагає підвищення моральної ефективності всієї системи педагогічного спілкування. Адже в процесі спілкування педагога та учнів завжди складається певна система «морально насичених відносин».

Практичні завдання педагога є комплексними, що виникають у конкретних ситуаціях спілкування та діяльності. Їхнє рішення вимагає від викладача вміння брати до уваги все різноманіття умов, що утворюють педагогічну ситуацію. Необхідно звернутися до

характеристики трьох основних типів міжособистісного спілкування: імперативне, маніпулятивне та діалогічне. Імперативне спілкування – це авторитарна (директивна) форма на партнера зі спілкування. Його основною метою є підпорядкування одним із партнерів собі іншого, досягнення контролю за його поведінкою, думками, а також примус до певних дій та рішень. У даному разі партнер зі спілкування сприймається як бездушний об'єкт впливу, як механізм, яким треба управляти; він виступає пасивною, «стражденною» стороною.

Особливість імперативного спілкування в тому, що примус партнера до чогось не приховується. Як засоби впливу використовуються накази, вказівки, вимоги, погрози, розпорядження тощо.

Маніпулятивне спілкування схоже з імперативним. Основною метою маніпулятивного спілкування є вплив на партнера зі спілкування, але при цьому досягнення своїх намірів здійснюється потай. Маніпуляцію та імператив об'єднує прагнення домогтися контролю у тому, що в маніпулятивному типі партнер зі спілкування не інформує про свої справжні цілі, цілі ховаються чи підміняються іншими. При маніпулятивному типі спілкування партнер не сприймається як цілісна унікальна особистість, він є носієм певних, «потрібних» маніпулятору властивостей та якостей. Імперативна та маніпулятивна форми міжособистісного спілкування відносяться до монологічного спілкування.

Діалогічне спілкування є альтернативною імперативному та маніпулятивному типу міжособистісного спілкування. Воно ґрунтується на рівноправності партнерів і дозволяє перейти від фіксованої на собі установки до встановлення на співрозмовника, реального партнера зі спілкування.

Для розуміння діалогічного спілкування найбільш значущими є ідеї про діалог на найвищому рівні, тобто діалог особи; концепція, за якою діалогічне спілкування – одна із умов розвитку психологічно здорової особистості; уявлення, які розглядають діалогічне спілкування як основу виховного впливу [2, с. 20].

Дослідники проблеми діалогічного спілкування зазначають, що основним механізмом його реалізації є забезпечення рівноправності учасників діалогу, їхньої взаємної поваги та прийняття, співпереживання, взаєморозуміння, співтворчості та співрозвитку, можливості взаєморозкриття. Ці характеристики є базовими, взаємопов'язані між собою, і саме на основі рівноправності, довіри,

взаєморозуміння та прийняття виникає духовна спільність, співтворчість та взаємний розвиток осіб, які вступають у спілкування. Діалогічне спілкування можливе за наявності двох взаємозалежних характеристик: внутрішньої готовності до діалогу та організації зовнішніх умов його здійснення [1, с. 55].

Діалог можливий лише у разі дотримання низки правил взаємовідносин: психологічний настрій на емоційний стан співрозмовника та власний психологічний стан (спілкування за принципом «тут і зараз», тобто з урахуванням почуттів, бажань, фізичного стану, які партнери відчують у конкретний момент); довіра до намірів партнера без оцінки його особистості (принцип довірливості); сприйняття партнера як рівного, що має право на власну думку та власне рішення (принцип паритетності); спілкування має бути спрямоване на загальні проблеми та невирішені питання (принцип проблематизації); розмову необхідно вести від свого імені, без посилання на чужу думку та авторитети; слід висловлювати свої справжні почуття та бажання (принцип персоніфікування спілкування) [3, с. 108].

Побудова діалогу, який сприяв би розвитку людини, становленню її громадянської самосвідомості, процес не швидкий, оскільки розвиток не може статися миттєво. Якщо ми хочемо справді щось змінити у системі відносин з іншою людиною, ми повинні бути готові до колосальних особистісних вкладень. Недарма кажуть, створи себе, а потім впливай на інших тим, ким ти є.

Висновки. Підсумовуючи сказане, зауважимо, що у вітчизняній психології та педагогіці накопичено певний досвід становлення проблеми діалогічного спілкування педагога у процесі його професіоналізації, проте потрібен його подальший розвиток у нових, змінених соціально-економічних, політичних умовах розвитку вітчизняного суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ведмедев М. М. Теоретичне мислення в умовах сучасного комунікативного середовища. *Філософія науки: традиції та інновації: науковий журнал* / МОН України, СумДПУ ім. А. С. Макаренка ; [ред. кол.: В. М. Вандишев, М. О. Качуровський, В. А. Косяк та ін.]. Суми : СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2009. № 1. С. 52–59.
2. Галаєвська Л. Діалогічна компетентність: проблеми та перспективи. *Українська мова і література в школі*. 2016. № 1. С. 18–22.

3. Голота Г. Долаючи психологічне та культурологічне непорозуміння: [процес спілкування; коментування як засіб подолання комунікативних невдач у фреймі тандем-методу]. *Іноземні мови в навчальних закладах*. 2006. № 6. С. 104–110.
4. Добрянський І. А. Особливості, способи і прийоми організації активно-діалогічного навчання: [з досвіду роботи]. *Педагогіка і психологія*. 2007. № 1. С. 47–54.
5. Кравець Л. Комунікативний кодекс освітянина. *Дивослово*. 2016. № 10. С. 2–6.

УДК 37.14:12

Чжао Цянь

*Навчально-науковий інститут
педагогіки і психології*

РОЗВИТОК МОТИВАЦІЇ ДО НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті розглядається особливості становлення навчальної мотивації студентів у закладі вищої освіти та системи цінностей особистості у процесі її професіоналізації. Особливий акцент спрямовано на суб'єктивні критерії ефективності навчання студентів закладу вищої освіти.

Постановка проблеми. Підвищення якості професійної підготовки вчителя у закладі вищої освіти вимагає уточнення наукових уявлень про змістовну та динамічну специфіку мотивації навчальної діяльності сучасного студентства у зв'язку з індивідуальною життєвою активністю. Завдання набуває надзвичайної актуальності в зв'язку з тим, що в молодіжному середовищі посилюються тенденції відмови від колишньої системи цінностей, що ведуть до конфлікту між індивідуальними та суспільно значущими цілями. Це, в свою чергу, породжує соціальний та професійний інфантилізм, перешкоджає як індивідуальному розвитку, так і вирішенню соціальних завдань. Щоб зрозуміти індивідуальну активність студентів у процесі навчання, потрібно вивчити мотивацію в аспекті відображення суб'єктивних триггерів діяльності.

Вивчення мотивації як елемента навчальної діяльності, обумовленого цілями та організацією навчання у закладі вищої освіти, знайшло всебічне відображення у працях вітчизняних та зарубіжних авторів. Як відбиток суб'єктивного спонукання діяльності мотивація вивчена не у всіх аспектах. Потрібно уточнення змісту мотивації залежно від цінностей особистості. Цінності, представляючи індивідуальні потреби та спрямованість,

характеризуючи особистісний зміст діяльності, є важливим критерієм становлення професіонала – майбутнього вчителя.

Мотивація як компонента психологічної структури діяльності успішно вивчається на основі принципів системогенетичного підходу в рамках проблем професійного розвитку. Відповідно до цього підходу, мотивація виступає як складна система психічних процесів, в якій виділяють різні елементи та їх взаємозв'язки. Питання про характер мотивації залежно від внутрішньо-особистісних структурних зв'язків нині вивчений недостатньо. Розуміння того, які мотиви та цінності займають провідне місце у відповідних підструктурах, наскільки тісно вони пов'язані між собою, як це характеризує зміст особистісної спрямованості та забезпечує її відповідність педагогічної спрямованості, а також об'єктивними показниками навчальної діяльності, завданнями та термінами навчання, дозволить конкретизувати наукову основу для оптимізації професійного навчання, для сприятливого поєднання індивідуальних та суспільних смислів.

Аналіз актуальних досліджень. Проблемі мотивації студентів до навчальної діяльності у закладах вищої освіти присвячено ряд робіт вітчизняних та зарубіжних науковців. Формування мотивації до самостійного навчання як чинника успішності навчання студентів та формування їх професійної компетентності розглядаються В. Носатовою [4] та В. Локшиним [1]. Мотивація професійної діяльності викладачів є предметом наукових розвідок Л. Мутіліної [3], та О. Онаць [5]. Психологічні особливості мотивації студентів до навчання розробляється Л. Михайловою [4].

Мета статті – виявлення змістовних та динамічних особливостей розвитку мотивації до навчальної діяльності студентів закладу вищої освіти.

Виклад основного матеріалу. У контексті теорії мотивації студент відчуває сьогодні великий дефіцит на всіх рівнях потреб. Як наслідок – це ослаблене фізичне та психічне здоров'я. Усе це є перешкода досягнення п'ятого рівня потреб (потреба в самоактуалізації). Тому необхідно допомогти студенту направити свої зусилля на реалізацію мотивів самоактуалізації особистості. Це найвищий рівень потреби, потреби «зростання». Людина відчуває, що вона повинна відповідати своїй природі, тобто самореалізуватися.

Потреба самореалізації - одне з провідних потреб особистості, метапотребою стосовно якої виступає потреба сенсу життя. Потреба самореалізації є джерелом особистісно-сислової активності людини, спрямованої на перетворення себе та інших.

Потреба самореалізації актуалізує: професійний інтерес, що ґрунтується на переконанні, що отримані в результаті навчальної діяльності професійні знання, вміння, навички будуть використані у майбутній роботі, формуючи таким чином, сукупність позитивних мотивів, що визначають позитивне ставлення до майбутньої професії; духовний інтерес, який виступає як засіб самореалізації особистості і виявляється у наступних потребах: наукові знання, поняття нестандартних способів вирішення завдань, самовдосконалення, у свідомому розвитку своїх творчих сил, розвитку емоційно-вольової сфери, в чеснотах. Професійно-орієнтована навчальна діяльність стає об'єктом потреби студентів у тому випадку, якщо здійснюється робота з її організації [5, с. 2].

Все це має призвести до потреби професійно орієнтованої навчальної діяльності, становлення у професійному відношенні, виступаючи як стимул розвитку особистості загалом.

Практичний компонент професійної мотивації навчальної діяльності студентів це система професійних знань, умінь та навичок студентів, необхідних для вирішення та реалізації професійних завдань на практиці. Аналіз спеціальної літератури та низки досліджень з проблеми діяльності дозволяють визначити вміння як освоєні людиною способи виконання діяльності, а навичка як частково-автоматизована дія. Відомі різні класифікації професійних умінь, що налічують від трьох до кількох десятків одиниць. У структурі практичного компонента ми можемо виділити такі вміння:

- гностичні, які забезпечують навчання;
- конструктивні – проектувати та передбачати очікуваний результат;
- організаторські – пов'язані з організацією різних видів діяльності;
- комунікативні – вміння організовувати спілкування у системі;
- інформаційні – повідомлення та передача суспільно-історичного та професійного досвіду;

- творчі – пов'язані з новизною та значимістю результатів навчальної діяльності у освоєнні професії;
- професійна техніка – специфічні професійні знання, уміння, навички, управління внутрішнім станом та зовнішньою поведінкою [2, с. 5].

Провідні вчені вказують на вміння вирішувати аналітико-рефлексивні, конструктивно-прогностичні, організаційно-діяльнісні, оціночно-інформаційні та кореляційно-регулюючі завдання.

Оціночний компонент професійної мотивації навчальної діяльності студентів включає:

- володіння діагностикою навченості та вченості, тобто вміння встановлювати зворотні зв'язки;
- володіння професійними поглядами, переконаннями; здатність оцінювати науково-технічну творчість та творчість взагалі;
- володіння самооцінкою, самоаналізом, здатність до рефлексії [3, с. 158].

Аналіз педагогічної літератури дозволив виділити такі функції перевірки та оцінки знань, умінь, навичок:

- навчальна – вдосконалення знань, умінь, навичок, піднесення їх на більш високий рівень;
- виховна – виховання вимогливості та відповідальності у навчальній діяльності, прагнення та бажання вчитися, самостійно набувати знань;
- контролююча – визначає готівковий рівень знань, умінь відповідно до вимог програми [4, с. 106].

Функції оцінки не обмежуються лише констатацією рівня навчання. Оцінка також є засобом стимулювання вчення, позитивної мотивації, впливу на особистість.

Контролювання, оцінювання знань є складовими частинами дидактичного діагностування. Дидактичне діагностування має ширший і глибший зміст, ніж традиційна перевірка знань, умінь, відбиваючи динамічність як із властивостей професійної мотивації навчальної діяльності та виявляючи її багаторівневий характер.

Спираючись на класифікацію рівнів, оброблену літературу, були виділені такі рівні професійної мотивації навчальної діяльності студентів у процесі підготовки до професійної діяль-

ності: репродуктивний, продуктивний та творчий.

На репродуктивному рівні професійна мотивація навчальної діяльності студентів спрямована на накопичення обсягу необхідної інформації для майбутньої професійної діяльності, засвоєння основних понять, на точне відтворення чи видозмінене повторення навчального матеріалу у процесі навчання, оволодіння базовими знаннями, формування ціннісних орієнтирів, інтегративних якостей особистості, мотивації до професійної діяльності.

На продуктивному рівні професійна мотивація навчальної діяльності студентів спрямована на вивчення, осмислення навчального матеріалу, аналіз та оцінку форм, методів, засобів, технологій навчання та виховання, трансформацію отриманих знань та практичну діяльність.

На цьому рівні сформовано основні професійні цінності, інтегративні якості особистості, мотивацію до професійної діяльності, що відповідає ефективному рівню формування професійної мотивації навчальної діяльності.

На творчому рівні професійна мотивація навчальної діяльності спрямовано на перетворення дійсності, дослідницьку роботу, самостійне вирішення професійних завдань; сформовано інтегративні якості особистості, потребу у спілкуванні з професією, потребу у передачі отриманих знань, сформовано мотиваційно-ціннісну сферу, що відповідає максимально-ефективному рівню формування професійної мотивації навчальної діяльності [1, с. 47].

Всі три рівні взаємопов'язані, при переході від одного мотиваційного рівня до іншого підвищується рівень підготовки студентів до професійної діяльності, вирішення професійних завдань. Таким чином, студент переходить від репродуктивного рівня до продуктивного та від нього до творчого.

Висновки. Отже, професійна мотивація проявляється у діяльності особистості. Професійна мотивація реалізується у таких формах як потреби, мотиви, професійні інтереси, бажання, світогляд, схильність, переконання та ідеали особистості.

Професійна мотивація навчальної діяльності студентів є сукупністю позитивних, усвідомлених особистісно-значущих мотивів і потреб, що домінують у процесі оволодіння професійними знаннями, вміннями, навичками, розвитку здібностей та самовдосконалення майбутнього фахівця.

Проблема мотивації та стимулювання студентів до навчальної та наукової діяльності є однією з основних труднощів, з якими доводиться стикатися викладачам вищої школи у процесі навчання студентів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Локшин В. Формування професійної компетентності майбутніх викладачів соціокультурної сфери у ВНЗ. *Рідна школа*. 2010. № 11. С. 45–49.
2. Михайлова Л.І. Психологічні особливості підготовки майбутніх викладачів. *Вісник Сумського національного аграрного університету: науковий журнал* / ред. кол.: В.І. Ладика, А.М. Салогуб, Ю.І. Данько та ін. Суми: Сумський нац. аграрний ун-т, 2012. Вип. 11 (54). С. 3–6.
3. Мутіліна Л. Деякі питання розвитку мотивації професійної діяльності викладачів. *Соціальна психологія*. 2009. № 6(38). С. 154–159.
4. Носатова В. Формування мотивації до самостійного учіння як чинник успішності навчання студентів в університеті. *Новий колегіум*. 2021. №1. С. 105–108.
5. Онаць О. Директор школи – менеджер і лідер. *Освіта*. 2015. № 50, 16-23 грудня. С. 2.

СЕКЦІЯ 2

ІННОВАЦІЇ У МЕНЕДЖМЕНТІ ОСВІТИ

**Юхно Я.Ю.,
Козлова О.Г.**

*Сумський державний педагогічний
університет імені А. С. Макаренка*

САМОМЕНЕДЖМЕНТ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті з'ясовано, що керівник закладу загальної середньої освіти є найважливішим учасником у впровадженні інновацій у системі загальної середньої освіти, що свідчить про те, що від нього очікується успішне виконання професійної діяльності. Визначено, що ефективність менеджменту керівника знижується коли на них покладалась велика кількість завдань. Проаналізовано поняття самоменеджмент, яке визначають як організацію людиною власної діяльності, свідоме регулювання своїх ресурсів задля досягнення поставлених цілей. Самоменеджмент надзвичайно важливий у професійній діяльності керівника закладу загальної середньої освіти, бо дає можливість визначити процес управління з позиції оптимізації власних управлінських завдань. З'ясовано основні навички самоменеджменту в професійній діяльності керівника, які дозволяють відчувати себе більш продуктивним при виконанні професійних обов'язків незалежно від оточуючого середовища.

Ключові слова: керівник закладу загальної середньої освіти, самоменеджмент, управління навчальним закладом, професійна діяльність керівника.

Постановка проблеми. Реалії сучасного світу, потребують від сучасного фахівця таких знань, умінь і навичок, що могли б дати можливість миттєво реагувати на мінливе середовище. Враховуючи тенденції побудови інформаційного суспільства і усвідомлення зростаючої ролі інноваційних процесів керівник закладу загальної середньої освіти у процесі професійної діяльності має оволодівати елементами самоменеджменту. Самоменеджмент в системі освіти набуває масового характеру і реалізуються на основі застосування нових ідей та послідовного впровадження інновацій в управлінні. Тому виникає об'єктивна потреба у професійної діяльності керівника закладу загальної середньої освіти у процесі впровадження елементів самоменеджменту.

Аналіз досліджень і публікацій. Дослідженню самоменеджменту керівників присвячено низку праць вітчизняних та зарубіжних дослідників, серед яких А. Баркер, Н. Гавриш, Л. Даниленко, О. Козлова, В. Кремень, І. Курас, Р. Миленкова. Основою для розвитку досліджень самоменеджменту стали праці Л. Зайверта, який є автором поняття «самоменеджмент». Також актуальними для дослідження стали праці М. Вудкока й Д. Френсіса, у яких висвітлено ідею подолання працівником власних обмежень.

Метою статті є теоретичне дослідження основних складових самоменеджменту керівника загальної середньої освіти у процесі професійної діяльності.

Виклад основного матеріалу. Основною фігурою в системі управління навчальним закладом є керівник, особа, яка керує закладом. Керівник сучасного навчального закладу працює в період оновлення функціональних обов'язків та видів управлінської діяльності, що пов'язано з особливими умовами розвитку країни [4, С. 345].

Протягом десятиліть, безсумнівно, вважалося, що керівники є основними особами, які беруть участь у впровадженні інновацій у системі загальної середньої освіти, що свідчить про те, що від них очікується успішне виконання їх діяльності. Як наслідок, існують випадки, коли ефективність менеджменту керівників знижувалась через те, що на них покладалась велика кількість завдань. На це також впливає обмеженість у часі та виконання своїх основних обов'язків та інших додаткових завдань [6, С. 38].

Зазначимо, що самоменеджмент – це відносно новий напрям у менеджменті, що виник у середині 90-х років. Л. Зайверт започаткував цей термін і дав визначення – цілеспрямоване й послідовне використання ефективних методів роботи в повсякденній практиці з метою оптимального використання власного часу. У загальному розумінні самоменеджмент – це організація людиною власної діяльності, свідоме регулювання своїх ресурсів задля досягнення поставлених цілей [3, С. 85]. Самоменеджмент як наука розглядає процеси самокерування й самоорганізацію людини; роботу над собою в межах особистісного розвитку та оволодіння методами ділової активності, управління власними ресурсами й життям.

Відмітимо, що самоменеджмент керівника закладу загальної середньої освіти постає як набір управлінських впливів та рішень, спрямованих ним на себе як на суб'єкт, задля приведення своєї особистості у відповідний стан, необхідний для успішного здійснення організаційної та педагогічної діяльності. Отже, об'єктом самоменеджменту виступають час, власні ресурси, сам суб'єкт та його власне життя задля досягнення успіху [4, С. 376].

Дослідник Дж. Барбейн стверджує, що керівники під час своєї діяльності стикаються з кількома професійними ризиками, включаючи професійний стрес, який може негативно вплинути на психічне та фізичне здоров'я та продуктивність праці. Стрес може бути викликаний організаційними змінами, стосунками колегами-вчителями, адміністративним персоналом, робочим середовищем, довгим робочим днем, великим навантаженням та перевітками. Крім того, дотримання щоденного розпорядку, моніторинг діяльності та робота з зацікавленими сторонами громади – це лише деякі з очікуваних функцій, які повинен виконувати керівник закладу під час своєї професійної діяльності [5, С. 152].

Варто зазначити, що самоменеджмент надзвичайно важливий у професійній діяльності керівника закладу загальної середньої освіти, бо дає можливість визначити процес управління з позиції оптимізації власних управлінських завдань.

Розвиток навичок самоменеджменту стає однією з найкращих управлінських практик та напрямків діяльності тих керівників, що вирішили стати більш продуктивними. Він може особисто організувати заходи з самооцінки, щоб визначити, чи володіє необхідними навичками. Ця робота є надзвичайно важливою для осіб, які орієнтовані на прогресивний кар'єрний розвиток. Без особистих зусиль для розвитку навичок самоорганізації та самоменеджменту важко уявити продуктивне життя та досягнення успіху в кар'єрі та професійному просуванні [1, С. 122].

Під навичками самоменеджменту в професійній діяльності керівника закладу загальної середньої освіти розуміють ті здібності, які дозволяють відчувати себе більш продуктивною при виконанні професійних справ незалежно від оточуючого середовища. Добре розвинені навички самоменеджменту допомагають ефективно спілкуватися з колегами, керівництвом, приймати правильні рішення, добре планувати свій час та зберігати психічне та фізичне здоров'я.

1. Стресостійкість – навичкою самоменеджменту, яка виражена у особистій здатності протистояти стресовим ситуаціям. Коли людина розвиває цю навичку, вона може уникнути багатьох помилок, які зазвичай роблять, коли перебувають у стані стресу. Стрессова ситуація зазвичай блокує нашу здатність мислити і приймати раціональні рішення. У стані стресу навіть найпростіші завдання викликають труднощі, в результаті чого продуктивність знижується. Це робить необхідним розвиток здатності до саморезистентції, щоб покращувати продуктивність та протистояти стресовій ситуації.
2. Вирішення проблем – друга навичка самоменеджменту вимагає використання інтелекту як механізму для прийняття правильних рішень. Навіть з найскладнішими завданнями та викликами можна ефективно впоратися, якщо інтелект постійно перебуває в тонусі. Вирішення проблем вимагає від людини оперувати фактами та робити правильні припущення, аналізувати ситуацію, розглядати проблеми та знаходити ефективні рішення. Зберігаючи розум поміркованим приймаємо раціональні рішення навіть у найскладніших ситуаціях.
3. Комунікація – навичка, що дає можливість донести інформацію до інших та визначає його успіх. Комунікація є однією з ключових навичок самоменеджменту, необхідних для як для особистого розвитку, так і для професійної діяльності. Здатність ефективно доносити будь-яку інформацію означає, що керівник може ділитися інформацією з мінімально можливими спотвореннями і в найшвидший спосіб. Продуктивні менеджери завжди можуть ефективно спілкуватися зі своїми друзями, сім'єю, родичами та на робочому місці, тому що вони всебічно розуміють цінність чітко та своєчасно наданої інформації [2, С. 74].
4. Тайм-менеджмент – своєчасне досягнення очікуваних результатів визначає успіх зусиль керівника. Управління часом є надзвичайно важливою навичкою самоменеджменту, що надає можливості для керівника закладу загальної середньої освіти діяти більш продуктивно. Існують різні техніки тайм-менеджменту, які показують, як розвинути навичку самоменеджменту. Однією з важливих технік є ведення контрольних списків і створення уявної картини про наступну дію заздалегідь.
5. Пам'ять – здатність запам'ятовувати події, імена, факти і т.д.

дозволяє пам'ятати все, що їй потрібно для виконання щоденних професійних завдань і обов'язків. На відміну від інших навичок самоменеджменту, пам'ять вимагає особистих зусиль для розвитку розумових здібностей. Для покращення пам'яті, необхідно зосередження на виконуваній діяльності, повторення критично важливих дій, візуалізація концепцій тощо.

Таким чином, здатність ефективно використовувати самоменеджмент – це вміння керівника закладу загальної середньої освіти, яке стає дуже важливим для досягнення професійного успіху. Критично важливими елементами самоменеджменту є постановка цілей, моніторинг поведінки та оцінка прогресу.

Висновки. Отже, керівник закладу загальної середньої освіти у своїй професійній діяльності повинен використовувати різні технології для опанування навичок самоменеджменту. Ефективне використання робочого часу й планування, розвиток комунікативних здібностей, покращення стресотійкості та пам'яті.

З огляду на вище сказане, можемо стверджувати, що самоменеджмент – спосіб самоорганізації професійної діяльності керівника закладу загальної середньої освіти, спрямований на самопізнання, саморозвиток та самоудосконалення. Професіоналізм, здатність вести за собою колектив, прагнення створювати і підтримувати належний соціально-психологічний клімат є невід'ємними рисами сучасного керівника, які неможливі без роботи над собою, без самоменеджменту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Главацька О. Л. Самоменеджмент як технологія професійної діяльності керівника закладу загальної середньої освіти // Актуальні проблеми управління закладами освіти в контексті стратегії модернізації освітньої галузі : колективна монографія. Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2020. С.160-177.
2. Лугова В. М. Напрями розвитку лідерської компетентності керівників українських підприємств / В. М. Лугова, О. А. Єрмоленко // Проблеми економіки: науковий журнал. Харків, 2012. № 1. С. 64-67.
3. Мармаза. О. І. Інноваційний менеджмент. – Х.: ТОВ «Планета-принт», 2016. 197 с.
4. Ренькас Б. М. Самоменеджмент керівника навчального закладу. Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції «Наукові підходи в управлінні навчальними закладами» (28 квітня 2015 р., Житомир). Житомир держ. ун-т ім. І. Франка.: Левковець, 2015. С. 37- 378.
5. Durban, J. M. & Alontaga, J. V. (2013). A self – assessment of the professional stress among elementary school teachers. European Social Sciences Research Journal, 1 (1), 19-28.

6. Manabat, I. M. (2016). Teachers' Attitude and Efficiency on the Learner Information System. Master's Thesis: Pampanga State Agricultural University.

УДК 378.1

**Івах В.Ю.,
Статівка В.І.**

*Навчально-науковий інститут
педагогіки і психології*

УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНО-ПАТРІОТИЧНИМ ВИХОВАННЯМ ШКОЛЯРІВ ТА СТУДЕНТІВ: ПОГЛЯД МОЛОДИХ НАУКОВЦІВ

У статті представлено погляд молодих педагогів-науковців на особливості молоді та національно-патріотичного виховання в Україні :описано характерні риси молодого покоління (готовність до змін, схильність до ризику, прагнення діяльності, прагнення пізнання сильних сторін життя та усвідомлення своєї ролі в суспільстві та ін.); презентовано дієві методи національно-патріотичного виховання: змагання, челенджі, подорожі, проекти, самоврядування, створення родоводу та ін.

Ключові слова. *Національно-патріотичне виховання, ментальні риси українців, характеристики молодого покоління, національна ідея, методи виховання.*

Постановка проблеми. Майбутнє нації зростає на національній ідеї, яка в Україні полягає у тому, що поєднує в собі «державність, власновладність, суверенітет і соборність, виступає... важливою духовною детермінантою подальшої консолідації сучасної української нації, розбудови демократичної держави і творення громадянського суспільства в Україні» [1.с.41].

Виховання у дусі національної ідеї, безумовно, відбувається на основі виховання поваги до національних символів (Герб України, Гімн України, Прапор України), знання національних героїв, як історичних (з історії козацтва), так і сучасних, знання видатних учених, діячів культури й мистецтва, національних традицій і звичаїв. Та головне у цьому процесі – усвідомлювати, знати, переконувати, що все українське – оригінальне, неповторне, гідне поваги та гордості за Україну.

Аналіз актуальних досліджень. На сучасному етапі розвитку державності України, коли відбувається тяжка війна з агресором, на меті якого знищення державності та геноцид українського народу, відбуваються перетворення у всіх сферах діяльності, через те , що

відбулись вони перш за все, у свідомості української нації. Наразі маємо всесвітньо визнані національні риси – сміливість, незламність, чуйність, витривалість, безмежна любов до рідної землі, домівки, родини та готовність захищати їх до перемоги. Саме ці риси і є результатом національно-патріотичного виховання, що здійснювалось в історії освіти. Останні десятиліття допомогли підняти завісу історії та подивитись на українську націю не як на єдиний «радянський народ», а як на український народ, який дав світу фундаторів космічної науки (С. Корольов, В. Глушко та ін.), засновників методів надточного підводного та космічного зварювання (Б. Патон), народних митців, картинами яких захоплювався сам Пікассо (К. Білокур) та ін. Українська нація завжди була найосвіченішою нацією (згадаймо початок XVII ст. – заснування Острозької академії, Києво-Могилянської академії). Знання цих і подібних фактів, історичних постатей породжує в душі кожного українця гордість і любов до країни.

Українська педагогічна наука живо відреагувала на формажорну ситуацію: розвиваються нові форми співпраці, придатні до змінених умов: педагогічне партнерство як пріоритет сучасної педагогічної освіти; медіавчительські кампуси та відеоконференції. Провідними науковцями проаналізовані завдання педагогічної науки для розбудови нової країни: «Освіта, освітяни – незламні у війні» (Кремень, В.Г., 18 серпня 2022). Активізувалась музейна педагогіка [5;6], плідно співпрацюють з висвітлення проблем виховання молодого покоління Національна академія педагогічних наук України [4], Інститут соціальної та політичної психології НАПН України [3]. Виникла нова форма співпраці з широкою аудиторією в ризико-небезпечних умовах – медіавчительський кампус [5], що являє собою текстовий та відеоваріанти виступів науковців, які розглядають актуальні проблеми впливу на свідомість молоді, узагальнюють досвід національно-патріотичного виховання школярів[1]. Узагальнення цього досвіду та теоретичних напрацювань – актуальна науково-педагогічна проблема, яка має важливе практичне значення у сучасних умовах.

Мета статті – проаналізувати актуальні напрацювання науковців та педагогів з проблеми національно-патріотичного виховання, здійснити систематизацію та узагальнення дієвих методів впливу на сучасну молодь у процесі національно-

патріотичного виховання.

Виклад основного матеріалу. Молоді українські науковці, які досліджують педагогічні процеси управління національно-патріотичним вихованням звертають увагу на особливості сучасних українських підлітків у ставленні до суспільства, науки, виховання:

1. Готові до змін. Відкриті до нового та не обтяжені досвідом, що може зупиняти на шляху до нових можливостей.
2. Схильні до ризику. У пошуку емоцій та можливостей завоювати авторитет серед однолітків, їх увагу здатні на ризиковані вчинки.
3. Прагнення наповнити існування діяльністю. «Мозок формується під завдання, які часто виконує. Тому ми маємо створити середовище, яке б стимулювало дітей виконувати такі завдання, які допомагатимуть у майбутньому. Наприклад, привчати до інтелектуальної діяльності, аналізу, ухвалення рішень, емоційної стійкості, фізичної витривалості» ([https://nus.org.ua/articles/yak-organizuvaty-patriotychne-vyhovannya-30-idej-porad-i-resursiv/.](https://nus.org.ua/articles/yak-organizuvaty-patriotychne-vyhovannya-30-idej-porad-i-resursiv/))
4. Визначення своєї ролі у суспільстві. Пошук значущої діяльності або справи як передумова розвитку професійного визначення у майбутньому.
5. Пізнання сильних сторін життя.

Свідомість, світосприйняття молодих педагогів ближчі до підліткових, тому їм краще зрозуміти школярів і студентів, вони формулюють свої судження про національно-патріотичне виховання на основі спостережень та нещодавнього власного досвіду, збагачуючи його теоретичним підґрунтям. На нашу думку, цікавими є спостереження щодо методів, які захоплюють підлітків та юнаків і ефективно формують патріотичні риси у молоді:

Змагання, челенджі. Роль наставника при цьому – постановка цілі та супроводження на шляху до цілі, створення враження у школяра відчуття контакту і важливості виконуваної діяльності; святкування перемоги та аналіз помилок.

Улюблені захоплення. Музика – це найпопулярніше захоплення серед молоді. Роль педагога – підтримати, підправити сприйняття, додати цікавого, викликати творче переосмислення.

Подорожі та пригоди. Роль педагога – перетворити подорож на пізнання історії, культури, власних можливостей особистості. Управлінська роль педагога – постановка цілей, завдань та

долучення учнів до формування програми подорожі.

Заробляння грошей – теж улюблена справа молоді: вони легко заробляють і легко витрачають їх. Справа педагога - створювати умови, в яких формувались би навички фінансової грамотності. В умовах війни молодь активно заробляє гроші концертами, миттям машин, продажем власних витворів мистецтва, навіть фруктів та овочів, що виростили з батьками та передає їх на допомогу ЗСУ.

Формування середовища, сприятливого для взаєморозуміння та підтримки, спільноти однодумців. «Педагоги мають уміти створити якісне середовище чи то для навчання, чи то для громадської активності, чи то для проєктної групи. Усе починається насамперед із прикладу – коли педагог сам дотримується встановлених правил і норм. Тоді він задає атмосферу середовищу і воно продовжує функціонувати, навіть якщо педагог зменшить свій вплив». (<https://nus.org.ua/articles/yak-organizuvaty-patriotychne-vyhovannya-30-idej-porad-i-resursiv/>).

Комунікація. На думку молодих науковців, для цього підліткам важливі інноваційність, простір, довіра. На думку молодих науковців, з учнями треба спілкуватися їхньою мовою. Вчителям треба не боятися вивчати сленг, аби його розуміти, комунікувати в соцмережах, відстежувати їх в інстаграмі.

Має сильний вплив на формування громадянина-патріота організація дієвого самоврядування. «Включення учнівського самоврядування до обговорень, ухвалення рішень, що стосуються навчального процесу, побуту чи позашкільного навчання. А ще важливо дотримуватися домовленостей, бо це формує в учнів розуміння, як до них ставиться інституція, у якій вони навчаються. Важливо вибудовувати взаємну повагу, яка переростатиме в розуміння взаємин між державою і громадянами», – так вважають молоді науковці.

Правильно *організована профорієнтація* надає можливості молоді спробувати себе в різних ролях задля кращого розуміння своїх сильних та слабких сторін, що стане підґрунтям для вибору професії в майбутньому.

Створення родоводу – важливий складник в усвідомленні особистості в контексті спільноти. Досліджуючи історії своїх предків, які переказують брати та сестри, бабці, діди, молодь краще розуміє історію тих регіонів і місць, звідки походять родом. А це

важливий момент усвідомлення приналежності до історії українців.

Проектна діяльність – це метод, що вимагає від учнів більших затрат енергії, часу, більше відповідальності та злагодженої групової роботи, але результат є надзвичайно цінним: долається споживацтво, формується поважне ставлення до спільноти.

Висновки. У результаті дослідження проблеми національно-патріотичного виховання української молоді ми дійшли висновку про те, що національно-патріотичне виховання та управління ним у закладах освіти потребує дослідження особливостей сучасної української молоді та залучення таких методів впливу на особистість, які сприймаються молоддю як важливе суспільне завдання, котре піднесе значущість особистості серед однолітків і буде корисним для суспільства.

Перспективи дослідження полягають в описі системи управлінського впливу на формування особистості школяра.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Марковська, М. (2022) Національно-патріотичне виховання: 30 ідей. (<https://nus.org.ua/articles/yak-organizuvaty-patriotychne-vyhovannya-30-idej-porad-i-resursiv/>).
2. Медвідь, Ф. (2005). Українська національна ідея як детермінанта державотворчих процесів // Політичний менеджмент. 2005, 2, С. 35-41
3. Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. (2022, 7 квітня). Психологія російсько-української війни: внутрішній погляд [Відео]. Facebook. <https://www.facebook.com/events/307180538213121/>
4. Кремень, В.Г. (2022). Педагогічна наука для розбудови нової країни. За результатами виступу на Міжнародній серпневій педагогічній науково-практичній конференції «Освіта, освітяни – незламні у війні», 18 серпня 2022 р. Вісник Національної академії педагогічних наук України, 4(2). <https://doi.org/10.37472/v.naes.2022.4201>
5. Медіавчительський кампус. (2022е, 24 жовтня). Музейна педагогіка на уроках української літератури [Відео]. YouTube. <https://youtu.be/CmiFaZr18Ns>
6. Міхно, О.П. (2022). Інформаційний фронт: діяльність педагогічного музею України в умовах воєнного стану. Виступ на онлайн-конференції німецькомовних шкільних музеїв Німеччини, Австрії та Швейцарії. Вісник Національної академії педагогічних наук України, 4(1). <https://doi.org/10.37472/v.naes.2022.4119>
7. Семенов, О.М., & Вовк, М.П. (2021). Педагогічне партнерство як пріоритет сучасної педагогічної освіти. Досвід взаємодії Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України і Сумського державного педагогічного університету імені А.С. Макаренка. Вісник Національної академії педагогічних наук України, 3(2), 1-7. <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2021-3-2-11-1>

РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ УЧИТЕЛЯ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті окреслюється проблема розвитку управлінських компетентностей учителя, потенційно пов'язаних з новими соціальними запитами. Метою освіти стає загальнокультурний, особистісний та пізнавальний розвиток учнів, що забезпечує таку ключову компетентність, як здатність навчатися. Автор статті пропонує модель управлінської діяльності вчителя, яка представлена у вигляді блоків-компетенцій, взаємопов'язаних як між собою, так і між рівнями професійної діяльності, куди входять: стратегічне управління, тактичне управління, управління інформаційними потоками в зовнішній і внутрішній комунікації, самоврядування (самоорганізація та саморозвиток), управління колективами, які, в свою чергу, складаються з елементів компетенцій.

Ключові слова: вчитель, освіта, формування управлінських компетенцій, рівень професійної діяльності.

Постановка проблеми. Сучасне суспільство вимагає швидких змін в освітній системі. Логіка суспільного розвитку, сучасний рівень педагогічних досліджень спричинили потребу в новому осмисленні професіоналізму та результативності діяльності педагога. Процес демократизації освіти призвів до різноманіття навчальних планів, програм і підручників, поклавши на вчителя непросте завдання – зробити важливий вибір стратегії своєї педагогічної діяльності. У Законі «Про вищу освіту» з'явилися поняття «освітня програма» та «робоча програма». Основною вимогою діяльності вчителя стає як здатність вибрати підручник, програму, так і вміння проектувати [3].

Сфера діяльності вчителя та вимоги щодо нього значно розширюються: управління учнями, консультування, оволодіння майстерністю роботи з групою, готовність викладати різні предмети (у межах шкільної програми), тобто коло компетенцій вчителя значно розширюється.

Домінуючими вимогами до вчителя є оволодіння такими компетенціями: інтегрувати зміст різних предметів в освітній галузі; здатність проектувати індивідуальну освітню програму; здатність планувати свою діяльність (прогнозувати результати своєї роботи) тощо [2].

Завдяки перетворенням та суттєвим змінам освітніх систем питання про управлінську роль вчителя стає актуальним. У нових економічних умовах діяльність вчителя повною мірою має бути орієнтована на управлінський підхід. У цьому і полягає основна проблема, що висвітлюється у статті.

Аналіз актуальних досліджень. Сучасними дослідниками вивчаються різні управлінські аспекти у професійній діяльності педагога: роль учителя в управлінні (В. Васильєва, Н. Гупан, О. Козлова, В. Маслов, О. Пометун та ін); соціально-педагогічні умови розвитку управлінських компетенцій учителя (Н. Кінах, Д. Козлов, М. Лазарєв, В. Лугова, Л. Сергєєва, Т. Сорочан та ін.); управлінська компетентність та культура вчителя (Г. Довгополова, О. Мармаза, П. Олешко, Л. Пшенична та ін.).

Багатьох дослідників цікавить вивчення самих організаційно-управлінських, проектно-управлінських умінь у майбутніх вчителів (В. Живодьор, О. Козлова, Л. Пшенична, Л. Хоружа та ін.). Різні аспекти проблеми, що нас цікавить, розглядаються в межах психотехнологій спілкування вчителя як менеджера (Л. Мафтин, О. Скоробагатська та ін.), ролі управлінського спілкування в діяльності вчителя як фактора якісної організації педагогічного процесу на уроці (А. Урбанович), управлінського компонента професійної підготовки педагога (О. Керекеша-Попова, О. Кондур) та ін.

Однак у сучасній науці теоретичні та практичні аспекти проблеми розвитку управлінських компетенцій вчителя в умовах модернізації освіти, що проходить на новій правовій та економічній основі, розглянуті недостатньо докладно, тому потребують детального вивчення.

Мета статті – теоретично обґрунтувати модель управлінської діяльності вчителя як менеджера освіти та презентувати методичне забезпечення її реалізації.

Методи дослідження – аналіз філософської та психолого-педагогічної літератури, аналіз та синтез теоретичного та емпіричного матеріалу для визначення ступеня дослідженості проблеми, педагогічне спостереження, моделювання, анкетування, тестування, інтерв'ювання, дослідно-пошукова робота з метою розробки моделі, оцінки її доцільності.

Виклад основного матеріалу. Звернення до питання формування управлінських компетентностей учителя обумовлено суттєвими змінами, що відбулися у зовнішньому середовищі та неминуче вплинули на вимоги до професійної діяльності вчителя.

Сучасний учитель має бути готовий вільно працювати у різних професійних середовищах завдяки розвитку свого мислення та способів організації діяльності, не менш важливим за виконання професійної діяльності є його позиція в тій чи іншій організаційній структурі освітнього простору. Учитель як менеджер може вільно входити в організаційні структури та залишати їх, створюючи для вирішення будь-якої комплексної проблеми адекватні форми організації суб'єктів та всіх учасників освітнього простору.

У цілому нині вчитель – це педагог-менеджер, який уміє інтегрувати знання в освітній галузі, керувати формуванням універсальних навчальних процесів, уміє отримати результат згідно з метою предметних завдань.

У сучасних умовах вчителю-менеджеру потрібні управлінські компетенції, які дозволять здійснювати ефективні форми соціальної співорганізації, забезпечувати в освітньому просторі успішне вирішення комплексних проблем [1, с. 205].

Будь-яка діяльність складається з певних умінь. Розглядаючи управлінські компетенції, необхідні для професійної діяльності вчителя, ми виходимо з того, що вчитель, як і управлінець, наділений великими повноваженнями, він офіційно формулює цінності, цілі, приймає рішення змінити контекст, у якому діє регульований суб'єкт [4, с. 203].

На нашу думку, в основі ефективності професійної діяльності вчителя лежать саме управлінські компетенції, які розуміються нами як інтегративні компетенції для отримання результатів у учнів особистісного та метапредметного характеру, зафіксованих у системно-діяльнісному підході. Характеризуючи компетенції вчителя, виходимо з основних положень психологічної концепції діяльності, розробленої А. Леонтьєвим, С. Рубінштейном, відповідно до якої вміння – це окремі акти, компоненти діяльності. У своєму дослідженні ми спираємося на погляди науковців, які пов'язують формування управлінських компетенцій вчителя з моделями управління освітою, теорією управління та діяльнісним підходом [5].

Обгрутована нами модель управлінської діяльності вчителя є відкритою, складною, цілеспрямованою, динамічною системою, що спирається на загальні вміння випускників різних періодів навчання та регулятивні універсальні навчальні дії, а саме: цілепокладання як постановка навчальної задачі на основі співвіднесення того, що вже відомо та засвоєно учнями, і того, що ще невідомо; планування – визначення послідовності проміжних цілей з урахуванням кінцевого результату; складання плану та послідовності дій; прогнозування – попередження результату та рівня засвоєння знань, його тимчасових характеристик; контроль у формі звірення способу дії та його результату із заданим еталоном з метою виявлення відхилень та відмінностей від еталона; корекція – внесення необхідних доповнень і корективів у план і спосіб впливу у разі розбіжності зразка, реального впливу та його результату з урахуванням оцінки цього результату самим учнем, учителем, товаришами; оцінка – виділення та усвідомлення учнями того, що вже засвоєно і що ще треба засвоїти, усвідомлення якості та рівня засвоєння, оцінка результатів роботи; саморегуляція як здатність до мобілізації сил та енергії, вольового зусилля (вибору в ситуації мотиваційного конфлікту) та подолання перешкод.

Модель управлінської діяльності вчителя, зображена на рис. 1, представлена у вигляді взаємопов'язаних рівнів професійної діяльності блоків-компетенцій, що входять до цих рівнів: стратегічне управління, тактичне управління, управління інформаційними потоками, що передбачає зовнішні та внутрішні комунікації, самоврядування (самоорганізація та саморозвиток), управління колективами, які, в свою чергу, складаються з елементів компетенцій. Професійна діяльність учителя є відкритою до зовнішнього світу системою, що ґрунтується і існує під впливом чинників довкілля: політичних, економічних, екологічних, соціальних, технологічних та інших.

Незважаючи на те, що в моделі представлені всі три аспекти професійної діяльності вчителя, подальшу декомпозицію компетенцій будемо здійснювати лише в управлінському аспекті професійної діяльності вчителя.

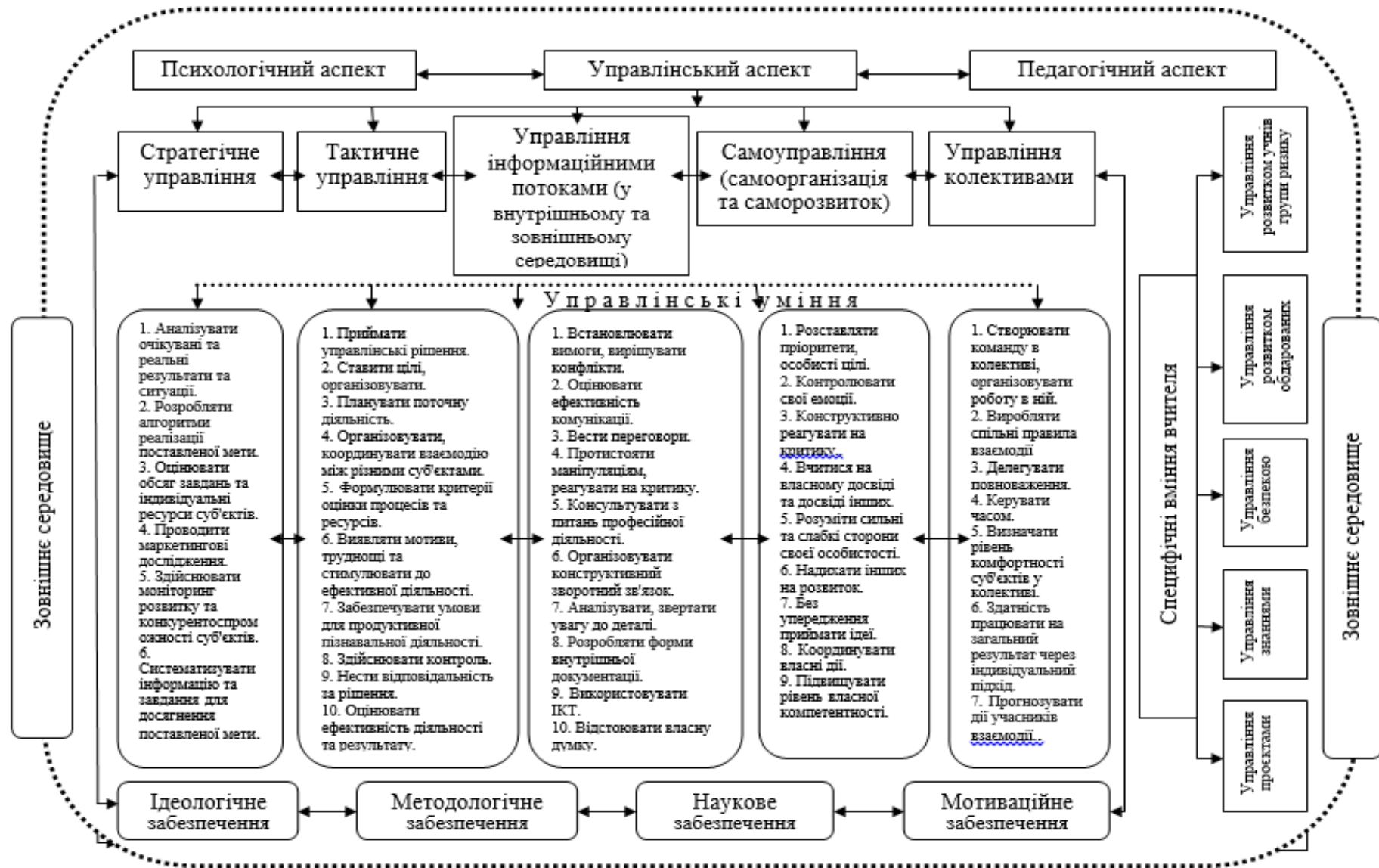


Рис. 1. Модель управлінської діяльності вчителя у професійній діяльності

У моделі управлінської діяльності вчителя ми виділили п'ять блоків управлінських компетенцій, що є сукупністю операційних компетенцій: 1) стратегічне управління; 2) тактичне управління; 3) управління інформаційними потоками, яке включає управління комунікаціями у зовнішньому і внутрішньому середовищі; 4) самоврядування (самоорганізацію, саморозвиток); 5) управління колективами (батьківськими, учнівськими, громадськими представниками, колегами, методичними об'єднаннями).

Отже, у моделі управлінської діяльності вчителя витримана рівність, що впорядковує її, надає раціональності та ефективності; завдяки притаманній гнучкості модель управлінської діяльності вчителя здатна внутрішньо розвиватися в аспекті структурних компонентів управлінських компетенцій вчителя. Обґрунтована модель управлінської діяльності вчителя може бути покладена в основу розробки освітньої програми, спрямованої на формування управлінських компетенцій вчителя; модель являє собою відображення змістових характеристик управлінської діяльності вчителя.

Висновки. У результаті виконаної дослідницької роботи ми дійшли таких висновків:

1. Питання про управлінську роль учителя є актуальним, оскільки освітні системи зазнають суттєвих змін. У нинішніх умовах соціально-економічного розвитку суспільства освітня орієнтація професійної діяльності вчителів передбачає нові підходи, коли діяльність учня заснована на реалізації його особистісного потенціалу і призводить до створення ним освітніх продуктів відповідно до галузей, що пізнаються.
2. Описано класифікацію управлінських компетенцій вчителя-менеджера, що спирається на регулятивні універсальні навчальні дії. Визначені компетенції інтегруються в блоки: стратегічне управління, тактичне управління, управління інформаційними потоками, що передбачає зовнішні та внутрішні комунікації, самоврядування (самоорганізація та саморозвиток), управління колективами (батьківськими, учнівськими, громадськими представниками, колегами, методичними об'єднаннями). Обґрунтовано модель управлінської діяльності вчителя, в якій витримується рівність з метою її впорядкування, надання раціональності. Вона є модельним відображенням змістовних характеристик управлінської діяльності вчителя-менеджера.

3. Розроблена модель за допомогою змісту програми, через оволодіння теоретичними та практичними питаннями управлінської та професійної діяльності вчителя сприяє формуванню в учасників позиції вчителя-управлінця та дозволяє формувати уявлення про управлінську діяльність, управлінські компетенції в структурі професійної діяльності вчителя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Берека, В. Є. (2009). Формування професійної компетентності майбутнього менеджера освіти. *Вісник Прикарпатського університету*, XXVIII–XXIX, 202–211. (Bereka, V. E. (2009). Formation of professional competence of the future manager of education. *Bulletin of the Carpathian University*, XXVIII–XXIX, 202–211).
2. Дарманська, І. (2015). Сутнісна характеристика поняття «управлінська компетентність керівника загальноосвітнього навчального закладу». *Педагогічний дискурс*, 18, 74–78. (Darmanska, I. (2015). Essential characteristics of the concept of "management competence of the head of a comprehensive educational institution". *Pedagogical discourse*, 18, 74–78).
3. Закон України «Про вищу освіту». (Law of Ukraine «About higher education») (2014). Retrieved from: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/1556-18>.
4. Сисоєва, С. О. (2011). *Інтерактивні технології навчання дорослих : навчально-методичний посібник*. Київ : ВД «ЕКМО». (Sysoeva, S.O. (2011). *Interactive technologies for teaching adults: a teaching and methodical guide*. Kyiv: VD "ЕКМО").
5. Чередніченко, Г. А. (2011). Сутність та структура управлінської компетентності керівника вищого навчального закладу. *Проблеми сучасної педагогічної освіти*, 31 (38), 63–68. (Cherednichenko, G. A. (2011). The essence and structure of managerial competence of the head of a higher educational institution. *Problems of modern pedagogical education*, 31 (38), 63–68).

УДК 378.1

Бугаєнко А. В.

*Навчально-науковий інститут
педагогіки і психології*

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ

В статті розкривається теоретичний аспект управління закладами загальної середньої освіти у контексті інклюзивної освіти. Висвітлено особливості управління закладом загальної середньої освіти з інклюзивним навчанням. Зазначено труднощі, які можуть виникати під час провадження інклюзивного навчання. Визначено пріоритетні напрямки діяльності сучасного закладу освіти з інклюзивним навчанням.

Ключові слова: заклад загальної середньої освіти; інклюзивне навчання; проблеми впровадження інклюзивного навчання, управління навчальним закладом з інклюзивним навчанням; освітнє середовище.

Постановка проблеми. Кроки сучасної України в напрямку європейської інтеграції вносить певні корективи в освітній процес. Наша країна прагне дотримуватися загальнолюдських прав, особливо прав дітей з особливими освітніми потребами на освіту. Актуальним є питання забезпечення прав на якісну освіту дітей з обмеженими можливостями, так як кількість дітей з відхиленнями у розвитку, на жаль, стає більше. Відповідно до офіційних статистичних даних розвитку інклюзивного навчання, за останні п'ять років кількість дітей, які навчаються в інклюзивних класах загальної середньої освіти зросла майже п'ять разів [5].

Протягом останніх років в Україні, завдяки батькам та науковцям, спостерігається тенденція до інтеграції дітей з обмеженими можливостями в загальноосвітній навчальний заклад. Визнання Україною Конвенції ООН «Про права дитини» змусило державу прагнути змінювати навколишнє середовище з урахуванням потреб людей з психофізичними розладами. Це стосується і закладів загальної середньої освіти, де у звичайних класах навчається декілька дітей з особливими освітніми потребами. Інклюзія таких дітей дає позитивні результати, проте, під час її впровадження виникають ряд труднощів, з якими стикаються не тільки діти та їх батьки, а й педагоги та адміністрація закладу.

Аналіз актуальних досліджень. В останній час сучасні українські науковці, зокрема А. Колупаєва, Г. Нікуліна, Н. Компанець, С. Литовченко, Л. Олтаржевська, О. Таранченко, Н. Софій, Ю. Найда, В. Бондар, Л. Даниленко, А. Деркач, І. Зязюн та інші, у своїх наукових працях піднімають питання стосовно проблеми інтеграції дітей з особливими потребами до навчання у закладі загальному середньому освіті, їх пристосуванню до суспільства. Інклюзивне навчання та інклюзивна освіта ставить за мету відновити соціальний статус особи, забезпечити соціальну адаптації та знайти шляхи по залученню людей до соціального життя.

Але, наукові дослідження в повній мірі не охоплювали питання стосовно специфіки менеджменту закладів загальної середньої освіти з інклюзивним навчанням, через що актуальність проблеми та її аналіз дає нам можливість виокремити особливості управління таким закладом та подолати або зменшити труднощі, які можуть виникнути під час створення інклюзивного класу.

Мета статті – акцентувати увагу менеджерів закладів загальної середньої освіти на особливості управління навчальним закладом з інклюзивним навчанням та зосередити увагу на труднощах, що можуть виникнути під час впровадження інклюзивної освіти.

Методи дослідження: вивчення та аналіз філософської та психолого-педагогічної літератури, аналіз та синтез теоретичного та емпіричного матеріалу для визначення ступеня дослідженості проблеми наукового аналізу, педагогічне спостереження, дослідно-пошукова робота.

Виклад основного матеріалу. Сучасне українське суспільство, під впливом всесвітніх процесів гуманізації, прагне реалізувати право на освіту дітей з психофізичними порушеннями - це завдання є першочерговим у галузі корекційної освіти. Крім того, подібні зміни та напрям роботи свідчить про подолання як освітніх, так і соціально-психологічних бар'єрів, що виникають на шляху дітей з особливими потребами. Задум інклюзивного навчання полягає у тому, щоб дитини з особливими освітніми потребами не лише отримувала та засвоювала знання, але й приймала участь в громадському житті закладу освіти [2, с.11].

Хибною є думка, що інтегрувавши дитину з обмеженими можливостями в загальноосвітнє середовище, вона буде мати менше проблем – дитина стикається з труднощами в осягненні навчального матеріалу, пристосуванні до шкільного середовища, через що важливу роль адміністрації закладу загальної середньої освіти з інклюзивною освітою. Адміністрація закладу повинна пристосувати освітнє середовище до потреб дітей з особливими освітніми потребами; необхідним є тісна взаємодія батьків, вчителів, фахівців та учнів задля реалізації моделі інклюзивної освіти. Фахівці, які проводять корекційно-розвиткові заняття відіграють неабияку роль у допомозі та підтримці батьків дітей з ООП та вчителів, через що у закладі освіти необхідним є організації команди психолого-педагогічного супроводу, яка націлена не лише на допомогу дитині з особливими освітніми потребами, а й на підтримку всіх їх членів. Інклюзивна освіта зазначає змін майже кожного дня, через що обмін знаннями, ресурсами, формами та методами навчання серед всіх, хто співпрацює з дитиною з особливими освітніми потреби є важливим пунктом в досягненні

основної мети – здатності дитини з особливими освітніми потребами інтегруватися та підготуватися до незалежного життя в суспільстві [1, с.19].

Характерними рисами роботи команди психолого-педагогічного супроводу є прийняття рішень стосовно методів роботи, що обговорюються та приймаються колективно; члени команди супроводу несуть колективну відповідальність за результативність роботи та досягнення цілей індивідуального плану розвитку дитини, який розробляється на початку навчального року. Батьки є активними та рівноправними учасниками команди, які мають рівний статус і вважаються однаковими важливими – знання батьків щодо індивідуальних особливостей дітей враховуються при складанні індивідуального плану розвитку [1, с.50].

Індивідуальний план розвитку є головним інструментом та обов'язковим документом, який забезпечує індивідуальний підхід до процесу навчання дитини з особливими освітніми потребами, де визначається зміст навчання та комплекс додаткових послуг, яких потребує учень з ООП [3, с.55]. Як було вище зазначено – цей документ розробляється командою психолого-педагогічного супроводу та об'єднує їхні зусилля з метою конкретизації цілей, які необхідно досягнути протягом навчального року. Він розробляється відповідно до особливостей кожного учня з обмеженими можливостями в закладі освіти.

Складовими індивідуального плану розвитку дитини з особливими освітніми потребами є:

- період виконання програми;
- загальні відомості про учня;
- індивідуальні особливості розвитку дитини;
- рекомендації щодо організації освітнього процесу;
- додаткові психолого-педагогічні та корекційно-розвиткові послуги, яких потребує дитина;
- потреба у адаптації середовища;
- додаткові напрями роботи [7, с.126].

Відповідальність за реалізацію індивідуальної програми розвитку лягає на всіх членів команди психолого-педагогічного супроводу, відстеження виконання цілей, що вказані в плані, покладаються на заступника з навчально-виховної роботи.

Щоб досягти цілей індивідуального плану розвитку необхідним є співпраця педагогів та сімей дітей з особливими освітніми потребами. Менеджер закладу загальної середньої освіти є фасилітатором у налагодженні стосунків між всіма учасниками освітнього процесу. Варто зазначити, що у більшості випадків, батьки вже мають налагоджену взаємодію з соціально-психологічною службою, з представниками ІРЦ та реабілітаційними центрами, тому що володіють інформацією, котра є корисною для всіх учасників освітнього процесу. Важливо підтримувати ці зв'язки для того щоб сім'я, школа й фахівці працювали злагоджено. Тісна взаємодія педагогів та батьків передбачає опис цілей та шляхів їх досягнення, погоджених з родинами. Ступінь задоволення батьків інтеграцією їх дітей у заклад загальної середньої освіти характеризується розумінням школи індивідуальних особливостей розвитку дитини та її потреб, а також готовністю школи співпрацювати з батьками [3, с.53]

Проте, під час організації інклюзивного навчання часто виникають труднощі, які дуже впливають на якість створення інклюзивного середовища:

- недосконалість українського законодавства стосовно інклюзивної освіти;
- відсутня система підготовки, підтримки на робочому місці, достатньої кількості доступних методичних матеріалів (рекомендованих / затверджених);
- існування стереотипів стосовно людей з обмеженими можливостями;
- психологічні труднощі, що пов'язані з відсутністю готовності здорових дітей до існування в спільному середовищі з дітьми з особливими освітніми потребами;
- спеціальні та інклюзивні мережі загальноосвітніх підрозділів не відповідають потребам суспільства.

Крім того, важливим елементом є кадрове забезпечення інклюзивного навчання, яке відсутнє на тому рівні, на якому воно необхідне та фінансова, економічна, технічна та інформаційна складова підтримки закладів загальної середньої освіти. [6, с.124]

Але не дивлячись на труднощі, керівники навчальних закладів з інклюзивною освітою відмічають позитивні моменти інтеграції дітей з особливими потребами в освітнє середовище. Сучасна школа

може надати необхідний спектр послуг, які допоможуть покращити функціонування дітей та їхніх сімей, прагне максимально адаптувати освітнє середовище до потреб кожної дитини. Директор закладу загальної середньої освіти повинен заохочувати вчителів та персонал школи до постійного процесу, мотивувати їх та створювати сприятливі умови як для дітей з особливими освітніми потребами, так і для вчителів.

Висновки. Підсумовуючи вищевказаний матеріал, можна зробити висновок, що основними напрямками роботи закладу загальної середньої освіти в контексті інклюзивного навчання є: формувати інклюзивну компетентність членів колективу, прагнути вдосконалювати систему підвищення кваліфікації педагогічних кадрів у питанні інклюзивного навчання, налагоджувати взаємодію школи та батьків дітей з особливими освітніми потребами та співпрацювати з фахівцями інших структур задля досягнення оптимального рівня соціалізації дитини з особливими освітніми потребами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Дослідження якості інклюзивного навчання для дітей з особливими освітніми потребами. Режим доступу: https://mon.gov.ua/storage/app/media/inkluzyvne-navchannya/2021/04/02/Doslidzhennya_yakosti_inkluzyvnoyi_osvity_1_02_04.pdf (Research on the quality of inclusive education for children with special educational needs. Retrieved from: https://mon.gov.ua/storage/app/media/inkluzyvne-navchannya/2021/04/02/Doslidzhennya_yakosti_inkluzyvnoyi_osvity_1_02_04.pdf)
2. Заєркова Н.В. (2016) Інклюзивна освіта від А до Я: порадник для педагогів та батьків. – К., 2016. – 68 с. Zayerkova N.V. (2016) Inclusive Education from A to Z: A Guide for Educators and Parents. - K., 2016. - 68 p.
3. Колупаєва А.А. (2019) Асистент вчителя у закладі загальної середньої освіти з інклюзивною формою навчання. – 216 с. 3. Kolupaeva A.A. (2019) Teacher's assistant in an institution of general secondary education with an inclusive form of education. – 216 p.
4. Методичні рекомендації щодо організації навчання осіб з особливими освітніми потребами. Режим доступу : <https://mon.gov.ua/ua/news/metodichni-rekomendaciyi-shodo-organizaciyi-navchannya-osib-z-osoblivimi-osvitnimi-potrebami-list-mon> (Methodological recommendations regarding the organization of training of persons with special educational needs. Retrieved from: <https://mon.gov.ua/ua/news/metodichni-rekomendaciyi-shodo-organizaciyi-navchannya-osib-z-osoblivimi-osvitnimi-potrebami-list-mon>)
5. Міністерство освіти і науки України. Режим доступу : <https://mon.gov.ua/ua/osvita/inkluzivne-navchannya/statistichni-dani> (Ministry of Education and Science of Ukraine. Retrieved from: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/inkluzivne-navchannya/statistichni-dani>)

6. Омельченко А.О. (2020). Проблеми та перспективи розвитку інклюзії в Українських закладах освіти. Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка, №1, 332, 123-126. (Omelchenko A.O. (2020). Problems and prospects of the development of inclusion in Ukrainian educational institutions. Taras Shevchenko LNU Bulletin, No. 1, 332, 123-126.)
7. Порошенко М. А. (2019) Інклюзивна освіта: навчальний посібник. – Київ : ТОВ «Агентство «Україна». – 300 с. (Poroshenko M. A. (2019) Inclusive education: a study guide. - Kyiv: Agency "Ukraine" LLC. - 300 pp.)

УДК 330.163.14

Євєнко О.В.

*Навчально-науковий інститут
педагогіки і психології*

УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ ЯК ОСНОВА СТАЛОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ В УМОВАХ ВІЙНИ

У статті розглянуто особливості управлінської культури менеджера освіти та її роль як основи сталого функціонування освітнього закладу в умовах війни. Виокремлено провідні характеристики управлінської культури сучасного керівника закладу освіти. Окреслено вплив управлінської культури керівника на розвиток функціонування закладу освіти.

Ключові слова: *управлінська культура, керівник закладу освіти, структура управлінської культури.*

Постановка проблеми. На даний момент, у період, коли у країні війна, система управління навчальними закладами зазнала серйозних змін. У керівників навчальних закладів з'явилися складнощі управління, так як доводиться працювати в складних воєнних умовах.

Саме тому вирішення стратегічних освітніх завдань покла - дається на управління саме якістю культури управління, що здійснюється в закладах освіти, компетенція та компетентність їх керівників, а також залежить від опанування змісту, методів та форм ефективного менеджменту. Тому, як ніколи, саме сьогодні для управлінців навчальними закладами постає необхідність постійно підвищувати рівень управлінської культури.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вивчення робіт фахівців у галузі культури управління, що висвітлюють різні аспекти професійної діяльності менеджерів, дозволяє побачити загальну картину, що відображає специфіку даної професії та виділити її ключові особливості.

Якщо брати до уваги зарубіжних вчених, то культуру управління вивчали С. Кові, К. Бланшар, І. Адізес, Р. Тейлор, К. Блейк, Т. Діл, А. Кенеді, П. Друкер, Д. Дерлоу, М. Браун та інші. Українські науковці, які вивчають та розробляють цю тему: Л., А. Гук, Н. Гончарук, Г. Попова, Р. Войтович, О. Окіс, В. Гриб, Н. та інші. Проте тема є актуальною, особливо в умовах війни в країні та потребує додаткових досліджень управлінської культури.

Мета статті – окреслити роль управлінської культури менеджера освіти у процесі функціонування освітнього закладу в умовах війни.

Виклад основного матеріалу. Оскільки управлінську культуру сучасних керівників закладів освіти відносять до професійної, то її головною ознакою є спеціальна освіта, яка за певних умов може бути компенсована самоосвітою, підвищенням рівня кваліфікації та практичним досвідом.

Основне завдання кожного рішення керівника полягає в тому, щоб підлеглі виконали те, що необхідно для досягнення цілей спільної діяльності. Простий і багатовіковий спосіб вирішення цього завдання – командний дух, матеріальна винагорода або покарання, на них базується авторитарне управління. Але, на практиці, якщо використовувати ці компоненти, то вони не завжди призводять до очікуваних результатів. Управлінці помічають, що в даних умовах, підлеглі не мають бажання працювати. Для професійних управлінців цих ідей точно недостатньо. Крім того, вони, як правило, призводять до недостатнього розуміння ситуації та недостатніх дій з боку управлінців, які мають зрозуміти механізми людської поведінки глибше, ніж чийсь страждання [2, с. 196].

Формування, розвиток і збереження людського капіталу в умовах війни є актуальним завданням для кожного закладу освіти, незалежно від того чи це заклад початкової, середньої або вищої освіти. Від цього залежить присутність України на карті світу як незалежної та конкурентоспроможної країни [6, с. 89]. Роботодавці стикаються з новими викликами в управлінні людським капіталом під час війни, коли російські війська вторглися на територію України. Нездатність повною мірою використати його пов'язана зі значними втратами людського капіталу та несприятливими умовами для його формування, розвитку та збереження.

Згідно даних Агенції ООН у справах біженців, у середині липня український кордон перетнули понад 9 мільйонів осіб [7]. Саме тому управлінська культура менеджера освіти на даний момент є однією з основ сталого функціонування освітнього закладу в умовах війни.

У зарубіжній та вітчизняній науковій літературі існує велика кількість визначень культури управління менеджера. Найпоширеніші з них зводяться до наступних: культура управління керівника – це сукупність норм, принципів, цінностей, способів поведінки, стандартів, якими керує керівник організації в процесі управління діяльності [1, с. 176].

Сучасні тенденції суспільних перетворень змушують переключити увагу на культуру управління як діяльну та ціннісну основу, яка визначає поведінку освітянина у різних ситуаціях та умовах дії соціальних чинників.

Культура управління – це відповідність керівників вимогам, пов'язаним з управлінською діяльністю та особистими якостями самого керівника, обумовлений нормами і принципами моралі, етики, естетики і права. Насамперед, це високий рівень особистісної та загальної культури суб'єкта управління [4, с. 10].

До складових управлінської культури керівника навчального закладу В.Святоха відносить: управлінську етику як частину загальної етичної культури, яка сприяє професійній честі, гідності, обов'язковості та характеризується самокритичністю, стриманістю в судженнях, відкритістю тощо; організаційну культуру, що характеризує рівень професійної діяльності; загальну культуру особистості менеджера, яка визначає духовну зрілість особистості керівника; психічну культуру як визначальну характеристику професійної діяльності управлінця; комунікативну культуру або культуру спілкування – навичку налагоджувати взаємовідносини, гармонізувати середовище, а також правову, естетичну, екологічну культуру.

Загальновизнано, що рівень культури управління є важливим показником рівня професіоналізму. Визначальною характеристикою рівня культури управління, тобто рівня внутрішнього менеджменту навчального закладу є представлення ціннісних основ менеджменту, моделей управлінської поведінки, стилів управління. При цьому важливу роль повинні відігравати управлінські навички, які визначаються як еталон реалізації

управлінських компетенцій [5, с. 237-242].

Висновки. Отже, Україна має значну кількість закладів освіти, але 24 лютого 2022 року почалася війна, яка вплинула на формування, розвиток та збереження освіти в країні. У зв'язку з цим українські заклади освіти змушені змінювати підходи до управління персоналом, адже сьогодні він є основним засобом, двигуном соціально-економічного розвитку освіти та держави в цілому. Втраті людського потенціалу, його створенню, розвитку та підтримці перешкоджають інші несприятливі фактори, серед яких стресовий стан багатьох українців, пов'язаний із військовими діями, відсутність інвестицій у людський капітал, скорочення заробітної плати, обмеження діяльності навчальних закладів або її повне припинення [3].

Саме тому потрібно формувати управлінську культуру керівника навчального закладу, розвивати його управлінську компетентність, яка вплине на зростання його професіоналізму.

Спеціальна підготовка освітніх керівників є важливою і актуальною справою сьогодні. Необхідно підвищувати рівень управлінської культури керівників навчальних закладів для ефективного управління, конкретніше – закладати основи ще на етапі підготовки майбутніх фахівців.

Розвиток культури управління сучасного навчального закладу є важливою передумовою ефективного управління освітньою сферою та інноваційного розвитку, якісних змін у навчальній системі. Проте особливості розвитку та формування нової управлінської культури керівника навчального закладу потребують подальшого дослідження, оскільки самі менеджери готові до глибоких роздумів над основами власної професійної діяльності та її покращення засобами наукового відображення процесів становлення культури управління, які враховують життєву позицію керівника та його цінності.

Дана публікація не вичерпує всіх аспектів проблеми розвитку управлінської культури менеджера освіти. Перспективним є дослідження методики оптимізації формування управлінської культури сучасного керівника закладу освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гошко А. О., Дмитренко Г. А., Князєв В. М. Контури нового управлінського курсу трансформації України. Київ : Вид-во НАДУ, 2004. 176 с.

2. Мартинець Л. А. Управлінська діяльність керівника навчального закладу : навч. посіб. Вінниця, 2018. 196 с.
3. Назарко С., Канцур І., Познанська І. Управління людським капіталом в умовах війни. *Економіка та суспільство*. 2022. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-32>.
4. Розвиток управлінської культури керівників професійно-технічних навчальних закладів : посібник / за ред. В. І. Свистун. Київ : ІПТО НАПН України, 2015. 141 с.
5. Святоха В. А. Вплив управлінської культури керівника вищого навчального закладу на ефективність менеджменту // Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2013. № 3 (32). С. 237-242.
6. Точиліна Ю. Ю. Роль людського капіталу в інноваційному розвитку національної економіки // Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2019. Вип. 26. Ч. 2. 89 с.
7. Over 9 million border crossings registered from. URL: <https://www.reuters.com/world/europe/over-9-million-border-crossings-registered-ukraine-un-agency-2022-07-13/> (дата звернення: 11.11.2022).

УДК 378.1

Сіробаба І. О.

*Навчально-науковий інститут
педагогіки і психології*

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПЕДАГОГІЧНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ В ОСВІТІ

*На сучасному етапі розвитку України важливу роль відіграє освіта. Таким чином, збільшується відповідальність освітянської спільноти на освітянській ниві за всебічний розвиток, навчання і виховання майбутнього покоління. Тому великої значущості набуває вплив вчителя на становлення освіти як системи. Таким чином, потреба в діагностичних методиках і технологіях здійснення педагогічної експертизи зумовили вибір **теми** дослідження.*

Оцінювання результатів навчальної діяльності школярів більшість вітчизняних учених (В. Бегей, Є. Березняк, В. Бондар, Л. Даниленко, М. Дарманський, Г. Єльнікова, Л. Калініна, Н. Островерхова, Л. Паращенко, В. Пікельна, М. Поташник, П. Шемет та ін.) розглядають як компонент цілісної системи управління загальноосвітніми школами. [2, с.50]

Експертні системи оцінювання розробили такі учені, як Н. Акінфієва, Н. Балик, Ю. Гільбух, М. Крулехт, А. Підласий та ін. Проблеми оцінювання діяльності загальноосвітньої школи за кінцевими результатами, якістю навчання, динамікою розвитку школи, якістю підготовки випускників досліджували вчені А.Єрмола, К.Корсак, Л.Одерій, А.Севрук, В.Стельмашенко. [2,с. 46]

Деякі положення теорії і методики моделювання систем управління й управлінської діяльності розробили Л. Калініна, В. Мадзігон, В. Маслов, Н. Ничкало, Н. Островерхова, В. Пікельна, О. Савченко, О. Сухомлинська та ін. [2,с.62]

Наукову цінність становлять праці зарубіжних дослідників з проблем оцінювання діяльності шкіл та діагностики результатів навчання учнів, а саме: М. Бранда та Г. Алексевич (Англія), Дж. Спіро (США), А. Урбанські та К. Халас (Польща), Риа Ван Хувейк (Нова Зеландія) та ін. Педагогічна значущість досліджень полягає в тому, що вони є підґрунтям для подальшого розвитку теорії експертного оцінювання результатів навчання учнів шкіл. Незважаючи на певний рівень розробленості та обґрунтування теорії експертного оцінювання, становлення її як галузі педагогічної науки тільки розпочинається.

Мета дослідження полягає у вивченні педагогічної експертизи якості освітніх досягнень учнів у процесі управління закладом освіти.

Для досягнення мети дослідження поставлено такі **завдання**:

1. Вивчити теоретичні аспекти педагогічної експертизи та проблеми підготовки експертів з освіти в Україні.
2. Здійснити експеримент стосовно оцінки педагогічної експертизи якості освітніх досягнень учнів.
3. Запропонувати перспективні заходи вдосконалення педагогічної експертизи якості освітніх досягнень учнів.
4. Зробити висновки стосовно теми дослідження.

Об'єктом дослідження є процес педагогічної експертизи якості освітніх досягнень учнів школи.

Предметом дослідження є методичні основи проведення експертизи якості освітніх досягнень учнів.

Основні положення, результати та висновки дослідження можна використовувати для подальшого розвитку теорії і практики педагогічної експертизи в системі освіти, розробки нормативно-інструктивних документів з питань експертизи, а також у системі підготовки й підвищення кваліфікації та післядипломної освіти педагогічних працівників; в організації та проведенні науково-практичних семінарів, конференцій, засідань методичної та педагогічної рад школи.

Основна школа у складі середньої загальноосвітньої школи є соціально-педагогічною системою. Обґрунтовуючи положення теорій систем, управління і моделювання, В. Пікельна звернула увагу на властивості систем. [4,с.17] Насамперед це є наявність обґрунтованих підсистем, які входять до конкретної системи; визначення зв'язків (прямих і зворотних) між підсистемами; мета й завдання стосовно функціонування кожної підсистеми, що характеризує її специфіку; наявність у всіх підсистемах ознак всієї системи, оскільки кожна з них функціонує згідно з функціонуванням загальної мети всієї системи; усвідомлення того, що кожна підсистема будь-якої системи може бути розглянута як відносно цілісна система, але тоді на неї поширюються властивості систем тощо.

Відомо, що будь-яка система діяльності завжди має управлятися, але зміст управління та його стилі є різними. В. Пікельна зазначає, що ще не розроблені прості і надійні критерії оцінювання досвіду керівництва школою, а складні наукові методики щодо вивчення ефективності управління школою в самій школі і в діяльності її керівників майже не приживаються.

Управління – це технологічний процес, який дає змогу керівникові цілеспрямовано впливати на «зв'язки-відносини», виявлені в системі управління школою, з тим, щоб «система-школа» могла циклічно переходити в якісно новий стан (розвиватися, вдосконалюватися). Під поняттям «цикл» розуміється один навчальний рік. [3. с.67]

Водночас вважаємо за доцільне зазначити, що наука управління школою включає різні теорії: функцій, моделювання, систем тощо. Будь-яка система може бути змодельована і повинна управлятися. [5, с. 82]

Одна з характеристик щодо якості освітніх послуг визнано рівень засвоєння змісту освіти за визначеними критеріями й нормами. Джерелами інформації про фактичний стан результатів навчальної діяльності в школі можуть використовуватися статистичні дані, матеріали спеціальних кваліметричних досліджень, результати контролю (внутрішнього і зовнішнього) за рівнем навчальних досягнень учнів, оцінка експертів, тестування, рейтинг тощо.

С. Гончаренко в «Українському педагогічному словнику» зазначає, що експертиза – це метод дослідження експертом якихось справ, питань у тій чи іншій галузі знань, у тому числі педагогіці й психології. [4, с. 120]

У даному дослідженні поняття «експертиза» є технологією оцінювання результатів певної діяльності, за допомогою якої досвідчені високопрофесійні спеціалісти певної галузі роблять висновки про їх якість. Шкода, що не всі сучасні вчителі загальноосвітніх шкіл володіють діагностичними методиками, за допомогою яких можна успішно оцінювати результати навчальної діяльності учнів. Зазначена проблема в сучасній педагогічній теорії і практиці визнана як актуальна.

Задачі, які у сучасний період часу суспільство поставило перед школою, вимагають від кожного педагогічного колективу творчого підходу до управління навчально-пізнавальним процесом з позицій розвитку й саморозвитку школи як складної організаційної системи. Ці вимоги знайшли відображення у «Концепції загальної середньої освіти (12-річна школа)», де зазначається: «Акцент діяльності директора зміщується на удосконалення особистої діяльності і створення умов для самоорганізації діяльності учнів, учителів, працівників адміністрації». [5, с.36] Саме так повинен здійснюватися поступовий перехід від домінуючого тривалий час оперативного управління до стратегічного цільового.

Висновки. Таким чином, можна зробити наступні висновки стосовно теми дослідження.

Найважливішою підсистемою закладу освіти є навчально-виховний процес, спрямований на забезпечення розвитку і становлення особистості учня. Тому цей процес і його результати потребують аналізу та оцінки.

Вивчення та аналіз вітчизняної і зарубіжної літератури, практичного досвіду щодо здійснення педагогічної експертизи навчальних досягнень учнів школи дають підставу зробити висновок про актуальність, теоретичну і практичну значущість окресленої проблеми.

Проведений теоретичний аналіз сприяв визначенню таких наукових підходів, як системно-діяльнісний, змістовий, структурний, що забезпечили розробку системи внутрішньошкільного експертного оцінювання результатів навчальної діяльності учнів основної школи та стали концептуальною основою її реалізації.

У ході дослідження уточнено поняття теми дослідження. Поняття педагогічної експертизи є оцінною діяльністю суб'єктів

управління навчально-виховним процесом.

Доведено, що ефективним механізмом управлінської діяльності щодо впровадження системи експертного оцінювання результатів навчальної діяльності учнів основної школи є організаційна модель оперативного управління (ОМОУ), що побудована на засадах визначення її змісту й форм організації, часового параметра, адже вона охоплює такі організаційні компоненти, як зміст і форми організації експертизи, експертні методи, суб'єкти експертного оцінювання й безпосередньо «події» (засідання методичних об'єднань, педагогічна й методична ради, педагогічний консилиум, нарада експертів тощо).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Копитко М. І. Управління інноваціями: навч. посіб. для самостійного вивчення дисципліни у схемах і таблицях. Львів: ЛьвДУВС, 2019. 292 с.
2. Критерії оцінювання навчальних досягнень учнів у системі загальної освіти / МОН України; Ін-т педагогіки АПН України. Харків: Фоліо, 2000. 126 с.
3. Крулехт М. В. Экспертные оценки в образовании: учеб. пособие для студ. фак. дошк. образования высш. пед. учеб. Заведений / М. В. Крулехт, И. В. Тельнюк. М.: Издательский центр «Академия», 2002. 112 с.
4. Ляшенко О.І. Якість освіти: проблеми оцінювання, моніторингу та управління // Розвиток педагогічної і психологічної наук в Україні 1992 – 2002. Харків: ОВС, 2002. Ч. 1. С. 243 – 249.
5. Менеджмент : навч. посіб. / Н.С. Краснокутська, О.М. Нащекіна, О.В. Замула та ін. Харків : «Друкарня Мадрид», 2019. 231 с.

Лєснїченко О.М.

Сумський державний педагогічний
університет імені А. С. Макаренка
Науковий керівник – **Дєнєжніков С.С.**

УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

У статті висвітлюються загальні положення щодо формування позитивного іміджу керівника навчального закладу, висвітлюються основні властивості, форми та методи роботи по формуванню позитивного іміджу, розкривається питання професійного позитивного іміджу керівника навчального закладу.

Постановка проблеми. Багато керівників загальноосвітніх закладів розуміють важливість формування свого позитивного іміджу, а між тим вони не мають достатньої кількості знань в цій області, щоб вирішити ці задачі. Недостатня наукова

розробка з питань управління формуванням позитивного іміджу керівника загальноосвітньої організації, етапів цього процесу обумовили проблему мого дослідження. Неможливо сформуванати позитивний імідж керівника загальноосвітньої школи без управління цим процесом.

Аналіз актуальних досліджень. Питанням позитивного іміджу займалися такі вчені, як Галина Михайлівна Андрєєва, Олена Валеріївна Змановська, Валентина Григорівна Горчакова, Інна Абрамівна Криксунова, Віктор Максимович Шепель, Олександр Юрійович Панасюк, Олена Борисівна Перелигіна, Георгій Георгійович Почепцов та інші висвітлювали окремі аспекти даної проблеми. Найбільш детально вивчені: суть та специфіка іміджа особистості; загальні напрямки його формування.

Однак питання, пов'язані з науково-методологічною базою формування позитивного іміджа саме у керівника сучасного загальноосвітньої школи, до сих пір не знайшли в літературі повного висвітлення. В цьому і полягає актуальність мого дослідження.

Мета статті. Виявлення принципів та змісту роботи по управлінню процесу формування позитивного іміджу керівника сучасної загальноосвітньої організації.

Виклад основного матеріалу. Імідж (з французької або англійської Image, в буквальному перекладі – картинка) трактують як цілеспрямовано-формуючий образ (людини, явища, предмету) покликаний показати емоційно-психологічний вплив на будь-кого задля популяризації, реклами. [4, с.103]

В основі іміджу лежить система різних ролей, які людина відіграє в своєму житті, поповнюючи рисами характеру, інтелектуальними особливостями, зовнішніми даними, одягом. Імідж формується як на основі реальних рис індивіда, так і під впливом оцінок та думок інших людей. При цьому реальні якості тісно переплітаються з тими, які приписують їх оточення.

З точки зору соціальної психології імідж є:

- різновидом образу як суб'єктивної картини світу чи окремих частин, включаючи саму людину, інших, простір оточуючих чи часову послідовність подій, які виникають в результаті соціального пізнання;
- синтезом спостережень та абстрагування;

- результатом продуктивної діяльності уявлення, які створюють різні моделі та конструкції чи проводять експерименти думок [1].

Імідж – це стиль та образ поведінки людини. Зазвичай, як зовнішня сторона поведінки в оточенні, набір якостей та образів, завдяки яким люди описують конкретну людину, запам'ятовують його та проявляють до нього певне відношення, це те, що допомагає іншим людям ідентифікувати конкретну людину серед інших. Він включає не тільки реальні властивості особистості, але й спеціально сформовані; зумовлюються об'єктивними характеристиками людини, зокрема його психологічним типом та особистістю, їх відповідним запитам часу та суспільства.

Зазвичай в якості аудиторії іміджа виступає соціальна група. Ще одна важлива характеристика іміджа – це його функціональність.

Відомо, що при створенні вдалого іміджа об'єкт може досягти певних цілей, більш ефективно вирішити задачі, зробити більш успішною свою діяльність. Створення іміджа є універсальним психологічним процесом, які здійснює кожна людина, оскільки йому треба входити в соціальні групи, вступають в спілкування з іншими людьми. В більшості випадків люди самостійно справляються з цією задачею, при чому, нерідко, загалом успішно.

Таким чином, якісні характеристики іміджа:

- специфіка соціально-психологічних, в першу чергу, групових підстав;
- орієнтація на груповий та особистий успіх в досягненні цілі будь якої діяльності;
- використання суб'єктом при створенні іміджа власних ресурсів (зовнішності, одягу, міміки, мови, інтонації, поглядів, пози, поведінки) як засобів досягнення цілі;
- визначна роль символів;
- орієнтація на суб'єктивне відчуття знаків групового сприйняття.

Компоненти іміджа відображені нижче. (табл. 1.1)

В.Г.Горчакова виділяє наступні критерії позитивного іміджа [3, с.25].

- самовідчуття індивіда;
- наявність оцінок оточуючих;

➤ практичне досягнення необхідної взаємодії.

Позитивний імідж призводить уявлення молодості, свіжості та здоров'я. Він ефективний, результативний, екологічний, унікальний, перевищує очікування та часто є новим словом в іміджелогії. Девіз вдалого іміджа: «В чомусь краще, ніж у всіх». Елемент унікальності повинен бути в кожному іміджі, інакше він рахується незавершеним. «Маска» виражає лише типові риси індивіда.

Таблиця 1.1.

<i>Компоненти</i>	<i>Ознаки</i>
Габітарний	Зовнішність, статура, одяг, зачіска, аксесуари, запах, міміка, жести, погляди, пози, хода
Вербальний	Мова
Кінетичний	Рухи, положення тіла в просторі
Середовищний	Особистий простір, кабінет, предмети інтер'єру
Мовленнєвий	Предмети та речі, створені носієм іміджу

Думка про особистість будується на основі інформації, а інформаційними течіями легко управляти, розставляючи потрібні візуальні та чуттєві акценти. Тому основним інструментом формування іміджа є ті «картинки», які ми відображаємо, звуки, які видаємо, дії, які відтворюємо.

Інформація про нас отримують:

- на пряму (при спілкуванні);
- опосередковано (через третіх осіб);
- із тексту (повідомлення, конкретні вчинки, одяг, зачіски);
- із контексту (сміслові навантаження послання як адресованій групі так і індивідуально);
- свідомо (коли людина розуміє, яка інформацію він хоче донести та робить це цілеспрямовано);
- несвідомо (не розуміючи, не вербально).

Слід враховувати дворівневий характер спілкування в публічному просторі: соціальний та психологічний, раціональний та емоційний, логічний та інтуїтивний, який підпорядковується самим різним законам.

Внутрішній імідж (свідоме та несвідоме уявлення про себе) визначає стан людини. Внутрішній стан впливає на зовнішність персони, впливаючи та прогножуючи її мімічні реакції поведінки. Зовнішність не повинна супротивити внутрішньому компоненту

іміджа, що не викликає відчуття дисгармонії та не веде до напруги оточуючих, дискомфорту, критиці або навіть агресії.

Зовнішній імідж повинен відповідати інтересам суспільства, пробуджувати в ньому готовність до конкретної інформації.

Імідж керівника загальноосвітньої організації розглядається як «спеціально конструйований образ для потенційних учеників цілісного освітнього процесу, який повинен відповідати їх очікуванням та потребам» [2].

Дослідники виділяють в ньому важливу частину внутрішньої складової – ідею керівника. Те, як керівник проектує свої ідеї, то є стиль ведення справ, заключення договорів, формування політики загальноосвітнього закладу, – процесуальна складова іміджа.

Внутрішня частина іміджа – це відношення з підлеглими та керівництвом, тими хто навчаються, їх батьками, колегами, колегами-директорами; неправильний рух у виборі одягу, аксесуарів, манери поведінки можуть негативно відобразитися на довірі до закладу освіти. При інших рівних умовах позитивний імідж керівника загальноосвітньої організації буде його конкретною перевагою.

Висновки. В результаті узагальнення матеріалу теоретичної частини я виділила ряд понять, на яких засновано моє дослідження.

Імідж керівника закладу освіти визначається сучасною наукою як спеціально проектний, заснований на особливостях діяльності, внутрішніх закономірностей, властивостях, якостях та характеристиках особистості збирального образу, який цілеспрямовано застосовувався в свідомості аудиторії, відповідає її очікуванням та слугує відмінним від інших керівників; створюється в процесі суб'єкт-суб'єктивної взаємодії, включає стиль мислення, особливості дій та вчинків, уявлення про себе.

Формуванням іміджа може займатися сам керівник, іміджмейкери, засоби масової інформації, колеги, підлеглі та інше оточення.

Іміджу керівника загальноосвітньої організації притаманні наступні характеристики: пристрасність, залежність від умов реальної соціальної групи, інтеграція індивідуального та типового, інформативність, динамічність, активність, експресивність, не-обов'язковість оцінки, можливість програмування духовного життя та поведінки суб'єктів стереотипами та символами групової поведінки, мотивація успіху, еталон бажаної поведінки, гнучкість та

ситуативність, можливість передавати певні імідж-сигнали інформацію про себе, функціональність, можливість діяти на свідомість, емоції та вчинки людей. З'являється імідж із візуального образу (міміки, жестів, поведінки, звичок, усно-письмової мови).

Компоненти іміджа: габітарний, вербальний, кінетичний, середовищний, речовий.

Виділяють такі критерії позитивного іміджа, як: самовідчуття індивіда, поява бажаних оцінок оточуючих, практичні досягнення взаємодії.

Позитивний імідж ефективний, результативний, унікальний.

Внутрішній імідж визначають стан людини, воно впливає на зовнішність.

Зовнішній імідж повинен відповідати інтересам громадськості.

Формування позитивного іміджа керівника освітньої організації в сучасних умовах відбувається поетапно. Можливо розділ процесу на 3 етапи: проектування, реалізація, корегування та подальший розвиток іміджа; або на етапи внутрішньої та зовнішньої роботи над образом. Іміджем можна та треба управляти.

Робота на іміджем повинна починатися на рівні безсвідомого, здійснюється «в зоні найближчого розвитку». Актуальний образ опрацьовується та «знямається», а бажаний приймається. Імідж може бути штучно та природньо створений.

Формування позитивного іміджа керівника школи створюють WEB-портфолію, робота над покращенням образу, бажання зробити його впізнаним, формувати позитивне відношення до нового іміджу за допомогою підвищення внутрішньої привабливості, позитивного настрою, створення безперечної репутації, позитивним посланням груп загальності, особистої присутності, дистанціювання від негативних символів (О.В. Змановська).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Берд П. Продай себе! Ефективна тактика покращення вашого іміджу / П. Берд; пер. с англ. Т.А. Сіваковою. Мінськ: Амалфея, 1997. – 208 с.
2. Галіулїна Н.В., Левшина Н.І. Формування іміджу сучасного керівника освітнього закладу // Міжнародний журнал експериментальної освіти. 2014. № 7. С. 29 - 31.
3. Горчакова В. Г. Імідж: розіграш чи код? М.: Ексмо, 2007. – 208 с.
4. Перелигіна О.Б. Психологія іміджу / О.Б. Перелигіна. М.: Аспект Пресс, 2002. – 223 с.

РОЗВИТОК ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЯК КОНКУРЕНТОЗДАТНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ СИСТЕМИ

У статті розглядається розвиток закладу загальної середньої освіти як конкурентоздатної соціальної системи. Особливий акцент у статті спрямовано на теоретико-методологічний аналіз конкуренції між закладами загальної середньої освіти.

Постановка проблеми. Сучасна система освіти поряд з позитивними досвідом, традиціями та наявним педагогічним потенціалом несе в собі протиріччя та недоліки, які не забезпечують її відповідності зростаючим запитам суспільства та потребам кожного його члена. Це безпосередньо впливає на результати соціального та економічного розвитку країни.

Аналіз стану справ у сфері освіти, підсумки оцінювання рівня навченості та вихованості молоді свідчать про те, що у системі безперервної освіти насамперед слід звернути увагу на її первинний рівень освітніх установ, які за своїми показниками виявляються недостатньо конкурентоспроможними на ринку освітніх послуг. Результати вивчення змісту та організації в закладах загальної середньої освіти свідчать про те, що в їхньому функціонуванні мають місце стагнація і навіть негативні тенденції, причинами яких є невирішені протиріччя між: збільшеною потребою суспільства в творчих молодих людях, що активно розвиваються, і консерватизмом сформованої системи освіти, насамперед на початковому рівні, потребою в конструктивній інтеграції загальноосвітніх установ з регіональними інфраструктурами та сформованою практикою інтересами здійснення безперервного всебічного розвитку, у тому числі професіоналізації громадян, і стереотипами загальної освіти, що зберігаються, стримують досягнення життєво важливих цілей; відокремленого функціонування; стратегією на наступність у професіоналізації на різних етапах безперервної освіти та відсутністю наукових, організаційно-педагогічних та соціально-психологічних основ щодо її реалізації; необхідністю підвищення конкурентоспроможності загальноосвітніх установ та відсутністю достатніх умов, шляхів для оптимізації їх функціо-

нування, що сприяє збереженню недієздатних стереотипів, адміністративно-бюрократичних підходів у цих структурах та інші.

Аналіз актуальних досліджень. Проблемі теоретичних засад розвитку закладу загальної середньої освіти як конкурентоздатної соціальної системи присвячено ряд робіт вітчизняних та зарубіжних науковців. Критерії ефективності позитивного іміджу сучасного загальноосвітнього закладу та формування конкурентоздатності сучасної освітньої установи є предметом наукових розвідок Є.О. Сазонова [4] та І. Лазоренко [2]. Питання формування позитивного іміджу освітнього закладу, використання інтернет ресурсів та інших інформаційно-комунікаційних технологій у забезпеченні якісної освіти у загальноосвітніх закладах освіти розглядають О. Колесник [1], В. Сема [5] та К. Пахотін [3].

Мета статті – виявити умови розвитку закладу загальної середньої освіти як конкурентоздатної соціальної системи.

Виклад основного матеріалу. Зростання обсягу вимог в освітній організації та зміна змісту соціального замовлення по відношенню до школи, як з боку суспільства, так і з боку держави, посилення ступеня самостійності шкіл у виборі стратегії власного розвитку призводить до того, що зайняти гідне місце на ринку освітніх послуг зможуть ті школи, які будуть мати унікальну пропозицію, затребувану споживачами освітніх послуг, сильними конкурентними перевагами. Для цього сучасна школа в умовах конкуренції повинна відповісти на такі ключові питання: які характеристики мають цільові аудиторії школи; які потреби реальних та потенційних клієнтів та механізми їх виявлення; як забезпечити додаткові ресурси і розвиток; які освітні послуги потрібні; яка організація діяльності дозволяє виживати на ринку освітніх послуг тощо.

Сучасна школа вже зараз перебуває у стані конкуренції за учня, оскільки батьки намагаються обирати для своїх дітей ті зі шкіл, які здатні забезпечити гарні умови навчання та надати різноманітні та якісні освітні послуги. Як наслідок, приплив зацікавлених у результатах навчання учнів підвищує якість навчання, рівень сформованості навичок та умінь, розвиває здібності та створює умови для розвитку особистості випускників, а це, у свою чергу, підвищує попит на навчання у конкретній школі. У результаті вона

поповнюється все більш і більш здібними учнями, що посилює стимул її розвитку та покращує результати її діяльності, призводячи до подальшого посилення конкурентних переваг. Наявність конкурентів спонукає школу до пошуку творчих рішень [4, с. 154].

Механізм конкуренції між школами; нестабільне конкурентне середовище (як сукупність зовнішніх умов і відносин, у контексті яких навчальні заклади забезпечують собі нішу на ринку освітніх послуг), бюджетне фінансування і фізичних та юридичних осіб (платні освітні послуги) починають виступати як регулятор відносин між освітніми організаціями, стимуляторами пошуку та реалізації більш затребуваних пропозицій освітніх послуг. Це вимагає від шкіл адекватної реакції: пошуку власної ніші на ринку освітніх послуг, готовності до формування та розвитку конкурентних переваг [1, с. 57].

У зв'язку із цим питанням конкуренції освітніх організацій сьогодні відводиться ключове значення. Так, наприклад, дослідники стверджують: «Конкуренція, безумовно, є єдиним механізмом, який перевіряє життєздатність освітніх організацій, визначає спрямованість, структуру та якість їхньої діяльності». Конкуренція розглядається нами не як протистояння організацій з однаковою ринковою пропозицією, проте як стимул для пошуку своєї унікальності. Значним механізмом, що сприяє становленню конкуренції, є конкурентне середовище, оскільки кожна освітня організація в конкурентному середовищі повинна знайти свою нішу і зайняти в ній унікальну позицію. В іншому випадку, в умовах прямої конкуренції їй доведеться боротися за місце в конкурентній ланці за право займати лідируючі позиції [3, с. 114].

Умовно виділимо в конкурентному середовищі внутрішню та зовнішню складові. Розглядаючи внутрішнє конкурентне середовище як механізм стимулювання педагогів до творчого професійного саморозвитку, відзначимо, що для його створення та утримання необхідні управлінські механізми, такі як відповідна система стимулювання, організаційна культура тощо. Під зовнішнім конкурентним середовищем ми розумітимемо «сукупність зовнішніх умов та відносин, у контексті яких навчальні заклади забезпечують собі нішу на ринку освітніх послуг, представлену відповідним обсягом платоспроможного попиту з боку держави (бюджетне фінансування), а також фізичних та юридичних осіб

(платні освітні послуги)». Необхідно відзначити, що окремо взята організація не може сформувати конкурентне середовище в територіальному освітньому просторі, але воно може послужити джерелом формування конкуренції за рахунок своєї активної маркетингової стратегії, залучення споживачів та досягнення високих результатів, порівнянних з результатами інших освітніх організацій. Конкуренція, – це стимул до розвитку організації та формування у неї такої стратегічно важливої якості, як конкурентоспроможність, «можливості організації існувати в ринкових умовах». «Конкуренція, безумовно, є єдиним механізмом, який перевіряє життєздатність освітніх організацій, визначає спрямованість, структуру та якість їхньої діяльності.

Отже, багаторівневість конкурентного середовища виражається наявністю механізмів конкуренції як усередині педагогічного персоналу (1 рівень), і між освітніми організаціями (2 рівень). Найбільш високим рівнем конкуренції ми вважаємо конкуренцію «на рівні бажання споживача» (3 рівень), коли ми говоримо про конкурентоспроможність освіти як громадського інституту, освітня потреба вступає у конкуренцію з іншими потребами вищого чи нижчого рівня [2, с. 38].

Як один із викликів була позначена «втрата формальною освітою монополії на навчання та соціалізацію», суть якої виявляється у тому, що у учнів та їхніх батьків з'являються нові канали та джерела інформації, тому загальноосвітні організації втрачають монополію на формування знань, навичок та зразків поведінки. Відбувається відхід дітей із традиційної школи: велика частка дітей присутня у загальноосвітній організації лише формально, основним місцем дорослішання для них стають позашкільні клуби, мережеві спільноти, робочі місця. Загальноосвітні організації та освіта як інститут втрачають монополію на освітні послуги. Виникає необхідність пошуку шляхів і методів встановлення та підтримки взаємовідносин з учнями та їх батьками в нових умовах, що змінилися.

Конкуренція обумовлює появу такого критерію ефективності діяльності загальноосвітніх організацій, як конкурентоспроможність, яка виражає ринкову філософію організації та характеризує її успішність по відношенню до зовнішнього середовища, роль якого у розвитку школи, яка динамічно посилюється.

Розглядаючи суть конкурентоспроможності, слід зазначити, що найчастіше її оцінка передбачає порівняння величин і динаміки критеріальних показників результатів діяльності освітньої організації з аналогічними показниками її прямих конкурентів. Так, вчені визначають конкурентоспроможність освітньої організації як властивість, що відображає ступінь її реальної та потенційної здатності надавати освітні послуги з якісними характеристиками, що відповідають вимогам споживачів, за більш привабливими ціновими та неціновими параметрами, ніж у конкурентів, і отримувати при цьому ефект, що дозволяє постійно забезпечувати конкурентоспроможність освітньої установи»; критерій, що характеризує можливість організації існувати у ринкових умовах [5, с. 63-34].

Висновки. Конкурентоспроможність загальноосвітньої організації можна розглядати як функцію численних і різноманітних внутрішніх чинників: професіоналізму її педагогічного персоналу, ефективності комунікацій, системи прийняття управлінських рішень, оснащеності сучасними технічними засобами. Конкурентоспроможність загальноосвітньої організації проявляється в рівні її ринкових можливостей і залежить від ступеня задоволення суспільної потреби в освітніх послугах, унікальності, цінності та корисності пропонованих загальноосвітньою організацією освітніх послуг.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Колесник О. Формування позитивного іміджу освітнього закладу в системі "учень-учитель - управлінська команда". *Директор школи, ліцею, гімназії*. 2005. № 3. С. 56–58.
2. Лазаренко І. Формування іміджу освітньої установи. *Директор школи України*. 2006. № 11. С. 36–39.
3. Пахотін К. Якість освіти - інтелектуальне обличчя держави: [Україна як партнер на ринку інтелектуальної праці] / К. Пахотін // *Вища освіта України*. 2005. № 4. С. 112–117.
4. Сазонов Є.О. Критерії ефективності позитивного іміджу сучасного загальноосвітнього закладу. *Інноваційний розвиток вищої освіти: глобальний та національний виміри змін*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 4-5 березня 2014 року / МОН України, СумДПУ ім. А.С. Макаренка; Сумська обл. держ. адміністрація, Ін-т педагогіки НАПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України; [ред. кол.: Ю.А. Картава, О.Г. Козлова, С.М. Кондратюк та ін.]. Суми: Вид-во СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2014. Т. 2. С. 153–156.
5. Сема В.М. Використання інтернет-ресурсів у формуванні позитивного іміджу загальноосвітнього навчального закладу: магістер. робота / В.М. Сема. Суми: СумДПУ ім. А.С. Макаренка, 2015. 127 с.

УДК 37.002

**Чень Чжен'ї,
Захарова І.О.***Навчально-науковий інститут
педагогіки і психології*

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті розглядається поняття організаційно-педагогічних засад та сутності організаційного механізму управління закладом фахової передвищої освіти з позиції сучасного освітнього менеджменту; необхідність вибору основних об'єктів управління (якість професійної освіти, кадровий професіоналізм, інформаційне забезпечення, економічна ефективність). Особливий акцент спрямовано на функції локального управління структурними підрозділами закладу фахової передвищої освіти та технологію управління закладом фахової передвищої освіти через локальні нормативні акти.

Постановка проблеми. Фахова передвища освіта перебуває у процесі динамічних змін, які викликають соціально-економічні реформи. Одна з тенденцій у розвитку пов'язана з функціонуванням таких типів закладів професійної освіти, таких як коледжі. Умови ринкової економіки виключили державну монополію управління установою професійної освіти. Перехід до ринкових відносин змушує установи професійної освіти звернутися до вивчення ринку праці, де робоча сила виступає як товар. Особливості цих умов диктує пошук нових освітніх структур (моделей) та нових освітніх траєкторій підготовки фахівців. Все більшого розмаху набуває модель багаторівневої професійної освіти.

Професійну освіту можна розглядати у межах різних підходів (педагогічного, психологічного, економічного, соціологічного тощо) як особливий вид (чи сукупність видів) освіти, як процес, як систему, як діяльність, як соціальний інститут. Для нашого дослідження найбільш значущим є підхід, у якому заклад фахової передвищої освіти (професійний коледж) розглядатиметься як інститут соціального управління та контролю, де на основі навчання, виховання, розвитку та соціалізації особистості відбувається оволодіння нею професією, спеціальністю, кваліфікацією.

Умовами становлення нових типів установ професійної освіти, наприклад, таких як професійний коледж і необхідністю створення

в ньому ефективного організаційного механізму управління. Причина протиріч полягає у недостатній теоретичній, інформаційній, методологічній, технолого-документаційній розробленості компонентів організаційного механізму управління закладом фахової передвищої освіти.

Однак, технологія управління закладами фахової освіти, що знаходяться одночасно в режимі функціонування та розвитку, що включають нові організаційні структури управління і виконують нові, порівняно з традиційними, функції, поки не стала предметом спеціального дослідження. Не виявлено сутність та принципові особливості організаційного механізму управління закладом фахової передвищої освіти, не проаналізовано з цих позицій організаційну структуру, не виявлено нових об'єктів управління та показників ефективності нововведень. Це призводить до того, що в практиці управління закладами фахової передвищої освіти нового типу виявляються суттєві проблеми нормативно-правового забезпечення діяльності всіх учасників освітнього процесу; науково-методичного забезпечення керуючої діяльності; інформаційно-технічного забезпечення; співвіднесення обсягів залучених фінансових коштів із якістю управління закладом фахової передвищої освіти. У системах управління більшості установ професійної освіти відбуваються не цільові, а часткові зміни, що не дають запланованого ефекту.

Аналіз актуальних досліджень. Проблемі організаційно-педагогічних засад управління закладом фахової передвищої освіти присвячено ряд робіт вітчизняних та зарубіжних науковців. Управлінські впливи системи внутрішнього забезпечення якості освіти у закладах фахової передвищої освіти розглядаються М. Загірняком [5] та Ю. Бобало [1]. Професійний розвиток викладачів закладів фахової передвищої освіти в контексті управління впровадження інновацій є предметом наукових розвідок І. Гондол [3], та Т. Боголіб [2]. Інформаційне забезпечення освітнього середовища у закладах фахової передвищої освіти розробляється І. Доброскоком [4].

Мета статті – виявити організаційно-педагогічні засади управління закладом фахової передвищої освіти.

Виклад основного матеріалу. Інноваційна модель управління закладом фахової передвищої освіти передбачає встановлення

зацікавлених сторін, виявлення їх вимог до процесу організації, створення системи безперервного вдосконалення діяльності організації. У цій моделі основним інструментарієм менеджменту стає документована система управління, орієнтована на досягнення позитивних результатів освітнього процесу.

Модель управління освітнім процесом в закладі фахової передвищої освіти як необхідний елемент інноваційної діяльності закладу допомагає навчальному закладу позначити свою нішу в галузі маркетингу освітньої послуги, є запобіжним кроком у конкурентній боротьбі, сприяє виходу на зарубіжні ринки та покращенню результатів освітнього процесу, що зрештою дозволяє збільшити прибуток. Управління інноваційною діяльністю закладу фахової передвищої освіти на основі системи менеджменту освітнього процесу – гарантія впевненості у майбутньому. Завданням закладу фахової передвищої освіти в даному випадку є підтвердження своєї прихильності до досягнення високих результатів освітнього процесу через розвиток його елементів, регламентованих моделлю управління освітнім процесом

Сучасна модель управління освітнім процесом не деталізує процеси, але дає змогу простежити логіку створення інноваційного управління освітнім процесом у закладі фахової передвищої освіти. Відповідно до представленої моделі, під інноваційним управлінням освітнім процесом слід розуміти комплекс менеджменту вищого навчального закладу стосовно його результату, тобто сукупність організаційної структури закладу фахової передвищої освіти, документації (внутрішніх положень, порядків документованих процедур, методичних вказівок, робочих інструкцій), методів, процесів та ресурсів, орієнтованих на запровадження нововведень, необхідні для забезпечення на виході результату, що задовольняє динамічні потреби суб'єктів, зацікавлених у результатах діяльності закладу фахової передвищої освіти [1, с. 17].

У зв'язку з цим проблема створення сучасної виховної системи в закладах фахової передвищої освіти та управління процесом її розвитку набуває особливої актуальності. Переведення закладу фахової передвищої освіти в інноваційний режим діяльності передбачає розробку нових підходів до управління його виховною системою.

На нашу думку, виховна система освітньої установи є цілісним, соціальним педагогічним явищем, що поєднує в єдиний цілеспрямований виховний процес всі явища внутрішнього і зовнішнього життя установи, які забезпечують повноцінний розвиток її суб'єктів.

Порівняльний аналіз розвитку виховних систем у різні періоди становлення вітчизняної системи професійної освіти дозволив визначити основні концептуальні ідеї, які стали основою створення власної концепції виховної системи.

Як базовий, нами обраний культурологічний підхід, який задає цільову спрямованість виховної системи на розвиток таких соціально-значущих якостей особистості, як духовність, свобода, творчість, самостійність, активність. Ці якості розвиваються у навчальній, творчій, професійній, соціальній, трудовій, оздоровчій, дозвільній, фізкультурно-спортивній, соціокультурній та інших видів діяльності.

Нами встановлено, що з управління виховною системою в закладі фахової передвищої освіти значимим є оновлення змісту управлінської діяльності всіх суб'єктів системи. Нами встановлено, що на кожній стадії розробки проекту виховної системи закладу фахової передвищої освіти управлінська діяльність має свою специфіку:

- якісний розвиток виховної системи покращує показники співробітництва між суб'єктами системи, посилює значення самоврядування, наповнюється новим змістом та позитивно змінюється виховне середовище установи;
- розвиток виховної системи стимулює покращення психологічного мікроклімату, показників комфортності її суб'єктів, згуртованість та самоорганізацію студентського та викладацького колективів;
- з якісним розвитком системи зростає ефективність системи управління, у якій значущими стають центри управління [4, с. 38].

На етапі становлення закладів фахової передвищої освіти основним змістом управлінської діяльності до створення умов її становлення є:

- формування соціального замовлення;
- підбір та розстановка педагогічних кадрів та контроль за

якістю їх роботи;

- організація насиченої, емоційної та різноманітної виховної діяльності у групах;
- здійснення підбору та розстановки управлінських кадрів;
- створення структури управління та організація роботи всіх її елементів [5, с. 51].

На етапі функціонування основним змістом управлінської діяльності для створення умов функціонування закладу є:

- організація змісту виховної діяльності у зоні взаємопроникнення навчання та виховання та створення нових творчих груп педагогів та учнів;
- організація турботи про педагогічні кадри у різних напрямках;
- зворотній зв'язок з усіх аспектів життєдіяльності технікуму;
- створення досвідчених, експериментальних груп педагогів з організацією у них наукового керівництва;
- створення органу самоврядування, ради представників навчальних груп та організація його діяльності [18, с. 170].

На етапі поновлення системи установи основним змістом управлінської діяльності для створення умов її розвитку є:

- прийняття Програми розвитку;
- комп'ютеризація процесу управління виховною діяльністю; створення студентських спільнот;
- організація системи моніторингу тощо [2, с. 17].

У ході аналізу джерельної бази нами було визначено сукупність критеріїв, показників та ознак ефективності функціонування закладу фахової передвищої освіти та механізмів управління. Загальними критеріями є:

- гуманістичність педагогічної діяльності та відносин у технікумі;
- наявність професійного, стабільного та згуртованого педагогічного колективу;
- рівень вихованості, духовності та культури педагогів та студентів [2, с. 18].

У процесі проектування навчально-виховна система закладу фахової передвищої освіти від етапу становлення до етапів ефективного його функціонування, а потім поновлення відбулися такі позитивні зміни:

- стабілізувався педагогічний колектив установи, відбулося його згуртування та організація співробітництва на основі розвитку інноваційної, пізнавальної, педагогічної, управлінської діяльності;
- покращилися відносини у середовищі студентів, відбулася самоорганізація в учнівських колективах та об'єднаннях, створена система учнівського самоврядування;
- підвищився рівень вихованості, освіченості та пізнавальної активності студентів, завдяки розвитку середовища взаємозбагачення професійного навчання та виховання закладу фахової передвищої освіти;
- змінився психологічний клімат у колективі установи, суттєво покращилися відносини між усіма суб'єктами його життєдіяльності [3, с. 12].

Ефективність розробленої та апробованої нами концепції проектування та управління навчально-виховною системою в закладі фахової передвищої освіти підтверджена, про що свідчать: позитивна динаміка показників розвитку педагогічного колективу; розвиток відносин у студентському середовищі; підвищення культурного та професійного потенціалів особистості студентів та педагогів та ряд інших показників.

Розглянемо механізм управління закладом фахової передвищої освіти більш детально. Визначення «механізм» у дослідженні розвитку соціально-економічних систем може характеризуватись наявністю елементів, що наводяться у взаємодію суб'єктом управління підприємством, установою, галуззю та народним господарством на ресурсозабезпеченій основі для досягнення тих економічних, соціальних та інших результатів, які поставлені перед соціально-економічною системою, інфраструктурним об'єктом, перебігом конкретного процесу, здійсненням нормативно-правового акта, функцій управління.

Механізм, наповнений взаємодією обраних та необхідних елементів для досягнення поставлених суб'єкту управління результатів, не може являти собою процесор системи, оскільки в механізмі здійснення конкретного комплексу заходів та дій для досягнення економічним процесом, функцією управління необхідного або встановлюваного результату не можуть брати участь ресурсні складові, за допомогою яких, зрештою, досягається

економічний результат чи мета.

У той же час механізм здійснення конкретного завдання, процесу, функції управління у своїй технологічній побудові повинен ідентифікуватися з іншими елементними складовими взаємодії в рамках соціально-економічної системи, функції управління або здійснюваного процесу економічного, соціального, нормативно-правового характеру (крім ресурсів) та цільовому відношенні досягнення необхідних чи встановлюваних результатів не відрізняється від процесу соціально-економічної чи умовної системи, що представляє собою функцію управління, процес, вирішувану економічну чи соціальну проблему.

Висновки. Таким чином, механізм, що включає елементи, функції планування та прогнозування соціально-економічного розвитку закладів фахової передвищої освіти, є взаємодією тих елементних складових, ресурсонаповнення яких дозволить привести їх у стан цільової спрямованості, що дозволяє досягати поставлених або необхідних економічних та соціальних результатів. При цьому важливим завданням формування механізму планування та прогнозування соціально-економічного розвитку закладів фахової передвищої освіти є визначення складу основних та допоміжних елементів, вибір з них найбільш дієвих та спрямованих на досягнення поставленої мети, необхідних економічних та соціальних результатів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бобало Ю. Управлінські впливи системи внутрішнього забезпечення якості в закладах вищої освіти. *Вища освіта України*. 2019. № 2. С. 10–29.
2. Боголіб Т. Специфіка управління структурою організації в інноваційному ВНЗ. *Рідна школа*. 2008. № 10. С. 16–18.
3. Гондол І. Коучинг і шкільна корпоративна культура. *Відкритий урок: розробки, технології, досвід*. 2011. № 11. С. 11–13.
4. Доброскок І. Інформаційне забезпечення освітнього середовища майбутніх соціальних педагогів як засіб активізації й інтенсифікації управління навчальним процесом у ВНЗ. *Рідна школа*. 2012. № 8/9. С. 37–41.
5. Загірняк М. Система показників оцінювання діяльності керівників ВНЗ як управлінців вищої школи. *Вища школа*. 2007. № 5. С. 45–54.

Шумейко А. М.

Сумський державний педагогічний
університет імені А. С. Макаренка

Науковий керівник – Козлова О.Г.

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МАРКЕТИНГУ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Анотація. Дана стаття присвячена розгляду сучасного стану а також перспективи розвитку маркетингу закладів освіти. Проаналізовано ринок освітніх послуг в Україні, його проблеми та перспективи розвитку. Визначено поняття маркетингу освітніх послуг та розкрито особливості маркетингового управління навчальним закладом.

Постановка проблеми. Після переходу до ринкової економіки в Україні почав формуватися ринок освітніх послуг. Окрім розвитку освітніх структур та технологій у країні, маркетинг також стає видом людської діяльності, спрямованої на задоволення потреб, потреб та бажань людей у цій галузі. Освіта є однією із найважливіших підсистем соціальної сфери держави і забезпечує отримання систематизованих знань, умінь і навичок з метою їх ефективного використання в професійній діяльності, а освітня підготовка виступає суттєвим фактором економічного прогресу. Якість прийняття рішень, кваліфікація керівників і фахівців у різних сферах багато в чому визначають продуктивність праці, ефективність виробництва і темпи економічного і соціального розвитку країни. З огляду на це розвиток системи освіти є ключовим чинником суспільного зростання, від якого багато в чому залежить майбутнє країни [3].

Аналіз актуальних досліджень. Питанню особливостей маркетингу закладів освіти присвячували свої праці наступні вчені: Л.І. Бурдонос, В.В. Малишко, О.І. Вікарчук, О.О. Калініченко, І.О. Пойта, В. Дмитрієв, І.М. Якименко.

Мета статті полягає в розкритті сучасного стану та перспективи розвитку маркетингу закладів освіти.

Виклад основного матеріалу. Сектор послуг має особливе значення для надання можливостей здобуття освіти. Хоча на ринку освітніх послуг можна отримати середню професійну освіту, пройти перепідготовку або додаткові курси, більшість авторів, враховуючи сферу освітніх послуг, звертають свою увагу в першу чергу на вищі навчальні заклади.

Ми визначаємо поведінку споживачів освітніх послуг як процес індивідуального прийняття, розвитку і засвоєння культурних цінностей, які суб'єкт набуває у взаємодії з освітнім середовищем освітнього закладу. У цьому визначенні я хотів би виділити дві основні умови ефективності освітньої організації. По-перше, слід створити освітнє середовище, що розвиває особистість учня, школяра, дошкільника, який отримує освітні послуги [1, с. 28].

По-друге, зробивши вибір на користь навчання у певній школі, відвідування певного творчого гуртка чи спортивної секції, споживач пропонованих послуг повинен проявити самостійну творчу активність і вольові зусилля, витратити ресурси свого часу на освоєння змісту освітніх програм і (спільно з організацією, яка займається такими видами спорту) надання послуг) для виробництва некомерційного продукту - системи знань, світогляду, належного рівня вашої професійної підготовки. Ці дві умови забезпечать соціальний ефект, заради якого існує освіта, - розвиток людських ресурсів суспільства.

Поведінка споживачів розглядається як похідне від трьох факторів: видимої частини організації (оточення і контактний персонал), невидимої частини організації для споживача (внутрішнє середовище) та інших покупців, що впливають на вибір.

Детальний аналіз поведінки споживачів освітніх послуг вимагає окремих досліджень. Немає сумнівів в тому, що унікальність освітніх послуг і їх особистий характер визначають доцільність застосування освітньою установою концепції партнерського маркетингу.

В освіті сьогодні відбуваються зміни, які диктують нові вимоги до закладів освіти та планування освітнього процесу, виникає необхідність використання освітнього маркетингу, спрямованого на створення позитивного іміджу закладів освіти. Узагальнене поняття маркетингу освітніх послуг може бути визначене як багатовимірне, яке являє собою:

- систему управління ринковою діяльністю освітньої установи; комплекс дій, спрямованих на створення, підтримку або зміну поведінки цільової аудиторії щодо освітніх послуг та їх суб'єктів;
- процес управління в ринкових відносинах;

- дисципліну, що досліджує і формує стратегію і тактику комунікацій суб'єктів ринку освітніх послуг;
- філософію, стратегію і тактику відносин і взаємин споживачів, посередників і виробників освітніх послуг і продуктів [4].

Об'єктами маркетингу в системі освіти водночас з освітніми послугами є місця розташування навчальних закладів, їх навчально-матеріальна база, громадський престиж і привабливість професій чи спеціальностей серед різних груп населення, рейтинг викладачів, рівень наукових досліджень у навчальних закладах, навчально-методичне забезпечення навчального процесу, широкий комплекс супутніх послуг.

Для маркетингу освітніх послуг особливе значення має аналіз цільових груп або поведінки споживачів. Щоб вигідно продати освітні послуги, суб'єктам освітніх послуг необхідно мати деталізовані дані про адресатів, з якими при цьому повинен бути встановлений контакт. Метою аналізу є з'ясування конкретних умов визначеної цільової групи, за яких потенційні споживачі зацікавляться освітніми послугами. Саме тому стратегія маркетингу освіти, на думку дослідників, повинна починатися аналізом попиту потенційних клієнтів, конкурентів, фактичного стану портфелю замовлень.

Сформулювавши таку стратегію, розробивши систему тактичних заходів, кожен вищий навчальний заклад визначає свої напрями дій щодо їх реалізації. Звичайно, вони базуються на загальноновизнаних, зокрема одержання інформації, аналіз конкуренції, дослідження ринку, проте саме від адекватної та всеохопної оцінки залежить відповідність потребам сучасного ринку та попиту населення на ті чи ті освітні послуги, а отже, і конкурентна позиція в рейтингу закладів освіти України.

В даний час освіта стикається з проблемами та труднощами в таких сферах, як фінансування, створення справедливих умов для доступу до навчальної програми та самої освіти, сприяння професійному розвитку, орієнтація освіти на набуття конкретних навичок, підвищення якості викладання, досліджень та послуг, забезпечення адекватності програм, можливості працевлаштування для випускників. У той же час для освіти відкриваються нові горизонти з точки зору технологій, які допомагають створювати

нові знання, управляти ними і поширювати їх [2, с. 248].

В сучасних умовах для успішного функціонування вузів на ринку освітніх послуг необхідною умовою є використання маркетингового підходу в управлінні життєдіяльністю вузів. У найбільш загальному вигляді маркетинг в сфері освіти можна представити як засіб виявлення конкретних потреб в професійному навчанні і підвищенні кваліфікації працівників і фахівців шляхом організації навчального комплексу, планування розвитку змісту, методик і форм навчання, а також встановлення і підтримки стабільних відносин зі споживачами ваших освітніх послуг.

Оскільки ринок освітніх послуг в Україні все ще знаходиться в стадії становлення, в його інфраструктурі відсутні багато важливих компонентів і зв'язку між учасниками ринку. Очевидно, що практичного досвіду застосування маркетингових методів та інструментів у сфері освіти недостатньо. Тільки самі далекоглядні організатори і команди українських навчальних закладів вже серйозно займаються маркетингом. В принципі, дослідження вітчизняного ринку освітніх послуг і продуктів, вивчення потенційних споживачів, розробка маркетингової стратегії і вибір засобів її реалізації носять спонтанний, безсистемний характер і в основному виконуються непідготовленими до цієї роботи фахівцями.

Традиційно використовувані елементи комплексу маркетингу-продукт, ціна, методи продажів і стимулювання - в маркетинговій практиці українських закладів загальної середньої освіти погано взаємопов'язані і ще менше орієнтовані на цільовий ринок потреб цільових споживачів. Діяльність університетів, шкіл з профорієнтації, як комерційна, так і некомерційна, спрямована на завоювання більшої частки ринку освітніх послуг.

Конкуренція між університетами враховує певну різноманітність у наданні таких послуг (різні форми навчання), ціновий фактор та використання елементів пакету стимулів (реклама, пропаганда, зв'язки з громадськістю). Однак неплановість в організації маркетингової діяльності в сфері вищої освіти призводить до перевиробництва фахівців за певними спеціальностями, їх нездатності знайти сферу застосування своїм професійним знанням і навичкам [3].

У більшості випадків відкриття університетами нових спеціальностей і напрямів ґрунтується не на прогнозах розвитку ринку праці, а на індивідуальних статистичних даних за попередні роки про тенденції розвитку ринку праці (збільшення або зменшення попиту на професії або спеціальності), і ще рідше враховуються результати опитувань випускників шкіл за вибором професії.

Незважаючи на те, що існують теоретичні дослідження проблем вибору критеріїв позиціонування освітніх послуг, університети мало використовують їх результати у своїй практичній профорієнтаційній діяльності. В даний час правомірно говорити про поширення ринкових відносин на багато сфер суспільства, в тому числі і на освіту. У цьому контексті принципово важливо використовувати маркетинговий підхід при управлінні навчальним закладом.

Необхідно активно розвивати вечірнє дистанційне навчання. Ці форми освіти найбільш точно відображають попит і відповідність поточної демографічної ситуації в останні роки. Однак для цього ця діяльність, а також робота з судовою системою повинні мати чіткі організаційні та управлінські форми. Окрім здобуття ступеня бакалавра та магістра, підготуйте привабливі та затребувані магістерські програми, програми другої вищої освіти та програми післядипломної освіти [2, с. 249].

Підвищення ефективності функціонування освітньої галузі потребує впровадження відповідальності за результати своєї діяльності, гнучкості, підприємливості й адаптивності закладів освіти щодо мінливих умов ринку праці, а найголовніше – стратегічного планування, чіткого визначення порядку дій, які б забезпечили сталий розвиток освітніх установ. Для взаємоузгодження маркетингових цілей навчального закладу з його можливостями, вимогами споживачів, раціонально використати слабкі позиції конкурентів і розвивати свої конкурентні переваги, використовується стратегічний маркетинг.

Маркетингове управління навчальним закладом включає маркетингово-зорієнтовані управлінські функції:

- інформаційно-аналітичну;
- позиціонування;
- стратегічного планування;

- реалізації;
- контроль.

Висновки. Сьогодні закладам освіти слід звернути увагу та розробити стратегію для подальшого зростання експортного ринку освіти. Дистанційне навчання має стати пріоритетним стратегічним напрямком розвитку освіти на майбутнє. Веб-сайт та електронна пошта повинні стати зручним та зручним інструментом для інтерактивної взаємодії між учнями та викладачами, керівництвом та виконавцями. Сьогодні, гостра проблема полягає в тому, що для більшості освітніх організацій маркетингова діяльність досі не є пріоритетним напрямком процесу вирішення завдання з пошуку своїх споживачів для сфери освітніх послуг. Однакова ціль може бути досягнута реалізацією різних стратегій маркетингу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бурдонос Л. І., Малишко В. В. Менеджмент і маркетинг в освіті: навчально-методичний посібник. Переяслав-Хмельницький. ФОП Домбровська Я.М., 2019. 90 с.
2. Вікарчук О. І., Калініченко О. О., Пойта І. О. Розвиток освітнього маркетингу в сучасному українському суспільстві. Вісник Житомирського державного технологічного університету. Житомирський державний технологічний університет. 2016. № 4. С. 248-250.
3. Дмитрієв В. Особливості концепції маркетингу освітніх послуг. Режим доступу: https://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_8/2.pdf
4. Якименко І. М. Маркетингові засади розвитку ринку освітніх послуг. Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Etp/2008_21/Yakymenko.pdf

УДК 330.163.14

Бабіна К.О.

*Навчально-науковий інститут
педагогіки і психології*

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА АДМІНІСТРАТОРА ОСВІТИ ЯК ЗАПОРУКА РОЗВИТКУ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

У статті розглянуто особливості корпоративної культури адміністратора освіти та її роль у розвитку закладу освіти. Виокремлено провідні характеристики корпоративної культури сучасного адміністратора освіти. Окреслено вплив корпоративної культури адміністратора на розвиток закладу освіти.

Ключові слова: корпоративна культура, заклад освіти, адміністратор освіти, компетенції.

Постановка проблеми. Питання підходів до управлінської діяльності набули особливої актуальності у XXI столітті, коли інноваційне мислення та діяльність набрали надзвичайного значення в усіх сферах суспільного життя. Нині одним з найбільш глобальних завдань менеджменту організації є вивчення і використання корпоративної культури, що спонукає працівника до дій, спрямованих на результат через узгодження особистісних і організаційних завдань, і ідеалів.

У нинішніх умовах актуальною стає увага до сучасних вимог до управлінців усіх сфер діяльності. Управлінська роль повністю перекладається на лінійного чи функціонального керівника, від якого залежить працездатність підлеглих та ступінь їхньої відповідальності за свою роботу. Адміністратор є центральною фігурою, яка здійснює управління організацією чи її відділами тому питання формування корпоративної культури такого співробітника набуває особливої ваги.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вивчення робіт фахівців у галузі управління та підготовки управлінських кадрів, що всебічно висвітлюють різні аспекти професійної діяльності адміністратора, дозволяє побачити загальну картину, що відображає специфіку даної професії та виділити її ключові особливості. Зокрема, зарубіжні вчені Н.Холден, Й. Масуда, А.Тоффлер, Дж.Коттер та Дж. Хескетт стояли біля витоків виокремлення такого явища як корпоративна культура та заклали підвалини для її подальшого розвитку.

Сучасні вітчизняні автори О. Синицька, О. Білецька, І. Грошев, П. Ємельянов, С. Корнієнко, К. Гнезділова та інші приділяють увагу різним аспектам розвитку корпоративної культури.

Мета статті – окреслити роль корпоративної культури адміністратора освіти у розвитку закладу освіти.

Виклад основного матеріалу. Згідно з визначенням, адміністратор – це спеціаліст, сферою професійної діяльності якого є забезпечення ефективного управління організацією. У компетенцію адміністратора входить вирішення організаційно-управлінських та інформаційно-аналітичних завдань. Крім технічної складової основу діяльності адміністратора становить професійне спілкування у всій його розмаїтості: ведення переговорів, вирішення конфліктів, ділове листування тощо.

У той же час адміністратор є носієм та активним транслятором культурних норм та цінностей, на які він орієнтується у своїй професійній діяльності. Тому для формування корпоративної культури адміністратора важливо створити установку на оволодіння прийнятими у діловому середовищі еталонними цінностями, загальнокультурними, етичними та поведінковими нормами. Іншими словами, в рамках своєї професійної діяльності до адміністратора пред'являються високі вимоги, що знаходять своє втілення у його когнітивних, функціональних та моральних характеристиках [4].

Така роль призначена і адміністраторам освіти, яким необхідно володіти навичками не лише стратегічного та оперативного планування, але і бути здатними спроектувати та впровадити ефективну систему комунікацій між підрозділами, а так само всередині викладацького складу. Адміністратор освіти контролює процеси професійної діяльності, що протікають, слідкує за їх цілеспрямованістю та організованістю, що сприяє досягненню цілей організації загалом. Такий управлінець повинен мати професійну компетенцію не тільки в управлінському розумінні, але та володіти знаннями та навичками, які стосуються системи освіти.

Адміністратор освіти має орієнтуватися у нормативно-правових аспектах діяльності та відстежувати постійні зміни у законодавстві освіти. Однак не варто забувати про те, що управлінська культура будується не тільки на професійних навичках та компетенції, але й враховує моральну складову. Адміністратору важливо вміти правильно формувати психологічний клімат колективу, спираючись на принцип справедливості в першу чергу [1].

Корпоративна культура адміністратора освіти є важливим компонентом у розвитку освіти, оскільки впливає на ефективність суттєвих змін, які визначають сутність та темпи модернізації в освітніх процесах. Основним напрямом у сучасних економічних умовах є підвищення ефективності підготовки адміністратора освіти через формування його корпоративної культури, розвиток його інтелектуального рівня, культури мислення, комунікативних здібностей на основі соціальних цінностей, підвищення конкурентоспроможності як особистісної, так а й організаційної.

На підставі вивченого матеріалу, можна говорити про те, що корпоративна культура є сукупністю цінностей, поглядів, взаємин, прийнятих професійним колективом без винятку, що формують принципи поведінки працівників. Така сукупність має бути чітко виражена, представлена у встановлених інструкціях, здатних спрямовувати та контролювати дії співробітників, процес виконання роботи та способи життєдіяльності компанії. Інструкції та методології є важливим елементом у досягненні ефективності діяльності підрозділу або організації [5].

Корпоративна культура, що відповідає сучасним вимогам та технологіям управління, здатна забезпечити ефективну адаптацію та інтеграцію закладу освіти, удосконалюючи процес управлінської діяльності, створюючи позитивний клімат підвищення конкурентоспроможності. Корпоративна культура адміністратора освіти може бути представлена як сукупність управлінських знань, умінь та досвіду, а також професійно значущих особистісних якостей лідерської та творчої спрямованості.

Ефективність управління залежить від навичок та вміння приймати правильні рішення у конкретний період часу, застосовувати такі методи управлінської діяльності, які найбільш відповідають професійній ситуації. Ефективне управління характеризує адміністратора освіти як ідеального керівника.

Визначальними характеристиками адміністратора освіти, як і раніше, залишаються особистісні, професійні, комунікативні компетенції, підкріплені моральними установками та організаційно-управлінським досвідом. На підставі даних якостей особистості створюється модель соціальної взаємодії адміністратора з підлеглими, визначається його стиль управління, формується спосіб зворотний зв'язок [3].

Отже, можна зробити висновок про те, що адміністратор освіти курирує і контролює кожен галузь діяльності закладу освіти. Адміністратор освіти, під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів, повинен мати такі характеристики як:

1. Далекоглядність – передбачає виявлення потенціалу можливого розвитку закладу освіти, вжиття заходів, пов'язаних із удосконаленням його діяльності.
2. Об'єктивність – передбачає здатність визначати рівень достовірності та правдивості представленої інформації, справедливо

приймати рішення та оцінювати ефективність кожного співробітника.

3. Послідовність – передбачає вирішення функціональних завдань, що відповідають загальній меті організації, враховуючи правові, управлінські та психолого-педагогічні чинники впливу.
4. Підприємливість – передбачає використання творчого підходу під час виконання професійних функцій, підкріпленого набутим досвідом та навичками з урахуванням сучасних вимог ринку освітніх послуг.
5. Мобільність – передбачає здатність спрямувати існуючий управлінський досвід на інноваційну діяльність у освітньому процесі.
6. Лідерство – передбачає здатність визначати важливі факти та деталі, мотивувати співробітників до підвищення продуктивності праці, знаходити слабкі та сильні сторони кожного та підказувати правильний напрямок [2].

Висновки та перспективи дослідження. Таким чином, можна стверджувати, що корпоративна культура адміністратора освіти справляє великий вплив на життєдіяльність закладу освіти. Переломлюючись через систему індивідуальних цінностей, через світогляд адміністратора освіти, простір корпоративної культури формує систему ціннісних уявлень викладацького складу, що надає цілісності діяльності закладу освіти.

Дана публікація не вичерпує всіх аспектів питання формування корпоративної культури адміністратора освіти. Перспективним вбачається дослідження системи заходів для формування корпоративної культури освітньої організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Брустинов Д.М. Вплив корпоративної культури на діяльність менеджерів. *Держава та регіони*. 2015. №1. С. 31- 33.
2. Гнезділова К.М. Корпоративна культура викладача вищої школи: *навч.-метод. посібник* Черкаси: ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2013. 124 с.
3. Копець Г.Р. Роль корпоративної культури у мотивації персоналу. *Проблеми економіки та управління*. 2006. № 554. С. 232–239.
4. Корпоративна культура: *Навчальний посібник*. За загальною редакцією Г.Л. Хаєта: *навчальний посібник*. Київ: Центр навчальної літератури. 2013. 403 с.
5. Новицький В.Д. Корпоративний менеджмент. К.: ТОВ «УВПК ЕксОб», 2012. 560 с.

УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНО-ПАТРІОТИЧНИМ ВИХОВАННЯМ СТУДЕНТІВ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

У статті розглядається проблема управління національно-патріотичним вихованням студентів у закладах професійно-технічної освіти. Особливий акцент у статті спрямовано на виявлення педагогічних умов управління національно-патріотичним вихованням студентської молоді.

Постановка проблеми. Ситуація розвитку сучасного суспільства характеризується зміною методологічних парадигм розвитку, політики, культури, науки, виробництва. Загально-національною стала консолідуюча ідея формування правової демократичної держави, побудова громадянського суспільства, без опори на які неможливе нормальне функціонування системи соціальних та державних інституцій. Виховання діяльного та позитивно мислячого громадянина, підготовленого та здатного організувати свою діяльність в умовах демократичної держави та громадянського суспільства, ставить нові завдання перед системою освіти, яка має значну соціально-економічну значущість. Разом з цим, виховний процес з формування громадянських і патріотичних якостей молодого покоління в установах професійно-технічної освіти протікає складно та суперечливо, ускладнюючись, з одного боку, недостатніми державними ідеологічними орієнтирами, з іншого – специфікою контингенту студентів у закладах освіти. Молоді люди, які навчаються в установах професійно-технічної освіти: мають нестійкі уявлення про навколишній світ, суспільство, його цінності, переважно невисокі освітні та життєві плани, оскільки вступають до закладів із сімей, що мають статус «сімей соціального ризику та невизначеності», низького рівня доходів; характерні для студентів закладів професійної освіти особливості мислення, що виявляються у конкретній установці на професійну (професійно-технічну) діяльність, однак менше з громадянським суспільством в цілому. Однак ці молоді люди більшою мірою не мають почуття відповідальності перед Батьківщиною, не бажають і не вміють брати на себе особисту громадянську відповідальність за

своє ставлення до суспільства і за те, що відбувається в суспільстві. Це, безумовно, може бути фактором соціальної дестабілізації та дезорганізації молодих людей, які навчаються в закладах професійно-технічної освіти.

Аналіз актуальних досліджень. Проблемі управління національно-патріотичним вихованням підростаючого покоління присвячено ряд робіт вітчизняних та зарубіжних науковців. Виховання патріотизму у родинному колі є предметом наукових розвідок Н.П. Волкової [5]. Питання патріотичного виховання молоді на тлі європеїзації українського суспільства розглядаються О. Вишневським [4] та О. Бондаренко [3]. Проблема формування ідеалів патріотичного виховання та ціннісних орієнтацій сучасної молоді, а також форми роботи з питань національно-патріотичного виховання у закладах професійно-технічної освіти вивчаються А. Афанасьєвим [1] та Т.А. Бачурською [2].

Мета статті – виявити зміст та особливості управління національно-патріотичним вихованням студентів у закладі професійно-технічної освіти.

Виклад основного матеріалу. Як відомо, період навчання у закладі професійно-технічної освіти є найважливішим у процесі формування певної особистості. Поряд із набуттям загальних та спеціальних знань, студенти виробляють не лише свої перші професійні вміння та навички, а й відповідну систему цінностей. Як соціально-демографічна група молодь має низку особливостей. Вона має високу соціальну мобільність, є джерелом інновацій і найбільш сприйнятлива до них. У той самий час відсутність життєвого досвіду позначається на тому, що у сучасному молодіжному середовищі слабо розвинена культура відповідальної національно-патріотичної поведінки. Молодим людям нерідко притаманний низький рівень інтересу до подій економічного та культурного життя та суспільно-політичної діяльності, не розбірливість у виборі засобів досягнення цілей, категоричність та заперечення загальноприйнятих цінностей, у тому числі правових, різні форми та прояви асоціальної поведінки. У цьому питанні формування громадянськості студентів слід приділяти нашпильнішу увагу процесі професійної підготовки у закладі професійно-технічної освіти.

Основна мета національно-патріотичного виховання – «виховання в людині моральних ідеалів суспільства, почуття любові до Батьківщини, прагнення миру, потреби праці на благо суспільства. Свідомість людини, з відповідальністю виконує свій громадянський обов'язок і розуміє, що від її дій залежить не тільки власне життя, а й доля найближчих людей, народу та держави, визначає її соціальну поведінку і є істотною умовою розвитку суспільства.

Аналіз досліджень, присвячених національно-патріотичному вихованню у закладах професійно-технічної освіти, дозволив виділити такі пріоритетні напрямки в організації цієї роботи:

- необхідність розробки концептуальних підходів до формування ціннісно-сміслових утворень студентів закладів професійно-технічної освіти з урахуванням нових реалій;
- створення системи національно-патріотичного виховання у закладі професійно-технічної освіти, зверненої, перш за все, до особистості як мети та результату виховання, як суб'єкта власного розвитку;
- виявлення та забезпечення організаційно-педагогічних умов діяльності, що забезпечують стійку мотивацію особистості на сумлінне виконання громадянського обов'язку в ім'я інтересів держави, громадянського суспільства та його цінностей [5, с. 35].

Ефективність процесу формування національно-патріотичних якостей особистості студента, які виявляються у готовності брати участь у вдосконаленні сучасного суспільства та активно впливати на суспільно-політичне життя країни, в освітньому середовищі закладу професійно-технічної освіти може бути досягнута за дотриманням наступних умов:

- включення питань національно-патріотичного виховання до пріоритетних завдань навчання та виховання у закладі професійно-технічної освіти;
- створення мотиваційно-ціннісного ставлення студентів до процесу формування громадянськості як інтегративної якості особистості, орієнтованої на реальні умови сучасного життя;
- збагачення змісту освіти за рахунок внесення до навчального процесу морально-творчих та культуротворчих функцій та використання потенціалу соціально-гуманітарних та

психолого-педагогічних дисциплін;

- посилення ролі особистості викладача вищої школи, особистісне осмислення їм педагогічних ідей, цінностей та принципів;
- гуманізація та гуманітаризація освіти, які виходять з того, що студент закладу професійно-технічної освіти є свідомою, самостійною особистістю, з почуттям власної гідності та власної відповідальності;
- формування культури міжнаціонального спілкування, вміння вирішувати міжетнічні конфлікти, що виникають, мирними, а не силовими методами [2, с. 11].

Громадянськість розглядається нами як інтегративна якість особистості, основними компонентами якої є честь і гідність, що гармонійно поєднуються, совість і справедливість, внутрішня дисципліна і свобода, повага і довіра до інших громадян, патріотизм, обов'язок і відповідальність перед собою, своєю родиною, містом, країною.

Як чинники, що впливають на формування національно-патріотичного виховання студентської молоді виділяються: загальні (соціально-економічні умови життя людей, духовна культура суспільства, ЗМІ тощо); регіональні (специфічні особливості економічного та демографічного розвитку регіону тощо); психологічні (чинники, зумовлені віковими особливостями молоді); особистісного характеру (схильності, здібності, інтереси, психологічні та фізіологічні якості людей, рівні їх загальноосвітньої підготовки тощо).

Формування громадянськості як інтегральної якості особистості в умовах полікультурного освітнього простору необхідно здійснювати на основі дотримання наступних принципів: інтеграції у змісті освіти державного, регіонального та місцевого компонентів; вивчення різних соціально-педагогічних, культурно-історичних традицій та цінностей; самовизначення та самореалізації особистості; толерантності, соціальну активність; протистояння різним видам прояву національного та релігійного екстремізму [4, с 14].

Реалізація вищезгаданих принципів дозволяє сформувати гуманістично орієнтоване освітнє середовище та забезпечити конструктивний діалог між суб'єктами педагогічного процесу.

Найважливішим чинником соціалізації особистості є вихо-

вання. Воно надає якісної визначеності іншим структурним елементам соціалізації, характеризує її мету, спрямованість розвитку духовних процесів і явищ.

Нині термін «виховання» неоднозначний. Розрізняють щонайменше чотири його смисли.

Одне з визначень трактує виховання (у широкому розумінні): у широкому соціальному сенсі, коли йдеться про вплив на людину всієї навколишньої дійсності; у широкому педагогічному значенні, коли мається на увазі цілеспрямована діяльність, що охоплює весь навчально-виховний процес; у вузькому педагогічному сенсі, коли під вихованням розуміється спеціальна та виховна робота: у ще вужчому значенні, коли мають на увазі вирішення певної задачі, пов'язаної, наприклад, з формуванням моральних якостей. Дане трактування з найбільшою наочністю дозволяє провести паралель між вихованням та соціалізацією особистості [1, с. 19].

З одного боку, виховання – це «провідний та визначальний початок соціалізації», що сприяє її максимальній оптимізації, а, з іншого, сприяння ефективної соціалізації особистості є найважливішим (системотворчим) завданням процесу виховання.

Виховання сильне тим, що воно дає орієнтири в умовах суспільних змін. У цьому зв'язку з'явився термін «соціальне виховання», що підкреслює сполученість виховної роботи з соціальним простором та його тимчасовими характеристиками. Соціальне виховання молоді одна із важливих чинників стабілізації суспільства. Воно спрямоване на досягнення двох цілей: успішності соціалізації підростаючих поколінь у сучасних умовах та саморозвитку людини як суб'єкта діяльності та як особистості. О. Бондаренко акцентуючись на соціальній стороні виховання, дає визначення соціального виховання, де підкреслюється, що результати та ефективність виховання в умовах соціального оновлення суспільства визначаються не так тим, як воно забезпечує засвоєння та відтворення людиною культурних цінностей та соціального досвіду, скільки успішністю підготовки молодих членів суспільства до свідомої активності та самостійної творчої діяльності, що дозволяє їм ставити та вирішувати завдання, що не мають аналогів у досвіді минулих поколінь. А це визначає необхідність посилення виховних впливів освітньої системи [3, с. 70].

Можна дійти невтішного висновку, що й виховання у широкому (соціальному) сенсі має глобальну мету – сприяти успішній соціалізації особистості, то оптимізації громадянської соціалізації служить національно-патріотичне виховання.

Національно-патріотичне виховання – це формування молодії людини як громадянина своєї Батьківщини, як людини, здатної боротися за забезпечення морально-політичної єдності та дружби народів нашої країни, що усвідомлює перспективи сильної політики своєї держави.

Висновки. Сучасні вчені основною метою національно-патріотичного виховання називає формування громадянськості як «інтегративної якості особистості, що містить у собі внутрішню свободу та повагу до державної влади, любов до Батьківщини та прагнення до миру, почуття власної гідності та дисциплінованість, гармонійний прояв патріотичних почуттів та культури міжнародного спілкування. Управлінський контекст набуває національно-патріотичного виховання у такому визначенні: доцільний вплив на дітей та молодь з метою передати їм певні суспільно-політичні знання, виробити позиції та норми поведінки, що визначають ставлення особистості до явищ суспільного життя, а також певну модель громадянської культури.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Афанасьєв А. Проблема формування ідеалів патріотичного виховання та ціннісних орієнтацій студентів на сучасному етапі / А. Афанасьєв, Н. Іщук // *Рідна школа*. 2019. № 12. С. 18–21.
2. Бачурська Т. А. Форми та методи патріотичного виховання дітей у системі навчально-виховної роботи гімназії / Т. А. Бачурська // *Виховна робота в школі*. 2016. № 1. С. 9–13.
3. Бондаренко О. Патріотичне виховання молоді / О. Бондаренко // *Освіта. Технікуми, коледжі*. 2019. № 1(22). С. 69–70.
4. Вишневський О. Патріотичне виховання на тлі європеїзації українського суспільства / О. Вишневський // *Освіта*. 2016. № 1/2, 6-13 січня. С. 14.
5. Волкова Н. П. Виховання патріотизму в родині / Н. П. Волкова // *Виховна робота в школі*. 2016. № 3. С. 34–36.

СЕКЦІЯ 3

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО ВИКЛАДАЧА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

УДК 37.128

Лей Чуньлей

*Навчально-науковий інститут
педагогіки і психології*

ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ЗВО

У статті розглядається сутність комунікативної компетентності викладача ЗВО з позиції гуманістично орієнтованого освітнього процесу; дана характеристика наступним структурним компонентам комунікативної компетентності: мотиваційний, аксіологічний, інформаційно-змістовний, операційно-діяльнісний; виділено та обґрунтовано комплекс педагогічних умов, що сприяє розвитку у майбутніх вчителів комунікативної компетентності, визначено можливості їх реалізації у навчальному процесі університету.

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку української системи освіти характеризується кардинальними змінами. В освітній стратегії пріоритетною стає гуманістична парадигма. Сьогодні можна констатувати, що оформляється ідеал гуманної демократичної вищої школи, орієнтованої на особистість. Довіра до студента, вчення без примусу та покарань, співпраця студентів та дорослих, творча праця, дослідницький пошук, можливість вибору діяльності та прийняття відповідальності за свій вибір – основні ціннісні установки нової стратегії вищої школи.

З переходом до гуманістичної парадигми освіти, спрямованої на підтримку студента в його розвитку та саморозвитку, пред'являються якісно нові вимоги до особистості викладача. Перед педагогічною освітою стоїть завдання підготовки фахівців, здатних розуміти та приймати внутрішній світ дитини, які прагнуть будувати взаємини на основі діалогу, які мають вміння створення відкритих відносин, готових до адекватного педагогічного спілкування з учням у процесі спільної з ним діяльності, до максимальної реалізації здібностей учня, забезпечення його

емоційного благополуччя у навчально-виховному процесі школи. Така професійна гуманістична позиція є відображенням певних світоглядних поглядів педагога.

У цьому контексті дедалі більше уваги приділяється педагогічній взаємодії. Гуманістична педагогіка визнає найефективнішим спосіб педагогічної взаємодії, яким досягається найповніше прагнення взаєморозуміння, учасники узгоджують свої позиції у вигляді діалогу, що є базовою формою комунікації.

Аналіз актуальних досліджень. Проблемі формування у викладачів закладу вищої освіти комунікативної компетентності присвячено ряд робіт вітчизняних та зарубіжних науковців. Мовна компетентність як необхідна складова виховання освіченого та інтелектуального громадянина розглядається у працях О. Романовського та О. Романовської [4]. Психолого педагогічний супровід розвитку комунікативної компетентності викладача та процес його підготовки у закладі вищої освіти є предметом наукових розвідок Т. Коржової [2] та М. Кліщ [1]. Методика діагностування комунікативної компетентності у контексті підготовки майбутнього педагога вивчаються Л. Терещенко [5] та Ю. Мещук [3].

Мета статті полягає у науково-теоретичному обґрунтуванні процесу формування комунікативної компетентності у майбутніх викладачів ЗВО.

Виклад основного матеріалу. Комунікативна компетентність викладача – сукупність сформованих професійних знань, комунікативних та організаторських умінь, здібностей до самоконтролю. Реалізація програми формування комунікативної компетентності майбутнього педагога є основою професійної підготовки.

До педагогічної комунікації як особливої сфери педагогічної діяльності, від організації якої багато в чому залежить ефективність навчально-виховного процесу в цілому, підвищився інтерес психологів, педагогів, лінгвістів.

Проблема формування комунікативної компетентності майбутнього спеціаліста є важливою частиною широкої та складної проблеми формування його професійно значимих якостей. Розробка та реалізація на практиці цієї проблеми має велике значення у підвищенні рівня успішності педагогічної діяльності.

Більшість вчених вважає, що комунікативна компетентність передбачає певний рівень розвитку соціальної сенситивності, соціальної спостережливості, пам'яті та мислення (розуміння), уяви, які найповніше виявляються в рефлексивності, емоційної чуйності (емпатії) і так далі. Комунікативна компетентність є певний рівень знань у галузі комунікативних дисциплін та практичних умінь, що забезпечують успішність комунікації. Викладач повинен володіти соціальною перцепцією, розуміти, а не лише бачити, тобто адекватно моделювати особу студента, його психічний стан за зовнішніми ознаками; «подавати себе» у спілкуванні зі студентами; оптимально будувати свою промову в психологічному плані, тобто володіти вміннями мовного та немовного контакту зі студентами [4, с. 88].

Комунікативну компетентність викладача ми розуміємо як сукупність достатньо сформованих професійних знань, комунікативних та організаторських умінь, здібностей до самоконтролю, емпатії та культури вербальної та невербальної взаємодії. Комунікативна компетентність розглядається у зв'язку з характеристикою взаємодії людей, знаннями та вміннями у сфері міжособистісних відносин; як особистісну якість, що виявляється у відношенні з людьми; як комунікативні та організаторські вміння, пов'язані із взаємним обміном інформацією та пізнаннями людьми один одного; із формуванням міжперсональних взаємовідносин; з управлінням власною поведінкою та поведінкою інших, організацією діяльності [5, с. 9].

Комунікативна компетентність викладача виявляється також у гуманістичній спрямованості, здатності відчувати іншого, адекватно сприймати його, бути готовим співпрацювати, взаємодіяти, бути особисто зацікавленим у блазі інших, тобто у прояві емпатії. Комунікативна компетентність особистості розкривається у ставленні до людей, до самого себе, особливостях взаємовідносин між людьми, умінні контролювати та регулювати свою поведінку, доводити, грамотно аргументувати свою позицію. Вона проявляється також у вмінні моделювати особистість співрозмовника, домагатися реалізації комунікативної інтенції за допомогою вербальних та невербальних засобів та технологій, тобто продуктивно виходити з конфліктної ситуації [3, с. 19].

Основними показниками та ознаками комунікативної компетентності можна вважати ступінь сформованості її основних структурних компонентів: теоретичні знання в галузі комунікативних дисциплін, комунікативні та організаторські вміння, комунікативний самоконтроль, уміння продуктивно виходити з конфліктної ситуації, комунікативні якості мови, емпатія.

Проявом динаміки змістовних компонентів комунікативної компетентності молодого викладача можна вважати наступне:

- йде, хоч і повільний, процес формування комунікативної компетентності;
- найбільшу кореляційну залежність у структурі комунікативної компетентності показують комунікативний самоконтроль, комунікативні та організаторські вміння;
- спостерігається нерівномірний розвиток змістовних компонентів комунікативної компетентності: краще представлений самоконтроль, менш продуктивні способи виходу з конфліктної ситуації [1, с. 32].

Умови для найбільш повного прояву та розвитку комунікативних організаторських умінь, самоконтролю та продуктивного виходу з конфліктних ситуацій шляхом включення студентів – майбутніх педагогів у різні форми взаємодії та спілкування, що передбачають співпрацю і діалог учнів, створюються в груповій та колективній організації навчання.

Групові взаємини спрямовані формування таких комунікативних умінь, як уміння організовувати спілкування; вміння користуватися мовним етикетом; використовувати різні методи організації спілкування (бесіди, ділової розмови, полеміки, дискусії, діалогу, дебатів, диспутів, «круглих столів», комунікативної гри тощо); вміння користуватися законами логіки та практикою аргументації тощо.

Таким чином, реалізація програми формування комунікативної компетентності майбутнього викладача показала наступне:

- організація групової та колективної роботи забезпечила відпрацювання основних комунікативних умінь, що характеризують змістовні компоненти комунікативної компетентності;

- створення умов для роботи творчих колективів студентів забезпечило можливість закріплення та розвитку основних структурних компонентів їх комунікативної компетентності [2, с. 17].

Доказом результативності роботи з цілеспрямованого формування комунікативної компетентності майбутніх педагогів – студентів педагогічних закладів вищої освіти – з'явилися дані заключного зрізу рівнів сформованості окремих компонентів комунікативної компетентності, які доводять значне зростання сформованості комунікативних та організаторських умінь, спостерігається динамічне зростання показників.

Найважливіший компонент комунікативної культури молодого викладача – ціннісне ставлення до того, хто навчається, що є наріжним каменем гуманістичної педагогіки. Саме на тлі цих відносин розгортається комунікативна діяльність вчителя, яка веде до успіху чи неуспіху при вирішенні педагогічних завдань. Однак взаємозв'язок і взаємовплив спілкування і відносини входять до найбільш нерозроблених проблем психології та педагогіки. Результати педагогічного спілкування припускають стимулювання пізнавальної активності учнів, формування позитивного ставлення до навчального процесу. Вважаємо, що ставлення до учня як до цінності, будучи структурним компонентом комунікативної культури педагога, позитивно впливає на пізнавальну активність та розвиток творчого потенціалу учнів.

Вивчаючи умови розвитку комунікативної культури майбутнього викладача, насамперед доводиться розглядати той факт, що, спостерігаючи за діяльністю викладача, той, хто навчається, мимоволі запам'ятовує побачені прийоми та способи, які він потім застосовує у своїй трудовій діяльності. Викладач є взірцем для майбутнього вчителя, і цей факт є однією з умов розвитку комунікативної культури майбутнього вчителя.

Вчитель з високою комунікативною культурою, уміє створити на заняттях позитивний психологічний клімат, що належить до учня як до цінності, позитивно вплине на розвиток і становлення майбутнього вчителя. У цьому вся своєрідність професійної підготовки вчителя. Тому вважаємо за необхідне оцінити рівень ціннісного ставлення вчителів до того, хто навчається у звичайній загальноосвітній школі з погляду вчорашніх випускників, студентів

першого курсу університету, майбутніх вчителів. Вважаємо, що достатній рівень об'єктивності гарантується тим, що школа для них уже в минулому, і оцінка формується на основі порівняння та аналізу.

Висновки. Таким чином, з проведеного дослідження можна зробити такі висновки: у сучасній школі переважає авторитарний, орієнтований на вчителя підхід у взаємодії того, хто навчає і того, хто навчається. Такий компонент комунікативної культури вчителя, як ціннісне ставлення до учня, потребує розвитку. Існує проблема педагогічних умов розвитку комунікативної культури майбутнього викладача, необхідність у яких ілюструє це дослідження. Такими є: узагальнення свого життєвого досвіду майбутнього викладача; зворотний як джерело пізнання своїх індивідуальних особливостей, здібностей та професійно значущих якостей; організація спеціальних навчальних та розвиваючих комунікативних ситуацій на заняттях. Достатніми умовами є їхня єдність і взаємозв'язок

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кліщ М. В. Психолого-педагогічний супровід розвитку комунікативної компетентності студента педагогічного закладу вищої освіти / М. В. Кліщ. *Магістр*: збірник наукових праць молодих учених, 24 травня 2018 р. / МОН України, Сумський державний педагогічний ун-т ім. А. С. Макаренка, Навчально-науковий ін-т педагогіки і психології ; [гол. ред. О. Г. Козлова ; редкол.: А. А. Сбруєва, М. О. Лазарєв, М. Ю. Рисіна та ін.]. – Суми : [Вид-во СумДПУ ім. А. С. Макаренка], 2018. – С. 27–33.
2. Коржова Т. Реалізація компетентнісного підходу в процесі підготовки PR-фахівців у закладах вищої освіти України: [використання технологій зв'язків з громадськістю] / Т. Коржова. *Вісник Книжкової палати*. 2019. № 1. С. 14–18.
3. Мещук Ю. С. Поняття "комунікативна компетентність" у контексті підготовки майбутнього педагога / Ю. С. Мещук. *Наукові пошуки: збірник наукових праць молодих учених* / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Сумський державний педагогічний ун-т ім. А. С. Макаренка ; [редкол.: А. А. Сбруєва, О. Г. Козлова, О. В. Михайліченко та ін.]. Суми : Вид-во СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2011. Вип. 5. – С. 17–22.
4. Романовський О. Мовна компетентність як необхідна складова виховання освіченого та інтелігентного українця / О. Романовський, Ю. Романовська, О. Романовська. *Вища школа*. 2019. № 7. С. 88–98.
5. Терещенко Л. Комунікативна компетентність педагога: три методики для діагностування / Л. Терещенко. *Вихователь-методист дошкільного закладу*. 2018. № 6. С. 4–11.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГЧНИЙ СУПРОВІД ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧА ЗВО

У статті розглядається поняття психолого-педагогічного супроводу професійної діяльності викладача закладу вищої освіти як безперервного процесу вивчення, формування та вдосконалення професійної діяльності викладача для його самореалізації, визначено можливості психолого-педагогічного супроводу професійної діяльності викладача ЗВО, розроблена організаційно-педагогічна модель психолого-педагогічного супроводу професійної діяльності викладача закладу вищої освіти, що є сукупністю послідовних доцільних взаємодій усіх учасників процесу навчання у ЗВО.

Постановка проблеми. На шляху докорінної реформи сучасне українське суспільство висуває підвищені вимоги до своїх соціальних інститутів. Наука і освіта відносяться до тих, де питома вага високопрофесійної інтелектуальної праці особливо велика і якість наукових і педагогічних кадрів об'єктивно має вирішальне значення.

Аналіз сучасних тенденцій розвитку вищої освіти показує, що якість підготовки фахівців залежить від повноти та ефективності реалізації викладачем усіх своїх багатоаспектних функцій, у тому числі і психолого-педагогічних, роль та значення яких неухильно зростає. У Законі України «Про освіту» державна політика у сфері освіти серед своїх основних принципів першим називає гуманістичний характер освіти, пріоритет загальнолюдських цінностей, життя та здоров'я людини, вільного розвитку особистості. Виховання громадянськості, працьовитості, поваги до прав і свобод людини, любові до навколишньої природи, Батьківщини, сім'ї тощо. Закон України «Про вищу освіту» продовжує список принципів побудови державної політики в галузі вищої освіти, серед яких називаються безперервність та наступність процесу освіти; інтеграція системи вищої освіти України при збереженні та розвитку досягнень і традицій української вищої школи у світову систему вищої освіти; конкурсність і гласність щодо пріоритетних напрямів розвитку науки, техніки, технологій, і навіть підготовки фахівців підвищення кваліфікації працівників. Зміна цілей вищої школи спричинила перенесення основного напрямку з діяльності з

формування у студентів системи знань і практичних умінь, необхідних для майбутньої роботи спеціаліста вузького профілю на необхідність формування спеціаліста - високоморальної, соціально зрілої, творчо активної особистості, яка вміло лавірує в складних умовах ринкових відносин.

Аналіз актуальних досліджень. Проблемі психолого-педагогічного супроводу професійної діяльності присвячено ряд робіт вітчизняних та зарубіжних науковців. Аспекти психолого-педагогічного супроводу професійної діяльності викладачів закладу вищої освіти розглядаються О. Михайличенко [4] та З. Рябова [3]. Професійний розвиток викладачів закладів вищої освіти в умовах інноваційних змін є предметом наукових розвідок А. Фоксек [5], та В. Луговий [2]. Інформаційне забезпечення психолого-педагогічного супроводу викладача розглядається І. Доброскок [1].

Мета статті – виявлення особливостей психолого-педагогічного супроводу професійної діяльності викладача ЗВО.

Виклад основного матеріалу. Маючи сучасні знання андрагогіки, педагогіки, психології та інших наук можемо визначити, що результативність процесу педагогічного розвитку викладача закладу вищої освіти складне та багатofакторне явище.

Зміни у соціально-економічному житті суспільства, прийняття Україною документів Болонської угоди, розробка у закладах вищої освіти системи менеджменту якості загострюють невідповідність між вимогами, що висувуються до викладача закладу вищої освіти та їх не підготовленістю до виконання цих вимог, тим самим виявлено практичну необхідність вирішення питання професійного розвитку викладача.

Психолого-педагогічний супровід професійної діяльності викладача закладу вищої освіти – безперервний процес вивчення, формування та вдосконалення професійної діяльності викладача у процесі його самореалізації.

Проведений аналіз особливостей розвитку закладів вищої освіти дають підстави стверджувати, що абсолютно всі фактори впливають на професійно-педагогічну діяльність викладача. Внаслідок цього визначимо особливості закладу вищої освіти, що впливають на діяльність викладача: загальні для закладів вищої освіти – низьке матеріальне забезпечення викладачів; часті зміни

напрямку розвитку системи вищої освіти через складну політико-економічну ситуацію в країні в цілому; короткочасність курсів загальновишівської підготовки та спілкування зі студентами; повторюваність викладацької діяльності; акмеологічні та андрогічні особливості (різний вік, досвід роботи, різний рівень педагогічних знань, умінь, навичок, особливості освіти дорослих); часткові для закладів вищої освіти: специфіка кадрового підбору викладачів (відсутність у викладачів психолого-педагогічної підготовки, навичок роботи у сфері «людина-людина», мотивації до підвищення психолого-педагогічної підготовки); відсутність налагодженої системи діагностики педагогічних умінь, здібностей та мотивації до педагогічної діяльності; відсутність у викладача бажання та нерозуміння необхідності підвищити свої педагогічні вміння та розвинути педагогічні здібності; технічну складність організації груп (через те, що програма психолого-педагогічної підготовки не є, наприклад, пріоритетною в технічному вузі), недостатня кількість виділених годин на самоосвіту викладача [4, с. 123].

У сучасних умовах необхідно враховувати загальні особливості та впливати на часткові особливості закладів вищої освіти, що впливають на діяльність викладача.

Педагогічні умови процесу психолого-педагогічного супроводу професійної діяльності викладача закладу вищої освіти: реалізація організаційно-педагогічної моделі психолого-педагогічного супроводу професійної діяльності викладача закладу вищої освіти; здійснення формування мотивів професійної діяльності; здійснення педагогічного моніторингу професійної діяльності викладача закладу вищої освіти.

На сьогоднішній день у викладачів університету не сформовано рівня психолого-педагогічної підготовки, мотивів діяльності та сформованості синдрому професійного вигоряння. Якісним аналізом показано, що рівень психолого-педагогічної підготовки у більшості викладачів невисокий, мотиви діяльності не стимулюють професійний розвиток і сформованість синдрому професійного вигоряння погіршує психологічний стан викладача, що посилюється негативним впливом особливостей самого закладу вищої освіти. Вирішити цю проблему переважна більшість викладачів не може. Тим самим обґрунтовано необхідність розробки та

застосування психолого-педагогічного супроводу професійної діяльності викладача закладу вищої освіти [5, с. 311].

Психолого-педагогічний супровід професійної діяльності викладача закладу вищої освіти відбувається поетапно і є сукупністю послідовних, доцільних взаємодій супроводжуваного та супроводжуючого, спрямованих на розвиток особистості викладача на шляху становлення його як педагога-майстра з творчим підходом до своєї діяльності.

Можливості психолого-педагогічного супроводу професійної діяльності викладача закладу вищої освіти включають: діяльність кафедр психології та педагогіки, лабораторій соціально-психологічних досліджень, аспірантури, магістратури, курсів підвищення кваліфікації, як у самому закладі вищої освіти, так і в інших ЗВО та центрах підвищення кваліфікації, впровадження системи безперервної освіти дорослих, існування системи оцінки діяльності викладача під час проходження конкурсного відбору на викладацьку посаду, впровадження системи управління якістю в освіті тощо.

Педагогічними умовами психолого-педагогічного супроводу діяльності викладача закладу вищої освіти є: реалізація організаційно-педагогічної моделі психолого-педагогічного супроводу професійної діяльності викладача ЗВО; формування мотивації професійної діяльності викладача вишу; здійснення педагогічного моніторингу професійної діяльності викладача вишу [3, с. 254].

Результативність роботи, проведеної з викладачами, безпосередньо залежить від мотивів його діяльності. Пріоритетними мотивами для професійного вдосконалення є мотиви взаємодії у гармонійному поєднанні з мотивом інтересу до предмета.

Найбільш ефективно реалізація організаційно-педагогічної моделі психолого-педагогічного супроводу професійної діяльності викладача закладу вищої освіти проходить за умови постійного проведення педагогічного моніторингу, що включає як відстеження вхідних і вихідних результатів професійного розвитку викладача за етапами моделі, так і внутрішньоетапний моніторинг, що дає можливість швидкого та гнучкого реагування на зміни, що відбуваються з викладачем, та моніторинг, який проводиться після процесу навчання (лекцій, бесід, тренінгів тощо) викладача [1, с. 38].

Психолого-педагогічний супровід професійної діяльності викладача закладу вищої освіти буде ефективним, якщо виявлено особливості вишу, що впливають на педагогічну діяльність викладача вишу; реалізується практично модель психолого-педагогічного супроводу професійної діяльності викладача ЗВО; здійснюється формування мотивів професійної діяльності; здійснюється педагогічний моніторинг професійної діяльності викладача вишу [2, с. 56].

Висновки. Проблема професійного розвитку викладача закладу вищої освіти складна та багатогранна. Запропонований нами підхід до її вирішення за допомогою психолого-педагогічного супроводу професійної діяльності викладача вишу є лише одним із можливих варіантів її вирішення. Отримані у статті висновки не претендують на вичерпне вирішення цієї проблеми. Накопичений теоретичний та фактичний матеріал потребує подальшого розвитку та уточнення для найбільш ефективної роботи щодо підвищення психолого-педагогічної підготовки викладачів закладів вищої освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Доброскок І. Інформаційне забезпечення освітнього середовища майбутніх соціальних педагогів як засіб активізації й інтенсифікації управління навчальним процесом у ВНЗ. *Рідна школа*. 2012. № 8/9. С. 37–41.
2. Луговий В. Професійний розвиток керівників вищих навчальних закладів України: виклики та перспективи. *Вища освіта України*. 2013. № 3. С. 51–59.
3. Теоретичні та методичні засади управління підготовкою фахівців з педагогіки вищої школи на основі компетентнісного підходу в межах європейської кредитно-трансферної системи організації навчального процесу: монографія / Національна акад. пед. наук України, Державний вищ. навч. заклад "Університет менеджменту освіти"; [З.В. Рябова, І.І. Драч, Н.О. Приходькіна та ін.]. Київ: ТОВ "Альфа-Реклама", 2014. 337 с.
4. Управление высшим и средним образованием: монография / под ред. О. В. Михаличенко. Saarbrücken: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2019. 277 с.
5. Фоксек А.В. Суб'єкт-суб'єктне управління як інноваційний шлях підготовки майбутнього вчителя. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*: науковий журнал / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Сумськ. держ. пед. ун-т ім. А. С. Макаренка; [ред. кол.: А.А. Сбруєва, Б.В. Год, О.В. Єременко та ін.]. Суми: СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2012. № 3 (21). С. 309–315.

УДК 37.124

Хуан Мяо

Навчально-науковий інститут
педагогіки і психології

ПРОФОРІЄНТАЦІЯ І ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ СУЧАСНОГО СТУДЕНТСТВА

У статті розглядається розробка теоретико-методологічних засад професійного самовизначення та профорієнтаційної роботи зі студентською молоддю; обґрунтовано категорії сучасної освіти та соціальній стратифікації студентської молоді: профорієнтації та професійного самовизначення молоді.

Постановка проблеми. Сучасні соціально-економічні умови українського суспільства суттєво змінили підхід до процесу профорієнтації та професійного самовизначення студентської молоді. Студентська молодь – соціальна група, що динамічно розвивається, активно бере участь у процесі відтворення соціально-професійної структури суспільства. Ускладнення виробничих процесів, бурхливий науково-технологічний прогрес підвищують значення цієї соціальної групи у житті суспільстві.

Сучасна система вітчизняної освіти орієнтує молодь на активний пошук інноваційних умов професійної самореалізації. Посилення умов конкуренції на ринку праці чітко загострило суспільну потребу у вирішенні проблеми професійної орієнтації студентської молоді та викликало потребу у мотиваційній структуризації процесу самовизначення. Ринкова економіка не тільки створює умови вільної дії кожної людини, а й висуває до неї високі вимоги – уміння самостійно обирати, готовність до непередбачуваних ситуацій. Вирішення проблем підготовки людини до усвідомленого професійного самовизначення стає життєво необхідним.

Проблема профорієнтації як суспільна проблема проявляється у необхідності подолання протиріччя між об'єктивно існуючими потребами суспільства у збалансованій структурі кадрів і неадекватно цьому суб'єктивними професійними устремліннями молоді, що склалися. За своїм призначенням система профорієнтації має вплинути на раціональний розподіл трудових ресурсів, вибір життєвого шляху молоддю, адаптацію її до професії.

У пострадянський період на зміну механізмам трудового виховання студентів та формування основ соціально-економічної поведінки, що існували раніше, приходять нові механізми, що впливають на процес профорієнтації та професійного самовизначення. Це зумовлено, з одного боку, лібералізацією економічної, ціннісної, нормативної, моральної сфер суспільства, а з іншого – зростанням ступеня свободи студента. У зв'язку з цим вітчизняну систему вищої освіти слід розглядати як стратегічно важливу сферу людської діяльності і як соціальний інститут, який має можливість активно впливати на процес профорієнтації та професійного самовизначення студентства. Значимість цього процесу зростає з просування суспільства шляхом інформаційного, технологічного і соціально-економічного прогресу.

Адекватність вибору та рівень освоєння професії впливають на всі сторони та загальну якість життя. Тому одним із центральних і в цьому сенсі доленосних у житті кожної людини, у її професійній кар'єрі, є питання про пошук, вибір та оволодіння професією.

Актуальність вирішення проблеми профорієнтації студентської молоді проявляється в тому, що необхідно привести у відповідність потреби економічної сфери суспільства щодо професійно підготовлених трудових людських ресурсів та потреб молодих людей у трудовій та професійній самореалізації. Нині соціально-економічна ситуація в Україні стає дедалі динамічніше: кардинально змінився ринок праці, виник бізнес, орієнтований на пошук і відбір висококваліфікованих спеціалістів.

Аналіз актуальних досліджень. Проблемі профорієнтації та професійного самовизначення студентів присвячено ряд робіт вітчизняних та зарубіжних науковців. Управлінські аспекти профорієнтації та професійного самовизначення вивчають Ю. Осік [1] та В. Андрущенко [5]. Професійний розвиток викладачів закладів вищої освіти в контексті управління впровадженням інновацій є предметом наукових розвідок О. Кириченко [4], М. Нестерової [3] та І. Силадій [2].

Мета статті – розкрити особливості профорієнтації та професійного самовизначення сучасного студентства.

Виклад основного матеріалу. Перехід країни на ринкові відносини поставив перед системою вищої освіти нові завдання та цілі, можливість досягнення проглядаються у глибоких

перетвореннях системи професійної освіти. Дані зміни подаються у вигляді двох взаємопов'язаних процесів: формування нових концептуальних підходів до її розвитку на основі прогнозних оцінок та стратегічних напрямів та удосконалення існуючої освітньої системи відповідно до структурних зрушень в економіці та соціальній політиці держави.

На сучасному етапі для розвитку економіки, підвищення технологічної культури виробництва, забезпечення адміністративно-технічної підтримки процесів управління, удосконалення ринкової інфраструктури, технічного, інформаційного та соціального сервісу збільшується потреба у фахівцях з вищою професійною освітою.

У країні на сьогоднішній день сформувалися нові соціально-економічні відносини, які вплинули на утримання вищої професійної освіти. Воно стало розвиватися шляхом кількісних та якісних змін. До кількісних змін відноситься поява нових професій та спеціалізацій. Якісні зміни проявляються у гуманізації змісту навчання. Ці процеси лягли в основу розвитку змістовного компонента диверсифікованої педагогічної системи.

Перед закладами вищої освіти досить серйозно стоїть проблема пошуку свого нового місця в системі соціально-економічної адаптації та професійної орієнтації молодого покоління.

Молодь не отримує достатньо знань про сучасний ринок праці, про правила поведінки на ньому, про свої права та обов'язки у сфері трудових відносин.

Так, при первинному виході на ринок праці у молоді переважають ідеалістичні уявлення про майбутню професію, професійну кар'єру. Зіткнення з трудовою дійсністю призводить до переорієнтації чи деградації трудових цінностей. Значну роль у вирішенні проблем адаптації молоді до соціально-економічної ситуації та адекватної орієнтації на ринку праці відіграють профорієнтаційні заходи [4, с. 35].

У цій ситуації дуже актуальним є завдання професійної орієнтації та самовизначення студентської молоді закладів вищої освіти.

Професійна орієнтація розглядається як процес інтеграції індивіда в соціально-професійну структуру суспільства, який здійснюється в результаті аналізу ним своїх внутрішніх ресурсів у процесі навчання, та співвідношення їх із вимогами професії.

Перший етап профорієнтації у навчальному закладі має розкривати та об'єктивно оцінювати інтереси, схильності, здібності молодшої людини до певного виду професійно-трудоної діяльності. На другому етапі дедалі більшого значення починають набувати ті критерії, які дозволяють підліткам порівнювати між собою різні мотиви і переваги, виділяти собі головне, із загальним життєвим задумом. Як їхні критерії виступають цінності, що існують об'єктивно як результат розвитку людського суспільства, накопиченого ним досвіду та знань; у разі їх освоєння, прийняття людиною говорять про її ціннісні орієнтації [5, с. 200].

Якщо студент, який обирає професію спрямований на змістовні цінності, він зазначає, що йому цікавий сам процес праці. І отже, ця професія відповідає його здібностям, у нього виходить така робота, яка йому подобається, що тут можна створювати своїми руками складні та корисні речі, дізнаватися в цій галузі щось нове, працювати з людьми чи технікою тощо. Обґрунтований вибір включає і ті, й інші мотиви. При цьому якщо людина реально оцінює свої сили та можливості, то вона готує себе до досягнення поставленої мети, усвідомлює те, що чим вище поставлена мета, тим більших зусиль потрібно її досягнення [1, с. 111].

Таким чином, сформувати мотиваційну основу професійного самовизначення означає розвинути інтереси, схильності, здібності студента, допомогти усвідомити їх значення для успішної професійної праці, а також розвинути прагнення самоствердження через трудові зусилля, трудовий внесок, взаємодію з колегами по роботі, усвідомлення цінності творчої діяльності, як суспільства, так і розвитку своєї особистості.

Професійне самовизначення – багаторічний процес, це не одиничне рішення, а ланцюжок різних рішень, які приймаються протягом певного часу, при цьому кожен крок пов'язаний з попереднім і наступним.

Отже, сам момент вибору сфери професійної діяльності, оцінка пріоритетів у цій галузі значно відсуваються у часі, здійснюються над період вибору навчального закладу, спеціальності, а й під час

його закінчення. Професійна освіта стає скоріше елементом системи загальної освіти. У зв'язку з цим особливої значущості набувають форми підготовки та перепідготовки молоді, оскільки саме вони, насамперед, реально здійснюють функції професійної орієнтації та самовизначення.

Для успішного професійного становлення студентів необхідно, щоб у навчально-виховному процесі навчального закладу переважно завершилося їхнє професійне самовизначення, тобто, сформувалося ставлення до себе як до суб'єкта своєї професійної діяльності.

Крім того, важливо, щоб випускники були готові до входження до нової професійної системи взаємовідносин, впевнено відчували себе в ній, мали сформовані професійні якості особистості та навички соціального та суто професійного спілкування. Виходячи з цього, ми визначили, що професійний розвиток та становлення не короткочасний акт, що охоплює лише період навчання та виховання у стінах одного навчального закладу, а тривалий, динамічний, багаторівневий процес [2, с. 106].

Студенти закладів вищої освіти є багатоплановою соціальною групою. До неї можуть входити як випускники шкіл, так і молоді люди, які вже відслужили в армії або мають трудовий досвід на підприємствах. Існуючий соціальний статус, набір соціальних ролей впливають на ефективність та результативність процесів профорієнтації та самовизначення.

Оскільки переорієнтація на ринкові відносини зажадала серйозних змін щодо забезпечення якості підготовки кваліфікованих фахівців у системі освіти. Тому питанням якості підготовки студентів-випускників навчальних закладів на даний час приділяється велика увага. Багато навчальних закладів нашої держави активно реагують на зміни спеціальності, що користуються попитом, удосконалюють навчальні плани і програми, поглиблюючи рівень підготовки за існуючими спеціальностями тощо.

Чинна система вищої професійної освіти змогла певною мірою адаптуватися до складних умов соціальної трансформації. Загалом збережено мережу навчальних закладів, стабілізовано викладацький склад, розроблено нові освітні стандарти, створено базу для подальшого розвитку діяльності освітніх установ, організовано соціальне партнерство.

Адекватний вибір професії та стійка мотивація до обраної професійної діяльності сприяють успішній адаптації молодих спеціалістів до обраної професії. У свою чергу успіх професійного самовизначення студентів залежить від ефективності діяльності фахівців, які надають допомогу старшокласникам на етапі вибору професії. Така допомога здійснюється через систему проф-орієнтаційних заходів, найчастіше у межах профільних класів у загальноосвітніх установах [3, с. 34].

Система вищої освіти покликана забезпечити підготовку високоосвічених людей та висококваліфікованих фахівців, здатних до професійного зростання та професійної мобільності в умовах інформатизації суспільства та розвитку нових наукомістких технологій.

Це зумовлює необхідність переходу системи вищої освіти на реалізацію моделі випереджувальної освіти, в основі якої лежить ідея розвитку особистості, самої системи вищої освіти та її впливу на основні суспільні процеси.

Випереджальна освіта, на відміну від традиційної, орієнтується у підготовці кадрів на професійну мобільність та конкурентоспроможність фахівця, що відповідає запитам сучасного та перспективного ринків праці.

Тому процес навчання у закладах вищої освіти потрібно доповнити вмінням сприймати та освоювати нові знання, нові види та форми трудової діяльності, нові прийоми організації управління.

Студенти закладу вищої освіти мають високий рівень вимог щодо навчання, націлені на отримання професії, затребуваної у суспільстві. Але прагматизм у професійній діяльності продовжує відігравати домінуючу роль серед цілей навчання студентів. Також дослідження дозволило визначити соціальний портрет сучасного студента. Воно показало механізм дії різних мотивів, що стимулюють або гальмують формування та зміцнення професійної орієнтації майбутніх спеціалістів.

Висновки. Управління процесом і сам процес профорієнтації та самовизначення студентів у навколишній дійсності значною, якщо не визначальною мірою належать системі освіти. У ринкових відносинах заклади вищої освіти повинні не просто підготувати своїх випускників до дорослого життя, але дати їм певний обсяг таких знань та умінь, які б підвищили їх конкурентоспроможність

на ринку праці, сприяли їх зайнятості в господарстві, сприяли розвитку підприємницьких рис характеру.

Оскільки сучасний ринок праці вимагає нових широких і гнучких знань, умінь і навичок, що полегшують орієнтацію молодого фахівця в світі, що постійно змінюється, то пріоритетним завданням закладу освіти є формування та розвиток у молодій людини таких здібностей, які дозволили б йому комфортно адаптуватися до соціальних умов, що швидко змінюються, та створювати новий соціальний простір; стоїть завдання навчити спеціаліста самостійної взаємодії з динамічним світом професійної праці, розвитку творчого мислення, уміння планувати.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Осік Ю. Менеджмент у вищій школі: проблеми і перспективи розвитку. *Психологія і суспільство*. 2012. № 3. С. 108–112.
2. Силадій І. Якісна освіта в контексті управління впровадження інновацій. *Вища освіта України*. 2011. № 4. С. 105–112.
3. Нестерова М. Когнітивні аспекти прийняття управлінських рішень: завдання вищої освіти. *Вища освіта України*. 2013. № 4. С. 32–37.
4. Кириченко О. Формування системи управління вищим навчальним закладом інноваційного типу. *Вища школа*. 2011. № 11. С. 29–38.
5. Праксеологічні аспекти якості освіти. Розділ IV. Філософсько-методологічні засади підвищення якості вищої освіти в Україні: європейський вимір: колективна монографія / НАПН України, Ін-т вищої освіти; [авт. кол.:
6. В. Андрущенко, М. Бойченко, Л. Горбунова та ін.]. Київ: Педагогічна думка, 2012. С. 154–216.

УДК 37.03:14

Юань Тао

*Навчально-науковий інститут
педагогіки і психології*

ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті розглядається система засобів процесу формування готовності до управлінської діяльності майбутніх менеджерів освіти в умовах навчання у вищій школі; доповнено характеристику рівнів готовності майбутніх менеджерів освіти до управлінської діяльності; уточнено знання сутності феномену «управлінська діяльність»; конкретизовано педагогічні умови процесу формування готовності майбутніх менеджерів освіти до управлінської діяльності у майбутній діяльності з позиції особистісного підходу.

Постановка проблеми. Соціально-економічні перетворення, що відбуваються на теренах нашої держави, багато в чому залежать від освітнього потенціалу суспільства та вимагають підготовки фахівців, які володіють не лише спеціальними знаннями, а й певними якостями, що забезпечують їхню конкурентоспроможність, високу професійну мобільність.

Для сучасного етапу розвитку освіти характерно посилення її професійної спрямованості. Розширюється соціокультурне середовище діяльності спеціаліста-менеджера в галузі освіти, який стає носієм самобутнього професійного та особистісного досвіду, що вміє працювати в системі відносин «людина-людина». В даний час затребуваний фахівець, який не чекатиме інструкцій, а вступить в життя з творчим, проектно-конструктивним і духовно-особистісним досвідом, що вже склався, тому випускник закладу вищої освіти без адекватного орієнтування в світі, що стрімко змінюється, не може вважатися підготовленим до сучасного життя і роботи з обраної спеціальності. В умовах невизначеності та мінливості у всіх організаційних ситуаціях стабільність та контроль повинні встановлюватись та підтримуватись самим менеджером освіти. Крім того, він є новатором та носієм ризику.

Аналіз масової педагогічної практики закладів вищої освіти свідчить про відсутність досвіду формування готовності студентів-менеджерів освітньої галузі до управлінської діяльності в умовах навчання у вищій школі, недостатнє використання активних методів навчання, відсутність у викладачів, менеджерів, педагогічної освіти. Це потребує пошуку науково обґрунтованих можливостей впливу на процес формування даної готовності оптимальним чином, тобто, використовуючи для досягнення цієї мети ефективні педагогічні засоби та психолого-педагогічні умови. Крім того, при підготовці майбутніх фахівців – менеджерів освіти, головна увага приділяється «знанневому» компоненту у змісті освіти. Основні причини такого стану лежать у практиці традиційного вишівського навчання.

Аналіз актуальних досліджень. Проблемі формування готовності майбутніх менеджерів освіти до професійної діяльності присвячено ряд робіт вітчизняних та зарубіжних науковців. Сутнісні характеристики інноваційної управлінської діяльності майбутніх менеджерів освіти розглядаються О. Козловою [3, 4] та

Л. Пшеничною [5]. Проблеми і перспективи управлінської діяльності майбутніх менеджерів є предметом наукових розвідок Т. Ключкової [2], та О. Кириченко [1].

Мета статті – виявити сутнісні характеристики процесу формування готовності майбутніх менеджерів освіти до управлінської діяльності.

Виклад основного матеріалу. Зміни в соціокультурному середовищі спричинили демократизацію та гуманізацію освіти, запровадження різних навчальних планів, нового змісту навчання, різних форм його диференціації та індивідуалізації. Усе це ставить менеджера у ситуації «перманентної» невизначеності, ситуації вибору. Тому основним завданням підготовки майбутнього менеджера освіти є розвиток здатності орієнтуватися, «знаходити себе», самовизначатися у професійному світі. Це визначило проблему дослідження – основні механізми та фактори, що сприяють готовності майбутніх менеджерів освіти до управлінської діяльності.

У процесі залучення менеджерів до фінансово-економічних знань в умовах ринку, що формується, повною мірою повинні враховуватися сучасні тенденції розвитку ринкових відносин, такі, як чітке визначення можливих ризиків та страхування від них, у тому числі і через використання виробничих фінансових інструментів; узгодження фінансової політики у межах кожної компанії чи корпорації; перехід на міжнародні правила бухгалтерського обліку та фінансової звітності; забезпечення постійної системної та диференційованої діяльності всіх підрозділів будь-якого підприємства з точки зору їх рентабельності; своєчасне та якісне виконання зобов'язань перед інвесторами [5, с. 219].

Аналіз літературних джерел з проблеми дослідження дозволяє зробити висновок про те, що формування готовності майбутніх менеджерів освіти до управлінської діяльності – це процес розвитку переконаності у високому соціальному призначенні професії менеджера освіти, усвідомлення важливості, необхідності освоєння управлінських цінностей, способів ефективної управлінської діяльності, прагнення пошуку шляхів реалізації їх у своїй управлінській діяльності. У ході вирішення завдань дослідження пов'язаних з виявленням змісту, критеріїв, рівнів готовності майбутніх менеджерів освіти до управлінської діяльності було

встановлено, що готовність майбутніх менеджерів до управлінської діяльності є результатом цілеспрямовано організованого процесу становлення особистості менеджера, що включає прийняття та осмислення управлінських цінностей, формування власного відношення до цілей та завдань професійної діяльності, реалізацію їх у своїй професійній діяльності з урахуванням власної індивідуальності, уявлень про свої професійні подальші плани [3; 4].

Виявляється, що формування готовності майбутніх менеджерів освіти до управлінської діяльності складається з трьох основних етапів – інформаційно-орієнтовного, спрямованого на формування цілісного уявлення про професійну готовність; рефлексивно-оцінного, що передбачає рефлексію власної підготовки; само-реалізуючого, що характеризується самовдосконаленням та самовираженням особистісного потенціалу студентів.

Обґрунтуємо дидактичні умови, що підвищують ефективність процесу формування готовності майбутніх менеджерів освіти до управлінської діяльності. У ході огляду літератури були виявлені такі дидактичні умови, що підвищують ефективність розвитку готовності майбутніх менеджерів освіти до управлінської діяльності:

- формування цілісного уявлення про управлінські цінності, способи ефективної управлінської діяльності;
- систематизація студентами власного управлінського досвіду та поглядів, вироблення власної позиції, стилю роботи та поведінки;
- розгляд змісту професійної готовності з урахуванням міждисциплінарних зв'язків (психології, менеджменту) [2, с. 36].

Система засобу стимулювання процесу формування готовності майбутніх менеджерів освіти до управлінської діяльності є системою управлінських ситуацій, що моделює професійну діяльність менеджера освіти, адекватну рівню сформованості готовності, орієнтовану на зону найближчого розвитку.

На першому етапі – інформаційно-орієнтовному вирішується завдання щодо активізації інтересу студентів до дисциплін психологічного блоку та усвідомлення суспільної цінності управлінської діяльності; формуванню цілісного ставлення до професійної готовності; систематизації та інтеграції психологічних знань

про основні об'єкти майбутньої професійної діяльності менеджера освіти; розвитку умінь вирішувати управлінські завдання.

Вирішення зазначених завдань пов'язані з використанням ціннісного потенціалу змісту управлінської діяльності. Як засоби досягнення поставленої мети використовуються управлінські ситуації, що передбачають засвоєння основ управлінської теорії, ситуації з елементами ціннісного вибору та обґрунтування управлінських дій [1, с. 30].

Система засобів першого етапу формування готовності майбутніх менеджерів освіти до управлінської діяльності сприяла розвитку потреб студентів до пізнання сутності професійної готовності, прояву пізнавальної активності. В результаті проведеної роботи на цьому етапі у студентів було зафіксовано позитивні зміни у змістовно-процесуальному компоненті готовності майбутніх менеджерів освіти до управлінської діяльності [3, с. 210].

Другий етап - рефлексивно-оцінний був із розвитком власної управлінської позиції майбутнього менеджера освіти. На цьому етапі завдання формування готовності майбутніх менеджерів освіти до управлінської діяльності ускладнювалися та полягали в активізації інтересу студентів до виробничої практики; формуванні потреби у процесі своєї управлінської діяльності орієнтуватися на себе, свій досвід, свої погляди; становленні умінь студентів вирішувати управлінські завдання корекційно-регулюючого та аналітико-рефлексивного типів, спостерігати, аналізувати, контролювати, рефлексувати себе у процесі професійної діяльності.

Засобами досягнення мети були ситуації оцінки, рефлексії, вибору. На цьому етапі було створено умови для усвідомлення майбутніми менеджерами освіти необхідності власного ставлення до управлінської діяльності, особистості менеджера освіти.

Наприкінці другого етапу студенти виявляли високий інтерес до здобуття знань про себе, прагнення рефлексії власної діяльності та особистісних якостей менеджера освіти. В результаті проведеної роботи на цьому етапі було досягнуто позитивних змін у розвитку професійної самосвідомості студентів [3, с. 212].

Третій етап процесу формування готовності був пов'язаний із прогнозуванням, самореалізацією і самовдосконаленням студентів. Завдання завершального етапу навчання полягали в усвідомленні

студентами значущості управлінської діяльності, систематизації власного управлінського досвіду та поглядів, виробленні власної позиції, стилю роботи та поведінки, розвитком у студентів умінь проектувати та реалізовувати власну професійну діяльність.

Увага студентів наголошувалося на необхідності самореалізації себе у професійній діяльності. Дидактичними засобами, що оснащують процес формування готовності на завершальному етапі, були проекційні ситуації, прогностичні ситуації, ситуації захисту.

Наприкінці третього етапу у студентів сформувалася система та готовність до використання у необхідних управлінських ситуаціях знань про основні об'єкти майбутньої професійної діяльності менеджера освіти; студенти виявляють пізнавальну активність до дисциплін психологічного блоку; для студентів характерна креативність у поведінці; студенти демонструють сформованість рефлексивних дій [3, с. 214].

Висновки. Підбиваючи підсумки теоретичного опрацювання літературних джерел, можна зробити такі висновки: готовність майбутніх менеджерів освіти до управлінської діяльності являє собою динамічне структурно-рівневе утворення, що відображає єдність професійної самосвідомості, мотиваційно-ціннісного та змістовно-процесуального компонентів. Серед основних функцій у дослідженні виокремлено такі: цілеспрямована, сенсоутворююча, пізнавальна, оцінна, нормативна, гуманістична, навчальна функція, комунікативно-інформаційна, функція збереження та відтворення сукупного управлінського досвіду.

У сучасних умовах гуманізації освіти, переходу від технократичної до гуманістичної концепції освіти основне завдання підготовки фахівця у закладі вищої освіти полягає у необхідності забезпечити становлення особистісної та професійної культури менеджера освіти як способу його життєдіяльності, «інструменту» реалізації індивідуальних творчих сил у людинотворчій діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кириченко О. Формування системи управління вищим навчальним закладом інноваційного типу / О. Кириченко, Ю. Вигівська. *Вища школа*. 2021. № 11. С. 29–38.
2. Ключкова Т. І. Менеджмент ризиків у вищій освіті: характеристика понятійно-термінологічного апарату дослідження / Т. І. Ключкова. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології: науковий журнал* / МОН України, Сумський держ. пед. ун-т ім. А. С. Макаренка; [ред. кол.:

- А. А. Сбруєва, О. Є. Антонова, Дж. Бішоп та ін.]. Суми: СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2014. № 10 (44). С. 30–38.
3. Козлова Е. Г. Стратегическое управление инновационным развитием высшего учебного заведения / Е. Г. Козлова, Т. Гребеник. Актуальные проблемы организации обучения в высшей и средней школе : монография / под ред. О. В. Михайличенко. [Саарбрюккен] : [LAP LAMBERT Academic Publishing], 2018. С. 203–216.
4. Козлова О. Сутнісні характеристики інноваційної управлінської команди навчального закладу / О. Козлова, І. Подшивайлова. Європейський університет: імідж, мобільність та соціальні перспективи : матеріали І Міжнародної науково-практичної конференції для студентів та молодих учених, 16-17 травня 2016 р. / МОН України, Сумський державний педагогічний ун-т ім. А. С. Макаренка, Навчально-науковий Ін-т педагогіки і психології та ін. ; [редкол.: С. Б. Кузікова, Ю. А. Бондаренко, С. М. Кондратюк та ін.]. Суми: [ФОП Цьома С. П.], 2016. С. 258–262.
5. Пшенична Л. В. Інновації управління на фактор підвищення конкурентоздатності : [в системі вищої освіти] / Л. В. Пшенична. *Інноваційний розвиток вищої освіти: глобальний та національний виміри змін* : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції, (06-07 квітня 2016 року, м. Суми) / МОН України, СумДПУ ім. А. С. Макаренка; Сумська обл. держ. адміністрація, Ін-т педагогіки НАПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України ; [редкол.: А. А. Сбруєва, С. Б. Кузікова, Г. Ю. Ніколаї та ін.]. Суми : Вид-во СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2016. Т. 1. С. 218–220.

УДК 37:12.402

**Ян Фейюй,
Захарова І.О.**

*Навчально-науковий інститут
педагогіки і психології*

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ

У статті розглядається умови становлення професійної ідентичності особистості майбутнього викладача закладу вищої освіти, професійного простору, інтерпретаційної активності викладача ЗВО; теоретичні дані щодо зумовленості формування професійної ідентичності майбутнього викладача закладу вищої освіти матеріально-технічним та соціальним компонентами професійного простору вишу.

Постановка проблеми. Людина стає тоді людиною, коли усвідомлює свою ідентичність у різних сферах: у світі людей, етносів, професій тощо. Поняття ідентичності, на думку соціальних філософів, стало однією з головних тем суспільної думки початку XXI століття.

Як констатує М. Шелер, сучасна людина змінює і вдосконалює світ довкола швидше, ніж себе, свою свідомість, а тому не встигає вписуватися в цей світ, і стає цілком і повністю проблематичним. Проблема ідентичності постає як необхідність упорядкування зовнішнього потоку та її узгодження з внутрішніми уявленнями про себе. Керуючи складним зовнішнім світом, людина з необхідністю має диференціювати особисте та суспільне Я.

Усе це перетворює процес пошуку власної ідентичності на неймовірно важке завдання, оскільки людина потрапляє у ситуацію множинності орієнтирів, у якій важко вибрати головний. Дослідники різного профілю свідчать, що наш час – час кризи ідентичності. За цим твердженням, безперечно, стоїть певна реальність. Криза ідентичності стає проблемою в Україні. Вона актуальна у всьому світі у зв'язку з настанням культури постмодерну, інформаційної економіки, глобальної політики. Проблема кризи ідентичності у світі вбачається саме у відірваності людини від соціальних спільнот. Багато проблем господарського, економічного, політичного та культурного плану, зрештою, є проблемами ідентичності.

Сучасна криза ідентичності виявляє себе у різних формах: депресії та апатії, безглуздой жорстокості, різних формах залежності та безпорадності, у прагненні втекти від реального світу. Ця тенденція веде до негативної автономії, дезінтеграції та відсутності життєвих перспектив, тобто до втрати ідентичності.

У фокусі нашого дослідження знаходиться соціальна група викладачів вишу, посадова позиція яких позначена як майбутній викладач. Слід зазначити, що молодий викладач - це професійна роль, яка характеризується неформально як «фахівець», який починає свій професійний шлях.

У цю групу, як правило, включені аспіранти, претенденти, які не мають наукового ступеня, значного досвіду викладацької роботи і, у зв'язку з цим, закономірно можуть відчувати труднощі у здійсненні професійного процесу. Таким чином, вивчення структури та типів професійної ідентичності молодого викладача вишу дозволяє по-новому поглянути на вже досліджені наукові проблеми.

Аналіз актуальних досліджень. Проблемі формування професійної ідентичності викладача закладу вищої освіти присвячено ряд робіт вітчизняних та зарубіжних науковців.

Сутнісні характеристики професійної ідентичності майбутнього викладача розглядаються Н. Надюк [2] та Л. Пшеничною [5]. Формування професійно-менеджерської культури викладача та його професійної ідентичності є предметом наукових розвідок Т. Пучкової [4] та І. Прокопенко [3]. Мотивація професійної діяльності в контексті професійної ідентичності майбутнього викладача вивчає Л. Мутілліна [1].

Мета статті – виявленні особливостей процесу формування професійної ідентичності майбутнього викладача вищої школи.

Виклад основного матеріалу. Професійна ідентичність майбутнього викладача закладу вищої освіти має структуру, що складається з наступних елементів: «емоційно-оцінне ставлення до роботи», «критерії викладача закладу вищої освіти, що відбувся», «соціальні впливи», «професійна позиція викладача закладу вищої освіти».

На структуру професійної ідентичності майбутнього викладача закладу вищої освіти впливають матеріально-технічний та соціальний компоненти професійного простору вишу. Матеріально-технічний компонент впливає на елементи «емоційно-оцінне ставлення до роботи» та «соціальні впливи», соціальний компонент – на елементи «критерії викладача закладу вищої освіти, що відбувся», «соціальні впливи», «професійна позиція викладача закладу вищої освіти».

Існують різні типи професійної ідентичності майбутнього викладача закладу вищої освіти: рефлексивний, інтерпретативний, реактивний, що відрізняються цілісністю уявлень молодого викладача про себе, свою роботу та професійну групу, характером самоописів, самопрезентацією.

Пріоритетними завданнями соціально-психологічного супроводу професійного зростання молодих викладачів закладу вищої освіти є комунікативно-сміслова та інформаційно-освітня.

Основні напрями роботи передбачають побудову каналів проблемно-орієнтованої професійної комунікації (з колегами та студентами), що ініціює інтерпретаційну активність; інформаційних каналів; розвиток системи «зворотного зв'язку».

Професійна ідентичність – усвідомлена індивідом його приналежність до професійної спільноти за рівнем освіти,

професійними компетенціями та професійною культурою, а також щодо її включеності до професійної групи, яка ототожнює цього індивіда як «свого». Професійна ідентичність є результатом професійної соціалізації та контрольованого процесу становлення у людині образу його «Я» як професіонала. У процесі професійної соціалізації відбувається засвоєння індивідом певних професійних знань, навичок, умінь, накопичення професійного досвіду, оволодіння стандартами, цінностями, мовою професійної спільноти, залучення до відповідної субкультури. Особливою рисою професійної соціалізації є те, що вона передбачає наявність певної професії та відбувається з індивідом, що вже сформувався як особистість. Професійна соціалізація та ідентифікація пов'язані як із професійною освітою, так і з професійною діяльністю людини [5, с. 142].

Професійна діяльність – це соціально значуща діяльність, виконання якої потребує спеціальних знань, умінь, навичок, а також професійно обумовлених якостей особистості. Через професійну діяльність людина розкривається, реалізує свої знання, вміння, навички, застосовує накопичений досвід, задовольняє свої потреби та інтереси, а також удосконалює професійну майстерність.

Професія має свою особистісну форму, являючи собою індивідуальний спосіб докладання людиною сил та можливостей, реалізації здібностей. Професійна ідентичність тісно пов'язана з корпоративною ідентичністю, яка відображає не лише приналежність індивіда, який володіє певною професією,

до конкретної професійної спільноти. Вона свідчить також про усвідомлення нею тотожності з конкретною діловою організацією (корпорацією, підприємством, поліклінікою, закладом вищої освіти, банком, видавництвом тощо), визнання її філософії, норм та правил. Корпоративна ідентичність часто розглядається і щодо самої організації, в якій складається корпоративна культура як сукупність норм, цінностей, зразків поведінки, способів досягнення мети, корпоративної комунікації, єднання та соціальної згоди.

У взаємодії із зовнішнім середовищем така організація представляє своє особливе «обличчя» з набором певних рис, що характеризують її професійну діяльність. Корпоративний імідж організації є критерієм її комерційного успіху. Формування корпоративної ідентичності відбувається з урахуванням особливостей організації, груп та конкретних співробітників. Воно здійс-

нюється насамперед за допомогою інформування співробітників про політику, цілі та завдання організації, її економічну ситуацію, кадрові зміни, а також здійснення зворотного зв'язку – вивчення думки персоналу з метою його обліку в коригуванні управлінських дій [2, с. 8].

Зміни, що відбуваються з особистістю у процесі підготовки, оволодіння професійною діяльністю та її самостійного виконання, призводять до становлення особистості як фахівця та професіонала. Будучи груповою формою діяльності, професія має свою особистісну форму, являючи собою індивідуальний спосіб застосування сил і можливостей, реалізації всіх своїх здібностей.

У процесі професійної діяльності неминуче виникають кризи, зокрема і криза професійної ідентичності, коли людина усвідомлює невідповідність своїх знань, умінь, навичок, наявного професійного досвіду, кваліфікації вимогам. Криза ідентичності є імпульсом для актуалізації соціалізованого процесу, в ході якого він вирішується. Криза професійної ідентичності є імпульсом для професійного зростання та розвитку [4, с. 14].

У контексті системної антропологічної психології «ідентичність – це те, що можна отримати одного разу в акті ідентифікації, та багаторазово користуватися» результатом цього акту як деяким завершеним продуктом, готовим до використання як оцінної бази. Однак це і не те, що необхідно постійно відновлювати, відтворювати наново, одним словом, «перездійснювати». «Становлення – це прогресивне ускладнення відкритих систем і одночасно спосіб їх існування». Інакше кажучи, професійна ідентичність – психічне явище, що у процесі нескінченного професійного становлення. Тобто професійну ідентичність неможливо формувати чи розвивати, вона перебуває у процесі постійного становлення. Інакше кажучи, це інтегральна оцінка стану процесу саморозвитку. Таким чином, ідентичність залежить від цього, наскільки успішно (тобто, своєчасно) здійснюється перехід можливості у реальність і реальності в бажане, чи хоча б прийнятне, буття. Тобто, наскільки успішно можливості особистості реалізуються у професійній діяльності та наскільки професійні очікування виправдовуються. Тобто професійна ідентичність складається завдяки тому, що особистість реалізує власні можливості у цій професії у конкретних

умовах. Цей аспект ситуативний і залежить від умов життя та соціокультурного середовища, в якому особистість виявляє, шукає та знаходить своє місце. Для емпіричної діагностики цього прояву професійної ідентичності доцільно застосувати подієвий підхід та метод каузометрії [3, с. 16].

Отже, професійна ідентичність, це структура особистості чи якість, що забезпечує людині тотожність самій собі, але процес професійного саморозвитку, дає стійкість, яку людині необхідно відкрити, освоїти і прийняти. До сутнісних рис професійної ідентичності відносять: 1) її джерелом виступає певний культурно-соціальний контекст, 2) вона складається у процесі здійснення низки подій професійного життя, 3) проявляється у певних актах самоусвідомлення чи сфокусованості на професійній діяльності та 4) містить у собі певне уявлення про перелік професійно значущих рис та якостей (професійна «Я-концепція»). Таким чином отримуємо наступну модель професійної ідентичності [1, с. 157].

Професійне становлення людини в сучасних соціальних умовах вимагає від особистості самостійної роботи з самовизначення та побудови себе та свого життєвого шляху, шляху професіонала. Причому розвиток професіоналізму – це тривалий, багаторічний, практично нескінченний процес, який передбачає зміну людини під впливом умов та змісту професійної діяльності.

Висновки. Підсумовуючи, слід сказати, що як детермінант становлення професійної ідентичності можуть виступати домагання суб'єкта, які є виразом його потреб, і охоплюють значеннєвий простір, у якому виникають конкретно-ситуативні мотиви. Самооцінка, як показник реальної та прогнозованої професійної самооцінки, а також ціннісні орієнтації можуть виступати як особистісні утворення, які безпосередньо впливають на становлення професійної ідентичності, як прийняття норм і цінностей професійної спільноти. Відповідальність, прояв якої передбачає здатність особистості реалізувати засновану на суб'єктивних умовах діяльність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Мутіліна Л. Деякі питання розвитку мотивації професійної діяльності викладачів. *Соціальна психологія*. 2009. № 6(38). С. 154–159.
2. Надюк Н.М. *Формування у майбутніх менеджерів здатності до прийняття управлінських рішень*: Автореф. дис... канд. псих. наук: 19.00.10 / Н.М. Надюк; Ін-т псих. ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ, 2007. 20 с.

3. Прокопенко І.А. *Формування професійно-менеджерської культури майбутнього вчителя*: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / І. А. Прокопенко; ХНПУ ім. Г.С.Сковороди. Х., 2008. 20 с.
4. Пучкова Т. Директор школи – інноваційний менеджер. *Директор школи*. 2011. № 2. С. 11–14.
5. Пшенична Л. Підготовка викладача інноваційного розвитку освіти: професійне і особистісне самовдосконалення. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології: науковий журнал* / МОН України, Сумський держ. пед. ун-т ім. А.С.Макаренка; [редкол.: А.А.Сбруєва, О.Є.Антонова, Дж.Бішоп та ін.]. Суми: СумДПУ ім. А.С.Макаренка, 2016. № 9 (63). С.137–150.

Євєнко О.

*Навчально-науковий інститут
педагогіки і психології*

Науковий керівник – **Скоробагатська О.І.**

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Постановка проблеми. Аналіз практики професійної підготовки майбутніх керівників показує, що до їх найважливіших компетенцій, як правило, належать навички взаємодії, лідерства, командної роботи, обґрунтування управлінських рішень, відкритість до нових знань і критичне мислення, здатність володіти ефективними інструментами мотивації організації персоналу та регулювання міжособистісних стосунків, здійснення ефективної комунікації в різних сферах діяльності організації тощо.

Зазначені навички знайшли відображення у необхідності формування управлінської культури у майбутніх менеджерів, яка є частиною людської культури та формою використання універсальних культурних надбань у сфері управління. Тому актуальним є дослідження особливостей формування управлінської культури керівника навчального закладу в процесі професійної підготовки.

Мета тез – розглянути особливості формування управлінської культури майбутніх менеджерів освіти в процесі професійної підготовки

Виклад основного матеріалу. За змістом управлінська культура керівника характеризується його успішністю в організації та здійсненні процесу управління, організації управлінської праці,

використання управлінських прийомів і вимог, що пред'являються до систем управління і працівників. вони визначають норми і принципи суспільної моралі, етики, естетики і права [2].

Створення освітнього простору сприяє продуктивному характеру навчальної діяльності, яка дає можливість магістрантам порівняти свій попередній професійний досвід з новим, отриманим у процесі навчання, розкрити причини проблем, розуміти фактори успіху, тобто застосовувати аналітичний підхід позиції щодо власної професійної діяльності.

Динамічність процесу забезпечується наявністю фаз навчання, на кожному етапі яких виконуються конкретні завдання, визначаються зміст, форми і засоби. Позитивним є навчання, яке сприяє досягненню очікуваного результату, динаміка професійного розвитку магістранта та формування його професійної культури. Студенти магістратури повинні виконувати на кожному етапі діяльності рефлексивні завдання, що забезпечують рефлексивно-активний характер навчального процесу [3, с. 187].

Пізнавальна діяльність магістрантів підтримується викладачами, які їх супроводжують. Це підтримка в освітньому просторі магістерської програми під час навчального процесу, супровід якого вважається педагогічною діяльністю, яка опікується процесами індивідуалізації магістранта незалежно від його віку. Створює та сприяє розвитку того особливого, оригінального, що в ньому закладено, індивідуального за своєю природою або набутого індивідуальним досвідом. Розробка особливостей формування професійної культури майбутнього керівника організації в умовах магістратури вимагає врахування особливостей навчання дорослих людей. Довіра до життя є тому найважливішою умовою посилення гуманістичної, особистісно-орієнтованої спрямованості освіти дорослих в отриманні студентського досвіду.

Професійний розвиток особистості керівника має бути культурно прийнятним, оскільки передбачає переосмислення старих і розвиток нових стандартів в освітньому процесі. Магістранту необхідно надати можливість будувати освітній простір відповідно до своїх потреб та особливо – до потреб особистісного розвитку, не мати суворих регламентованих методів роботи, магістрант і викладач повинні виступати суб'єктами, труднощі яких повинні бути пов'язані з дослідженням ефективності. Облаштування такого

навчального простору має мати соціально-особистісний характер [1, с. 301].

Висновки. Узагальнюючи науково-педагогічну літературу можна стверджувати, що існують проблеми в формуванні управлінської культури майбутніх магістрів менеджменту в процесі професійної підготовки:

- необхідність підготовки менеджерів з високим рівнем управлінської культури, що гарантує ефективну управлінську поведінку, але й не приділяє цьому достатньої уваги в магістратурі;
- недостатня розробленість технологій формування управлінської культури, яка враховує можливості освітніх напрямів підготовки (професійно-практичний цикл) та виробничої практики в закладах освіти;
- недосконалість форм і методів організації наукової роботи магістрантів, спрямованої на формування культури управління;
- відсутність у частини випускників інтересу до управлінської культури як педагогічного явища, належного рівня мотивації та окреслення перспектив управлінської діяльності, вгаслідок чого не всі молоді менеджери виконують функціональні управлінські завдання бездоганно, якісно, організовано та ефективно [2].

Саме тому потрібно і надалі досліджувати та розвивати нові напрямки формування управлінської культури майбутнього керівника навчального закладу в процесі професійної підготовки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Берека В. Є. Фахова підготовка магістрів з менеджменту освіти: теорія і методика: монографія / за ред. А. Й. Сиротенка. Хмельницький: ХГПА, 2008. 482 с.
2. Головка С. Особливості управлінської культури майбутніх магістрів з менеджменту: аналіз реальної практики. URL: <https://sno.udpu.edu.ua/index.php/naukovo-metodychna-robota/88-rpldoldol/145-osoblivosti-upravlinskoji-kulturi-majbutnikh-magistriv-z-menedzhmentu-analiz-realnoji-praktiki> (дата звернення: 09.11.2022).
3. Мала М. Особливості формування професійної культури майбутнього керівника організації в умовах магістратури. Збірник наукових праць студентів, аспірантів і молодих вчених «Молода наука 2014» : в 7 т. Запорізький національний університет. Запоріжжя : ЗНУ, 2014. Т. 4. 364 с.

Наукове видання

МАГІСТР

збірник наукових праць молодих учених

Головний редактор:
КОЗЛОВА Олена Григорівна

Відповідальний за випуск *О.Ю. Кудріна*
Комп'ютерна верстка *С.П. Цьома*

Підписано до друку 28.11.2022 р.
Формат 60×84/16. Гарнітура Cambria.
Папір офсетний. Друк офсетний. Ум. друк. арк. 8,25.
Ум. фарб.-відб. 8,25. Обл.-вид. арк. 7,33.
Тираж 100 пр. Вид №__.

Суми: СумДПУ імені А.С. Макаренка
40002. м. Суми, вул. Роменська, 87
Свідоцтво ДК № 231 від 02.11.2000 р.

Виготовлювач:
ФОП Цьома С.П. 40002, м. Суми, вул. Роменська, 100.
Тел.: 066-293-34-29.
Зам. №20.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:
Серія ДК, № 5050 від 23.02.2016 р.