

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ,
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД «ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ імені К.Д. УШИНСЬКОГО»

Хмельницька гумантарно-педагогічна академія (Україна)

Юго Западний університет «Неофіт Рілські» (Болгарія)

Велікотирновські Університет «Св.Св.Кіріл і Методій» (Болгарія)

Харбінський інженерний університет (Китай)

Міжнародний Незалежний Університет Молдови (ULIM) (Молдова)



УПРАВЛІННЯ ТА ІННОВАЦІЇ В ОСВІТІ: ДОСВІД, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

**ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
21-22 листопада 2024 року**

УДК: 378.11+371.201+658.401.2
У677

ОРГКОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ

Сакалюк О. О. – завідувач кафедри освітнього менеджменту та публічного управління ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», кандидат педагогічних наук, доцент.

Ручкіна М. М. – доцент кафедри освітнього менеджменту та публічного управління ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», кандидат педагогічних наук, доцент.

Рецензенти:

Корнєшук В. В. – завідувач кафедри психології та соціальної роботи Національного університету «Одеська політехніка», д.пед.н., професор

Воронова С. В. – завідувач науково-методичної лабораторії управлінської діяльності та забезпечення якості освіти, старший викладач кафедри філософії освіти КЗВО «Одеської академії непевної освіти Одеської обласної ради» , к. пед. н.

Рекомендовано до друку Вченою радою ДЗ «ПНПУ імені К. Д. Ушинського», протокол №7, від 26 грудня 2024 року.

Відповідальність за зміст матеріалів несуть їх автори.

Управління та інновації в освіті: досвід, проблеми та перспективи:

У677 збірник матеріалів міжнар. наук.-практ. конф., м. Одеса 21-22 листопада 2024 року Одеса : ПНПУ імені К. Д. Ушинського , 2024. 134 с.

До збірника увійшли матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої управлінню закладами освіти, досвіду, проблемам та перспективам їх розвитку.

Науковці та здобувачі освіти висвітлюють питання щодо управління освітнім процесом в умовах розвитку інноваційного середовища та організаційно-психологічних аспектів менеджменту в освіті.

УДК: 378.11+371.201+658.401.2
© Університет Ушинського, 2024

Секція 1. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ КЕРІВНИКІВ СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ

Білинська Марина, Україна

СУЧАСНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ В КОРИСТУВАННІ ШТУЧНИМ ІНТЕЛЕКТОМ

Заявлене дослідження охоплює актуальні знання та навички, необхідні для ефективного застосування інструментів штучного інтелекту (ШІ) у сфері управління освітою. Сучасна сфера освіти не може ефективно функціонувати без нових компетентностей керівників, таких як комп'ютерні технології, робота з базами даних та ШІ. Ми знайшли велику кількість наукових досліджень закордонних авторів [1-5], але в Україні ця тема лише починає свої наукові розвідки [6]. На підставі аналізу вищезазначеної наукової літератури ми виокремили декілька базисних засад використання ШІ в управлінні освітою:

1. *Розуміння можливостей та етичних аспектів використання ШІ.* Сучасні керівники повинні мати уявлення про основи ШІ, його можливості та обмеження в освіті. Це включає розуміння ризиків, пов'язаних із конфіденційністю даних, упередженнями ШІ та забезпеченням етичного використання технологій у навчальних процесах.

2. *Аналіз даних для прийняття управлінських рішень.* ШІ дозволяє автоматизувати процес збору та обробки великих обсягів даних, що стосується успішності учнів, адміністративних показників та ефективності персоналу. Компетентний керівник здатний використовувати аналітичні інструменти для покращення ефективності роботи школи на основі цих даних. Дослідження щодо аналізу даних для прийняття управлінських рішень у сфері освіти охоплюють різні аспекти покращення якості освіти, ефективного розподілу ресурсів та підвищення прозорості процесів.

- **Інтеграція даних для шкільного вдосконалення.** Дослідження К. Шилдкампа (2019) [3, с.23] показує, що освітні установи можуть застосовувати різні типи даних, зокрема формативні оцінки, неформальні дані та результати досліджень, для виявлення сильних та слабких сторін у роботі. Це включає аналіз та моніторинг навчальних результатів, що дозволяє адміністраторам підвищувати ефективність шкіл і вирішувати наявні прогалини в освіті. Дослідження також вказує на важливість навичок інтерпретації даних серед лідерів освітніх установ для ефективного їх використання у вдосконаленні навчання та управлінні школами.

- **Використання даних для підвищення освітнього потенціалу та результатів.** Дослідження В. Фернандеса (2023) [5, с.148] підтверджує, що систематичний підхід до прийняття рішень на основі даних дозволяє освітнім лідерам виявляти напрями для покращення, розподіляти ресурси відповідно до

потреб та впроваджувати ефективні освітні практики. Впровадження даних для управління навчальним процесом може значно покращити академічні досягнення та забезпечити більш справедливий доступ до якісної освіти для різних груп студентів.

- Аналітика для моніторингу прогресу та підзвітності. У доповіді Світового банку (2018) обговорюється важливість аналізу даних для забезпечення прозорості освітніх процесів та підвищення підзвітності. Застосування даних дозволяє адміністраторам школи та іншим зацікавленим сторонам оцінювати ефективність шкільних ініціатив, коригувати освітні стратегії та вчасно реагувати на зміни в потребах учнів і педагогів [1, с. 33].

3. *Впровадження персоналізованого навчання.* ШІ відкриває можливості для адаптації навчальних програм під індивідуальні потреби учнів. Керівник має розуміти, як такі інструменти можуть допомогти підвищити рівень залученості учнів і досягнення ними вищих результатів.

4. *Розвиток цифрової грамотності персоналу.* Ефективний керівник виступає лідером у розвитку цифрових навичок у педагогічного колективу. Це включає організацію навчання для викладачів щодо базових принципів роботи зі ШІ, а також супровід інтеграції технологій у навчальний процес.

Нами проаналізовано низку наукових досліджень, які стосуються розвитку цифрової грамотності персоналу закладів освіти:

- "Developing Digital Literacies in Teacher Education"(2024) – Це дослідження вивчає досвід викладачів під час переходу на онлайн-навчання під час пандемії. Воно аналізує, як обставини вплинули на цифрові навички викладачів і акцентує на важливості підтримки професійного розвитку в цій сфері [2, с 34].

- "Digital Literacy Continuing Professional Development" – Це дослідження аналізує стратегії безперервного професійного розвитку (CPD) для вчителів середніх шкіл у Лестері, Великобританія. Важливими аспектами є досвід та думки викладачів щодо професійного розвитку і цифрової грамотності, а також рекомендації для покращення підтримки викладачів у цих питаннях [1, с.167].

- "The Role of Digital Literacy in Higher Education"– Дослідження, яке підкреслює, що цифрові навички є критично важливими для викладачів, щоб вони могли підтримувати студентів у розвитку їхніх цифрових компетенцій. Це підкреслює необхідність навчання викладачів для кращого впровадження цифрових технологій у навчальний процес [3, с. 78].

Ці дослідження свідчать про те, що для успішного розвитку цифрової грамотності викладачів необхідна не лише теоретична база, але й практична підтримка, що враховує індивідуальні потреби та контексти навчання. Вони також вказують на важливість професійного розвитку, щоб викладачі могли ефективно інтегрувати технології в освітній процес.

5. *Інтеграція інструментів автоматизації в адміністративну діяльність.* ШІ може оптимізувати адміністративні завдання, такі як складання розкладу, управління ресурсами та комунікація з батьками. Компетентний керівник повинен уміти вибирати та впроваджувати відповідні інструменти, що

полегшують адміністративне навантаження та підвищують ефективність роботи закладу.

6. *Планування стратегій для довготривалого використання ІІІ.* Керівник має розробляти стратегічні плани щодо інтеграції ІІІ, враховуючи фінансові, кадрові та технічні потреби. Це важливо для забезпечення стійкого розвитку закладу освіти в умовах швидких технологічних змін.

7. *Сприяння творчості та інноваціям через технології ІІІ.* ІІІ може підтримувати розвиток креативних проєктів та навчальних програм. Керівник закладу освіти, який володіє навичками роботи з ІІІ, здатний ініціювати інноваційні проєкти, які підвищують привабливість і конкурентоспроможність закладу.

Необхідно бути свідомим, що використання ІІІ в управлінні освітніми закладами дійсно має великі перспективи, але також містить ряд потенційних небезпек, які керівник повинен враховувати [6, с.48]. Серед основних ризиків варто виділити:

1. **Порушення конфіденційності даних**

- Зберігання персональних даних учнів та працівників у системах ІІІ може створити ризик витоку інформації або несанкціонованого доступу. Це особливо важливо, оскільки освітні установи працюють із чутливими даними, і будь-які інциденти можуть мати серйозні правові наслідки.

- Важливо, щоб керівники навчальних закладів розуміли принципи захисту персональних даних і обирали лише ті системи ІІІ, які відповідають стандартам безпеки, наприклад, GDPR у країнах ЄС.

2. **Упередженість алгоритмів і дискримінація**

- Алгоритми ІІІ можуть мати вбудовані упередження, які відображаються на результатах. Це може призвести до дискримінації окремих груп учнів або персоналу, що особливо небезпечно в навчальному середовищі. Наприклад, автоматизовані рішення можуть надавати перевагу учням з певним рівнем академічних досягнень або соціальним фоном.

- Керівники повинні перевіряти інструменти ІІІ на наявність упереджень і забезпечувати, щоб ІІІ-системи використовувалися для сприяння рівноправності, а не для посилення існуючих стереотипів.

3. **Недостатній контроль і залежність від ІІІ**

- Надмірна залежність від ІІІ може призвести до втрати контролю над процесами прийняття рішень. Коли керівники покладаються на автоматизовані алгоритми, існує ризик, що їхні рішення будуть поверхневими або автоматизованими, без врахування особистих обставин і потреб.

- Важливо зберігати баланс між автоматизацією та людським втручанням, щоб ІІІ залишався лише інструментом підтримки, а не замінював критичне мислення керівника.

4. **Фінансові ризики та неправильне розподілення ресурсів**

- Технології ІІІ вимагають фінансових вкладень, і помилкові інвестиції можуть негативно позначитися на бюджеті навчального закладу. Без правильного планування можна спрямувати ресурси в рішення, які не приносять очікуваної користі.

- Керівникам важливо мати стратегічне розуміння, коли й які технології варто впроваджувати, щоб забезпечити оптимальне співвідношення витрат і результатів.

5. Етичні виклики

- Використання ІІ у школах ставить питання про етичність автоматизованого моніторингу учнів, що може створювати середовище надмірного контролю. Учні та персонал можуть відчувати себе під постійним наглядом, що порушує етичні норми та свободи.

- Важливо розуміти, де використання ІІ виправдане, а де його застосування може викликати дискомфорт і обмежувати права учасників освітнього процесу.

6. Технічні складнощі та відсутність кваліфікації персоналу

- Користування складними технологіями вимагає спеціальної підготовки, а нестача кваліфікації може призвести до неправильної роботи ІІ-систем, що підвищує ризик виникнення помилок.

- Керівникам слід забезпечувати навчання та підтримку персоналу для ефективної роботи з ІІ, а також періодично проводити перевірки систем на належність до освітніх стандартів і потреб закладу.

Висновки. Зазначені вище компетентності використання ІІ допоможуть керівникам ефективно управляти закладом освіти, інтегрувати новітні технології у навчальний процес і досягти високих результатів завдяки використанню можливостей штучного інтелекту.

Знання та врахування небезпекі викликів застосування ІІ в освітній сфері допоможуть керівникам освітніх установ уникнути багатьох проблем та зробити використання ІІ корисним і безпечним для всіх учасників навчального процесу.

Література

1. Zouhaier Slimi The Impact of Artificial Intelligence on Higher Education: An Empirical Study //European Journal of Educational Sciences, March 2023 edition Vol.10 No.1 ISSN: 1857- 6036.- P.34-48

2. Navita Vashista, Preeti Gugnani & Manju Bala Panipat The Educator's Lens: Understanding the Impact of AI on Management Education // International Journal of Education and Development using Information and Communication Technology (IJEDICT), 2023, Vol. 19, Issue 3, pp. 9-27

3. Baker, T., & Smith, L. (2019). Education rebooted? Exploring the future of artificial intelligence in schools and colleges. Retrieved from Nesta Foundation website: [https://media.nesta.org.uk/documents/Future of AI and education v5 WEB.pdf](https://media.nesta.org.uk/documents/Future_of_AI_and_education_v5_WEB.pdf).

4. Luckin, R., Holmes, W., Griffiths, M., & Forcier, L. B. (2016). Intelligence unleashed - an argument for AI in education. Retrieved from <http://discovery.ucl.ac.uk/1475756/>.

5. Holmes, W. (2018). The ethics of artificial intelligence in education: University Business. [https://universitybusiness.co.uk/Article/the-ethics-of-artificial-intelligence-in-education- who-care/](https://universitybusiness.co.uk/Article/the-ethics-of-artificial-intelligence-in-education-who-care/)

6. Гуревич Р., Коношевський Л., Коношевський О., Воєвода А. Інтеграція штучного інтелекту в сферу освіти: проблеми, виклики, загрози, перспективи integration of artificial intelligence in the field of education: problems, challenges, threats, prospects // Modern Information Technologies and Innovation Methodologies of Education in Professional Training Methodology Theory Experience Problems . July 2024. -С.125-132.

Zurab Garakanidze, Georgia

GEORGIA'S TECHNOCRATIC RISK ANALYSIS TO ENSURE ITS ECONOMIC SECURITY

SUMMARY

The technocratic analysis of economic security indicators objectively excludes any politically motivated or subjective decision. Such an analysis is based on the existing macroeconomic interests in the National Security Concept, in the Country Budget, and is comparable to the Marginal Indicators established by the expert surveys. It pays attention, for example, not just to how much of the universal healthcare or other subsistence programs are subsidized by the left, right, or centric political doctrines, but established on the comparison of actual and marginal indicators, determined by non-politically motivated technocrats earlier.

Introduction

The Modern Economic Security theory allows of usage in post-soviet countries "the risk oriented model" which can be successfully developed in case of so-called Technocratic (non-political) model of the government; It is the country's existing socio-economic risks' analysis and prevention policy.

Management of the economy with a politically neutral system simply determines risk probability and impact matrix. The essence of the model based on the expert (technocratic) research-based "threshold basic, catalyst" and the same "actual" indicators. It's a periodical comparison of the budgetary and other marginal economic indicators with the actual ones. Such a technocratic analysis of the security threats excludes any politically motivated, i.e. subjective decisions. Such an analysis based on the comparison of existing macroeconomic basic and catalyst indicators written in the country's Budget and Conceptual national security documents, and taken from the expert established - threshold indicators, with the same actual indicators for the concrete period of time.

Risk analysis to ensure of the country's economic security is based not on how much left-wing or neo-right centrist postulates justified, let's say, health care budgetary or any other sectoral subsidy programs, but how actual indicator approaches to the "threshold" one.

Risk assessment

The above-mentioned model of macroeconomic management is based on the conceptualization of risks, which means formation the macroeconomic indicator system, which the country's stable and sustainable socio-economic development

assessment provides. Conceptualization also means determination of "threshold" levels of these indicators.

Establishing the methodology for determining the quantities of macroeconomic indicators, existing in the socio-economic sphere strategic risk analysis, management and modeling of threat neutralization. Strategic analysis of economic risks, on the other hand, includes to find the existing economic security indicators, threats to them and their weaknesses in intersecting segments (which are precisely the risk points).

Mentioned above the list of "threshold" economic security indicators should be written in the updated National Security Concept of the country. For example, in the Security Concepts of many countries, a general macroeconomic variables such as GDP per capita, unemployment rate, the level of poverty, the property differential of the population, etc. exist.

Taking into account the specifics of Georgia, for example, it is also desirable to single out the potentially dangerous negative trends that in the coming years may threaten the country's macroeconomics stability. Namely, in the conditions when dependence on energy import of Georgia is 70%-75%, it should be determined as a "threshold value" of this indicator close to the average level of the European Union - 54%. Or when Georgia's electricity consumption per capita is 1.92-2.28 MW/hours, we must increase of consumption to, let's say, the European Union's low level - to 4.4 MW/h, etc.

Monitoring Foundations

We believe that the government should begin monitoring with the newly elected parliament's adoption of the updated National Security Concept and approval of the resolution "On State Monitoring of National Security." The latter should list those economic security indicators that the government should monitor for compliance with their "threshold values" while these "threshold values" themselves should be approved by the government upon submission by individual economic profile ministries (or Government LEPLs). These "values" will be based on surveys and research by experts in the given field.

Based on developed countries' experience, the government will likely monitor 55-60 economic security indicators, which will be presented within the framework of the updated National Security Concept. Government monitoring will work as a continuous observation system, and its results will be submitted annually to the Prime Minister by the government administration. Such indicators should include the Consumer Price Index, State Budget Deficit, Unemployment Rate, Gold and Foreign Currency Reserves Volume, State Debt, Trade Balance, and others.

For each of these indicators, the government resolution "On State Monitoring of National Security" will periodically (annually, or for medium-term periods) determine "threshold values," exceeding which poses a risk to the country's economic security. After such conceptualization of threats, a computer program can be created in SQL or VisualFoxPro, which will at any moment compare "actual" indicators to "threshold" values and identify deviations. This will allow the government to address economic problems operatively in the format of government meetings, without long-term parliamentary political debates.

Interestingly, many countries adopted part of their "threshold values" from the EU's 1992 founding Maastricht Treaty. For example, this treaty defines member countries' financial-economic guidelines as follows: State Debt should not exceed 60% of GDP, Budget Deficit should not exceed 3% [Maastricht Treaty, 1]. For instance, NATO's charter stipulates that the "threshold" indicator for defense expenses ("military budget") should not be less than 2% of GDP [Ivana Kotasova, 2].

The list of "threshold" macroeconomic indicators is quite comprehensively discussed in Georgian economists' works (see publications by Rozeta Asatiani, Tamaz Maglakelidze, Iakob Meskhia, Ramaz Otinashvili, Besik Aladashvili, and others), so we won't discuss these issues in detail here.

Despite the existence of many countries' common "threshold" indicators, country's specifics must be considered in the process of conceptualizing economic threats. For example, considerations for Georgia will include low competitiveness of enterprises, dependence on global financial system fluctuations, national currency exchange rate volatility, monthly imbalance of budget expenses, decrease in net exports (despite the EU-Georgia DCFTA agreement and China-Georgia free trade agreement), etc.

Monitoring of Economic Separatism

The conceptualization of economic risks can be most clearly used in preventing budgetary separatism. Specifically, the mechanism for implementing fiscal federalism is mainly provided by a country's budgetary legislation. For example, Appendix 1 of the "Georgian Budget Code" specifies the percentage distribution ratios of all six legislatively defined budget taxes, as well as other fiscal and non-tax revenues, among state, autonomous republics' republican, and local self-government unit budgets.

For the federal center to constantly monitor the timely transfer of due revenues from regional budgets and thereby prevent attempts at fiscal separatism, an electronic program e-Treasure has been created in the Treasury. It is based on software that automatically changes calendar dates. Many countries use SQL or Visual Fox Pro as such software (Garakanidze Z, Garakanidze N. 2018).

Conclusions

Taking into account the recent interest from political parties, it is possible to neutralizing economic risks by forming an apolitical government team - the technocratic task force. Due to the complicated geopolitical situation Georgian Government must have an economic task force to response to economic risks, challenges, dangers.

It should be noted that certain aspects of risk-based management was carried out in the Apparatus of National Security Council of Georgia. Inter-brunch character of mentioned body gives us the right to assert that the new Concept of National Security of Georgia should assign these functions on it.

Bibliography

1. Convergence criteria (Maastricht Treaty).
<https://www.insee.fr/en/metadonnees/definition/c1348>. (seen 03.10.2024; 11:10);

2. How NATO is funded and who pays what, by Ivana Kottasová; @ivanakottasova. May 25, 2017. <https://money.cnn.com/2017/05/25/news/nato-funding-ex-plained-trump/index.html> (seen 01.10.2018, 12:59);

3. Garakanidze Z, Garakanidze N. Ekonomichnyj separatyzm ta joho vyivlennia [Economic Separatism and its Detection]. Bulletin of the NAPA, Series "Public Administration", 3 (90), 2018, Kiev, Ukraine. pp. 32–42; <http://visnyk.academy.gov.ua/pages/dop/81/files/1c61030f-cfd0-49b0-b853-32e88ee63f54.pdf>

*Тетяна Гжибовська, Україна
Дай Дапин, Китай*

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ

Організація праці менеджерів освіти є багатогранним процесом, що охоплює управлінські, педагогічні, соціально-психологічні та інші аспекти. У науковій літературі виділяються кілька ключових підходів (системний, процесний, особистісно-орієнтований, функційний, інноваційний, компетентнісний) до цього питання, які базуються на різних теоретичних концепціях і практичних моделях.

Системний підхід розглядає на думку вчених (О. Долженков [4], Т. Кочубей [5], К. Іващенко [5]) діяльність менеджера освіти як цілісну систему, що складається з взаємопов'язаних елементів: цілей, завдань, методів, ресурсів і результатів, важливим є забезпечити гармонійну взаємодію між різними складовими. Основними аспектами виокремлено: визначення чітких цілей і завдань управлінської діяльності; впровадження ефективних методів планування та контролю; оптимізація використання ресурсів (людських, матеріальних, часових). Перевагами визначено чітка структура і послідовність, дослідники підкреслюють важливість логічної організації елементів системи освіти [5]. Недоліком вчені зазначають саме недостатнє врахування людського фактору, оскільки механістичний підхід може ігнорувати потреби працівників [1].

Отже, системний підхід є фундаментом управління освітніми установами, його ефективність значно зростає при інтеграції із процесним підходом, водночас зовнішні зміни впливають на стабільність систем, складність впровадження інновацій в динамічних умовах, тому систематичний аналіз ситуації та моніторинг освітніх процесів керівництвом сприятимуть своєчасному реагуванню та поліпшенню ситуації.

Використовуючи процесний підхід, дослідники (О. Феєр, Т. Товт, М. Машкаринець та ін.) управління тлумачать як процес, що складається із серії безперервних взаємопов'язаних дій, тому акцентують увагу на тому, що управління працею менеджера є циклічним процесом, який включає планування, організацію, мотивування, контроль і коригування. Особливостями якого визначено послідовність управлінських дій; постійна адаптація до

змінних умов; важливість зворотного зв'язку [6]. Гнучкість і послідовність є перевагами процесного підходу, оскільки підкреслюють роль адаптивності в освітніх процесах і важливість зворотного зв'язку, послідовність є підґрунтям для циклічності управління. Таким чином, процесний підхід є важливим для динамічного управління, оскільки забезпечує безперервність та гнучкість, але потребує значних ресурсів.

Особистісно-орієнтований підхід спрямований на врахування індивідуальних особливостей менеджера освіти, таких як стиль управління, рівень компетентності, професійні цінності та особистісні якості. Особистісно-орієнтований підхід спрямований на розвиток лідерських якостей; стимулювання професійного зростання; індивідуалізацію методів управління.

Застосовуючи особистісно орієнтований підхід, на думку М. Гриньової, змінюється характер освітнього процесу та взаємодії між вчителем, викладачем і учнем, студентом. Замість традиційної моделі взаємодії, де вчитель або викладач виступає суб'єктом педагогічного впливу, а учень чи студент є лише об'єктом цього впливу, пропонується впровадження суб'єкт-суб'єктної моделі співпраці. У такій моделі вчитель, викладач і учні, студенти стають рівноправними партнерами у спільному вирішенні навчальних завдань, організованому на основі дидактичних принципів [3]. Перевагами особистісно орієнтованого підходу визначено підвищення мотивації та ефективності праці, що потребує значних ресурсів для забезпечення індивідуального підходу і це є недоліком, оскільки в сучасних воєнних умовах менеджеру освіти це забезпечити складніше.

Функціональний підхід зосереджується на виконанні менеджером конкретних функцій, таких як стратегічне планування, організація діяльності, контроль, комунікація тощо. Він передбачає чітке розмежування обов'язків та зон відповідальності. Функціональний підхід до управління інноваційною складовою підприємства ґрунтується на ідеї тісного взаємозв'язку між усіма функціями управління. Для підприємств, орієнтованих на інновації, це такі функції, як планування, організація, мотивація, контроль та регулювання тісно пов'язаний із структурним підходом, адже разом вони формують цілісну систему управління. Особливою перевагою функціонального підходу є його здатність сприяти вдосконаленню управлінських процесів через розробку та впровадження інновацій. Він дозволяє підприємствам адаптуватися до сучасних викликів, зберігаючи системність та забезпечуючи високу ефективність діяльності. Інноваційна складова підприємства розглядається як така, що включає два основні елементи: інновації (результати діяльності) та інноваційну працю (процес їх створення). Більшість авторів сходяться на думці, що саме ці аспекти є основою управління інноваційною діяльністю. Тому формування функцій управління має враховувати інтеграцію інновацій у загальну стратегію підприємства, а також специфіку організації й мотивації інноваційної праці [2].

Отже, функціональний підхід до управління інноваційною складовою сприяє системності управлінських процесів, що, своєю чергою, забезпечує адаптацію підприємств до динамічних змін зовнішнього середовища. Інноваційні функції управління дозволяють підприємствам залишатися

конкурентоспроможними, швидко реагувати на нові виклики та ефективно інтегрувати інновації у свою діяльність. Функціональний підхід є важливим інструментом, що дозволяє забезпечити цілісність і результативність управління інноваційною складовою підприємства.

Інноваційний підхід передбачає впроваджене практичне рішення, що використовується на ринку і спрямоване на якісне покращення ефективності процесів, продукції або оновлення системи, основною метою чого є – задовольнити актуальні суспільні потреби та забезпечити різні позитивні ефекти, такі як економічний, науково-технічний, соціальний чи екологічний [7].

В умовах сучасних викликів освіти важливим стає інноваційний підхід до організації праці менеджерів, який передбачає впровадження новітніх технологій (зокрема, інформаційних); розвиток креативного мислення; формування інноваційного середовища в закладі освіти тощо [6, с. 94-99].

Отже, заклад освіти – це не лише об'єкт управління, а й активний суб'єкт суспільних перетворень завдяки здатності адаптуватися, розвиватися, взаємодіяти з оточенням і впливати на нього, що є вирішальним чинником у забезпеченні якості освіти та стійкості соціального розвитку. Розуміння цього вимагає відповідального підходу до управління освітніми установами та формування сприятливого середовища для їхнього функціонування, що передбачатиме інноваційний підхід до планування і організації праці менеджера.

Компетентнісний підхід ґрунтується на визначенні та формуванні ключових компетентностей, необхідних для ефективної діяльності менеджера освіти. Основна увага приділяється розвитку таких компетентностей. Професійні компетентності: аналітичні здібності, планування, організація та контроль управлінської діяльності. Комунікативні компетентності: здатність ефективно спілкуватися та взаємодіяти з різними учасниками освітнього процесу. Особистісні компетентності: управління емоціями, розвиток лідерських якостей та навичок самоменеджменту. Перевагами компетентнісного підходу визначено чітке орієнтування на досягнення результатів через розвиток навичок та компетентностей. Недоліками є складність у формуванні універсальної моделі компетентностей для всіх типів закладів освіти. Компетентнісний підхід є основою нової освітньої парадигми, що відповідає сучасним вимогам до підготовки фахівців. Його впровадження забезпечує розвиток не лише професійних, але й загальнолюдських якостей, що сприяють особистісному зростанню і професійній реалізації в умовах змінного соціального середовища.

Підсумовуючи зазначимо, що організація праці менеджерів освіти є багатогранною і вимагає інтеграції кількох підходів для досягнення максимальної ефективності. Найкращі результати дає поєднання системного, процесного, особистісно-орієнтованого та інноваційного підходів, адаптованих до сучасних викликів освіти. Наукові підходи, такі як компетентнісний та функціональний, також відіграють ключову роль у формуванні професійної діяльності менеджерів освіти. Спираючись на праці провідних дослідників (Т. Кочубей, А. Губа, С. Сисоєва), можна зробити висновок, що ефективна

організація праці освітнього менеджера повинна ґрунтуватися на синтезі інноваційних технологій, професійної компетентності та адаптивності до сучасних змін.

Література

1. Вища освіта в Україні: реалії сучасного розвитку // С. Сисоєва, Н. Батечко. Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України, Київський університет імені Б. Грінченка, Національний університет біоресурсів і природокористування України: Київ ВД ЕКМО, 2011. 368 с.
2. Вознюк Л. Освітній менеджмент в умовах інноваційних змін // *Вісник Дніпровської академії неперервної освіти «Публічне управління та адміністрування»*. № 2 (5) 2023 р. С. 35-39. URL :
3. Гриньова М. Особистісно орієнтована технологія навчання та виховання // *Інтернет-методрада як інструмент відкритого ефективного співробітництва з проблем методики викладання у ВНЗ I-II рівнів акредитації*. 2015. С. 2. URL : <http://acup.poltava.ua/wp-content/uploads/2015/03/GrinovaM.pdf>
4. Долженков О. О. Управління закладом загальної середньої освіти на засадах системного підходу// *Інноваційна педагогіка*. Вип. 7. Т. 2. 2018. С. 143-148. URL : [32.pdf](#)
5. Системний підхід у вищій школі : навч. посіб. / автори-упоряд. Кочубей Т. Д. , Іващенко К.В. Умань: ПП Жовтий О. О., 2014. 131 с. URL : <https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/3795/1/%D0%9A%D0%BE%D1%87%D1%83%D0%B1%D0%B5%D0%.pdf>
6. Феєр, О. В., Товт Т. Й., Машкаринець М. С. Аналіз теоретичних підходів до управління підприємством // *Міжнародний науковий журнал "Освіта і наука"* / голов. ред.: Щербан Т. Д.; заст. голов. ред.: Jerzy Piwowarski; Гоблик В. В. - Мукачево-Ченстохова : РВВ МДУ; Академія ім. Я. Длугоша, 2021. - 2(31). - С. 173-17
7. Черноіваненко Г. Функціональний підхід до управління інноваційною складовою підприємства. URL : <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/19740/1/%d0%a1%d0%a2%d0%90%d0%a2%d0%ac%d0%af%20%d0%92%20%d0%93%d0%a3.pdf>

Головчук Юлія, Україна

ТРАНСФОРМАЦІЯ ЛІДЕРСТВА В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ТЕНДЕНЦІЙ ТА ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

У сучасному світі, де охорона здоров'я є однією з найважливіших сфер суспільного життя, роль керівників медичних закладів набуває особливої важливості. Лідери в закладах охорони здоров'я не лише виконують адміністративні функції, а й виступають стратегами, інноваторами та натхненниками команд, відповідальних за здоров'я населення. У зв'язку з новими викликами, цифровізація медицини, зростання вимог пацієнтів та зміни

в системі охорони здоров'я, трансформація ролі керівників є невідворотною. Лідери повинні володіти низкою компетенцій, що дозволяють ефективно реагувати на швидкі зміни у сфері медицини [1, с. 1326-1330; 2, с. 111-130].

Таблиця 1. Основні вимоги до сучасних керівників у медичній сфері

Компетенція	Основні вимоги до сучасних керівників
Стратегічне мислення	Лідери повинні вміти прогнозувати довгострокові наслідки своїх рішень і розробляти стратегії, які сприяють розвитку організації. Вони мають оцінювати ризики, приймати обґрунтовані рішення та адаптувати організацію до змін.
Цифрові компетенції	В умовах цифровізації медицини керівники зобов'язані володіти навичками управління цифровими процесами. Відповідальність за впровадження електронних медичних записів, телемедичних послуг та використання великих даних (Big Data) у прийнятті клінічних рішень лежить на плечах сучасного лідера.
Комунікаційні навички	Уміння спілкуватися як з командою, так і з пацієнтами та громадськістю є критичним фактором успішного управління. Відкритість до зворотного зв'язку, здатність мотивувати співробітників та ефективно вирішувати конфлікти підвищує довіру до керівника.
Емпатія та етичне лідерство	Лідер у медичній сфері повинен бути не лише адміністратором, а й людиною, яка розуміє потреби пацієнтів та співробітників. Етичні стандарти управління, повага до людських прав та увага до психоемоційного стану персоналу є невід'ємною частиною успішного керівництва.
Управління змінами та інноваціями	Сучасний керівник має бути агентом змін, який не боїться впроваджувати нові технології, змінювати внутрішні процеси та ініціювати інноваційні підходи до лікування та обслуговування пацієнтів. Це включає як управління впровадженням нових технологій, так і підтримку культурних змін в організації.

Для того щоб відповідати сучасним вимогам, лідери медичних закладів повинні постійно вдосконалювати свої навички та знання. Один із ключових шляхів для цього – неперервна освіта. Програми професійного розвитку, курси з управління змінами, цифрові компетенції та лідерські тренінги стають важливою складовою успішної кар'єри керівників медичних закладів. Ще одним важливим напрямком розвитку лідерів є менторство та коучинг. Можливість отримати поради та підтримку від досвідчених керівників дозволяє молодим лідерам уникати типових помилок і швидше адаптуватися до нових ролей.

Трансформація ролі лідерів у медичних закладах стає відповіддю на глобальні зміни в охороні здоров'я. Традиційний підхід до керівництва, заснований на ієрархії та адміністративному контролі, поступово замінюється партнерським підходом, де керівники стають наставниками, які працюють над

розбудовою команд, сприяють інноваціям та створюють умови для професійного розвитку персоналу. Крім того, сучасні лідери мають адаптуватися до гнучкого управління. Ситуації, які виникають через глобальні кризи, такі як COVID-19, показують, що керівники повинні бути готові до непередбачуваних обставин і вміти швидко реагувати на нові виклики [3; 4].

Лідерство у закладах охорони здоров'я зазнає серйозних змін, викликаних глобальними трендами, інноваціями та зростанням вимог до якості медичних послуг. Сучасні лідери повинні володіти стратегічним мисленням, цифровими навичками, комунікаційними компетенціями та емпатією, щоб ефективно керувати медичними установами. Розвиток лідерів у цій сфері є важливим для забезпечення успішної трансформації медичних закладів у майбутньому та їх адаптації до нових умов [1, с.1332-1334 ; 5, с. 19-23].

У Європі сучасне управління закладами охорони здоров'я базується на комплексному підході, який поєднує інновації, прозорість, підзвітність та орієнтацію на пацієнта. Країни Європейського Союзу розробляють і впроваджують практики, що сприяють підвищенню якості медичних послуг та оптимізації управлінських процесів у системі охорони здоров'я. Основні європейські тенденції у лідерстві в медичних закладах відображені в табл. 2.

Європейські тенденції в управлінні закладами охорони здоров'я відображають сучасні виклики глобального світу, що включають цифровізацію, пацієнтоцентричність, екологічну стійкість та прозорість у діяльності медичних установ. Керівники закладів охорони здоров'я повинні адаптувати свої управлінські підходи до цих нових вимог, щоб забезпечити високу якість медичних послуг, фінансову стабільність та довіру громадськості.

Таблиця 2. Основні європейські тенденції у лідерстві в медичних закладах

Напрямки	Характеристика
Пацієнтоцентричний підхід	Один із ключових принципів сучасного управління в Європі – це орієнтація на пацієнта. Усі управлінські рішення повинні враховувати інтереси пацієнтів, їхню безпеку та якість медичних послуг. Пацієнти стають активними учасниками процесу надання медичної допомоги, що вимагає від керівників медичних закладів створення умов для залучення пацієнтів у прийняття рішень.
Цифровізація охорони здоров'я	Європейські країни активно впроваджують цифрові технології в систему охорони здоров'я, такі як електронні медичні картки, телемедицина, мобільні додатки для пацієнтів та штучний інтелект для діагностики. Цифровізація дозволяє покращити ефективність роботи медичних установ, знижує адміністративні витрати та сприяє покращенню доступу до медичних послуг.
Розвиток лідерських компетенцій	Європейські керівники закладів охорони здоров'я дедалі більше орієнтуються на лідерські компетенції, які дозволяють створювати ефективні команди, впроваджувати інновації та швидко реагувати на зміни. Європейські освітні

	програми для керівників ЗОЗ часто включають модулі з лідерства, управління змінами та кризового менеджменту.
Екологічна стійкість	Європейські медичні установи все більше уваги приділяють екологічній стійкості. Керівники закладів охорони здоров'я розробляють стратегії зменшення впливу на довкілля шляхом оптимізації споживання ресурсів, утилізації відходів і впровадження енергозберігаючих технологій. Ця тенденція відповідає загальноєвропейському курсу на боротьбу зі змінами клімату.
Професійна автономія та міждисциплінарна співпраця	В Європі спостерігається зміщення до надання професійної автономії лікарям та іншим медичним працівникам. Це дозволяє швидше приймати рішення на місцях і поліпшувати медичні процеси. Міждисциплінарна співпраця також стає важливим елементом управління, адже багато проблем охорони здоров'я потребують командного підходу, що включає лікарів, медсестер, соціальних працівників та адміністративний персонал.
Підзвітність та прозорість	Європейські медичні установи приділяють велику увагу прозорості в управлінні та підзвітності перед громадськістю. Це включає оприлюднення результатів діяльності закладів, відкритість фінансової звітності та дотримання стандартів якості. Такий підхід підвищує довіру пацієнтів до системи охорони здоров'я та забезпечує відповідальність керівників за свої рішення.
Інтеграція медичних послуг	Європейські країни активно працюють над інтеграцією медичних послуг, створюючи єдині мережі медичної допомоги, які охоплюють первинну, вторинну та спеціалізовану медичну допомогу. Така інтеграція покращує координацію надання послуг та підвищує ефективність використання ресурсів, що дозволяє забезпечити більш комплексний підхід до здоров'я пацієнтів.
Фінансова стабільність та ефективність	Управління фінансами є важливим елементом для європейських медичних закладів. Багато країн ЄС використовують моделі фінансування, які стимулюють ефективність надання послуг, такі як плата за результати, страхові системи та використання приватного капіталу для покриття витрат на медичні послуги. Лідери ЗОЗ повинні бути добре обізнані з різними моделями фінансування та вміти ефективно керувати бюджетами.

Крім того, керівники медичних установ повинні зосереджувати увагу на розвитку персоналу та впровадженні безперервного навчання для медичних працівників, щоб вони могли ефективно використовувати новітні технології та адаптуватися до змін у системі охорони здоров'я. Це включає підготовку до роботи в умовах цифровізації, розвитку навичок комунікації з пацієнтами та

впровадження екологічно сталих практик у щоденну діяльність. Лідери повинні підтримувати створення культури інновацій та відкритості до змін, що сприятиме стійкому розвитку закладів охорони здоров'я та їхньому успіху у сучасному світі.

Література

1. Dybchuk L., Holovchuk Y., Nahorna O., Yashchenko M., Svyry O., Kunets K. Digital Content Marketing: Optimisation of Content in the Distribution Policy System of Trade and Agro-Industrial Enterprises. *Economic Affairs*, Vol. 69 (03), pp. 1325-1335, 2024. URL: <https://economicsaffairs.co.in/Journal/abstract/id/NjUyOQ==/?year=2024&month=September&volume=Volume%2069&issue=Issue%203>
2. Головчук Ю. О. Інноваційні засади формування маркетингових стратегій регіонального розвитку туризму в умовах нестабільності: дис. д-ра. екон. наук : 08.00.05. Одеса, 2024. 456 с. URL: <https://ontu.edu.ua/download/dissertation/disser/2024/disser-Golovchuk.pdf>
3. Голод А. П., Штойко П. І., Головчук Ю. О. Концептуальні засади туристичної регіоналістики. *Географія та туризм*. 2022. Вип. 68. URL: <http://www.geolgt.com.ua/images/stories/zbirnik/vipusk68/v681.pdf>
4. Графська О. І., Головчук Ю. О., Четирбук О. Р. Теоретичні засади дослідження туристичної інфраструктури як інноваційної основи регіонального розвитку туризму. *Інфраструктура ринку*, 2022, №66. DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastruct66-26>
5. Черевко О. В., Белоусова Н. В., Головчук Ю. О. Теоретико-методологічне забезпечення розвитку економіки регіонів України. *Актуальні проблеми економіки*. 2021. №4. С. 17-25. URL: https://eco-science.net/wp-content/uploads/2022/02/4.21._topic_-Cherevko-O.V.-B%D1%96elousova-N.V.-Golovchuk-J.%D0%9E.17-25.pdf

*Горліченко Андрій, Україна
Колесніков Максим, Україна*

КОНТРОЛЬ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ВИДИ ТА ФУНКЦІЇ

Однією з важливих проблем сучасної педагогічної теорії та практики вищої освіти є організація ефективного контролю діяльності закладів вищої освіти, зокрема щодо результатів навчально-пізнавальної діяльності. Грамотно побудований контроль сприяє не лише визначенню рівня та якості засвоєння знань студентами, але й дозволяє своєчасно здійснювати корекцію, оцінювати перебіг і результати освітньої діяльності, а також знаходити шляхи для її вдосконалення, що значно підвищує ефективність освітнього процесу.

Актуальність удосконалення внутрішнього контролю зумовлена кількома чинниками:

- зростанням вимог до якості освіти (університети мають відповідати не лише національним, а й міжнародним стандартам, що потребує постійного

моніторингу та оптимізації внутрішніх процесів);

- посиленням автономії закладів вищої освіти (автономія передбачає відповідальність за організацію освітньої, наукової та фінансово-господарської діяльності, внутрішній контроль допомагає забезпечити раціональне використання ресурсів і досягнення стратегічних цілей);

- необхідністю реагування на зовнішні виклики (глобальні тенденції, такі як діджиталізація, демографічні зміни та економічні кризи, вимагають від закладів оперативного реагування та адаптації, що можливо лише за наявності ефективного внутрішнього контролю);

- забезпеченням прозорості та запобіганням ризикам (контроль дозволяє своєчасно виявляти недоліки в управлінських процесах, уникати корупційних проявів, а також запобігати фінансовим та організаційним ризикам);

- підтримкою конкурентоспроможності (удосконалення внутрішнього контролю сприяє підвищенню довіри з боку студентів, батьків, роботодавців та інших стейкхолдерів, що посилює репутацію закладу).

Управлінська ефективність у сучасних умовах залежить від здатності організації швидко адаптуватися до змін, впроваджувати новітні технології управління та розвивати систему внутрішнього моніторингу. Внутрішній контроль, зокрема у сфері освіти, є основою для розробки та реалізації стратегій, які забезпечують сталість і розвиток закладу.

Окремі проблеми контролю були предметом наукових пошуків науковців різних галузей, зокрема в освіті розглядають: І. Булах, Н. Буханевич, В. Вакуленко, І. Васільєва, О. Васюк, Н. Майданюк, Л. Ващенко, С. Головка, А. Гривко, Ю. Жук, Т. Лукіна, С. Наumenко, О. Радкевич, А. Гамарник, М. Янцура, Б. Рачій, Л. Головій, С. Губіна, М. Долинська, О. Глуходід та ін.

Серед сучасних модифікацій визначення терміну «контроль» найбільш поширеними є такі трактування: як управлінська функція; як засіб збору інформації; як інструмент впливу на діяльність педагогічного та учнівського колективів; як система спостережень і перевірок педагогічного процесу, включаючи моніторинг для відстеження його перебігу; як умова підвищення ефективності освітнього процесу та засіб його аналізу й оцінки [2; 4; 6].

Контроль є ключовим елементом для ефективного управління закладом освіти, оскільки виконує кілька важливих функцій: діагностична (надає інформацію про стан закладу освіти та його окремих підсистем); виховна (сприяє розвитку відповідальності за певні аспекти роботи та за результати діяльності); навчально-методична (забезпечує підтримку педагогів у пошуку ефективних форм і методів навчання та виховання, сприяє їх професійному зростанню); стимулююча (мотивує до активної роботи, самоосвіти, саморозвитку, самоконтролю та самокорекції).

Важливим аспектом для глибокого розуміння сутності контролю за діяльністю закладів вищої освіти є визначення його видів. Види контролю не лише відображають його різноманіття та багатоплановість у теоретичному контексті, але й мають практичне значення, демонструючи функціональну спрямованість суб'єктів, які його здійснюють.

Розглядаючи окремі види контролю за діяльністю ЗВО, варто звернути увагу на думку О. Андрійко, яка у своєму дисертаційному дослідженні підкреслює, що класифікація державного контролю на окремі види має важливе значення як для теоретичного обґрунтування, так і для практичного застосування. Зокрема, дослідниця виділяє такі види контролю: зовнішній і внутрішній, загальний і спеціальний, а також попередній, поточний і наступний контроль [1, с. 135].

В. Авер'янов також пропонує власну класифікацію видів контролю, яка включає: загальний і спеціальний контроль; попередній, поточний і наступний; зовнішній і внутрішній контроль; внутрішній адміністративний контроль; президентський контроль; парламентський контроль; судовий контроль, а також прокурорський нагляд як специфічний вид контролю з боку органів прокуратури. Ю. Битяк класифікує контроль, ґрунтуючись на таких ознаках: органи, які здійснюють контроль; сфера діяльності, що підлягає контролю; та форми його проведення [3, с. 241-242].

А. Мельник, О. Оболенський, А. Васіна та Л. Гордієнко пропонують розглядати додаткові види контролю, такі як управлінський, бюджетний та фінансовий [8, с. 138-142]. В. Малиновський виділяє конституційний, парламентський, судовий, фінансовий, громадський контроль та прокурорський нагляд, зазначаючи, що ці категорії можуть трактуватися як види або форми контролю [7, с. 218].

Найширшу класифікацію критеріїв для визначення контролю надає В. Гаращук. Він пропонує класифікувати контроль у державному управлінні за такими критеріями: за органами, які здійснюють контроль; за підконтрольними об'єктами; за загальною сферою діяльності, що підлягає контролю; за предметною сферою діяльності, яка підлягає контролю; за формами проведення; за напрямками втручання в оперативну діяльність підконтрольної структури; за глибиною втручання в діяльність підконтрольного органу; за часом проведення контролю; за обсягом досліджуваних видів діяльності підконтрольної структури [5, с. 195-196].

Отже, наведені вище види контролю за діяльністю ЗВО не є вичерпними, їх класифікацію доцільно провадити й за іншими критеріями (ознаками), адже застосування різноманітних критеріїв (ознак) дозволяє проаналізувати досліджуваний напрямок контролю ширше, виділити особливості, роль і призначення окремих його видів. Контроль у закладах освіти має сприяти забезпеченню правопорядку, виконанню законодавчих норм та реалізації навчальних планів. Це знижує ризик виникнення порушень і сприяє досягненню стратегічних цілей закладу. Контроль за діяльністю закладів вищої освіти є важливою складовою освітнього процесу. Його класифікація, як зовнішнього, так і внутрішнього, дозволяє структурувати контрольні заходи, зосереджуючи увагу на специфіці об'єкта перевірки та функціональних завданнях.

Контроль у системі вищої освіти виконує ключову роль, забезпечуючи відповідність освітньої діяльності сучасним стандартам і потребам суспільства.

Його удосконалення є важливим чинником підвищення якості освіти та конкурентоспроможності закладів вищої освіти.

Література

1. Андрійко О. Ф. Організаційно-правові проблеми державного контролю у сфері виконавчої влади: дис. доктора юрид. наук : 12.00.07 / Нац. акад. наук України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. К., 1999. 390 с.
2. Аспекти управлінської діяльності в школі. Част. I. / Упоряд. Н. Мурашко. К. : Редакція загальнопед. газет, 2003. 128 с.
3. Битяк Ю. П., Гаращук В. М., Дьяченко О. В. Адміністративне право України : підручник / за ред. Ю. П. Битяка. К. : Юрінком Інтер, 2005. 544 с.
4. Бондар В. І. Теорія і технологія управління процесом навчання в школі. К. : Школяр, 2000. 191 с.
5. Гаращук В. М. Теоретико-правові проблеми контролю та нагляду у державному управлінні : дис. доктора юрид. наук : 12.00.07 / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Х., 2003. 413 с.
6. Киричков Ю. В. Неперервна ступенева освіта. Управління. Оцінювання знань : монографія. К. : Політехніка, 2001. 162 с.
7. Малиновський В. Я. Державне управління : навч. посіб. Луцьк : Вежа, 2000. 558 с.
8. Мороховець Г. Тестування як форма контролю та діагностика знань здобувачів вищої освіти. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. № 3 (70), 2018. С. 11-15.

Данько Оксана, Україна

ВПЛИВ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ НА УПРАВЛІНСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ

Своєрідним аспектом професійної діяльності фахівця-управлінця є необхідність володіння знаннями та свідомого використання системи особливих знань, значна частина яких має психологічний характер. Основи психологічних знань, що становлять зміст підготовки кваліфікованого управлінця, повинні включати питання психологічних аспектів управлінської діяльності, професійного розвитку особистості, закономірностей формування та розвитку колективів, мотивації трудової діяльності, а також заходів спрямованих на раціональну організацію праці з врахуванням соціальних та психологічних закономірностей міжособистісної взаємодії [2].

Сьогочасний управлінець повинен усвідомлювати психологічні аспекти адміністративних та організаторських процесів, враховувати необхідність планування та прогнозування як власної діяльності, так і роботи команди. Він повинен мати чітке уявлення про особливості організаційної поведінки, механізми мотивації людей, соціально-психологічні характеристики малих груп. Також важливо аби керівник команди вмів ясно формулювати свої думки,

оцінювати ситуації та робити висновки, а також мати чітку позицію щодо етичних норм поведінки та відповідальності управлінця [4].

Нині існує нагальна потреба в глибокому аналізі психології управління, зокрема вивчення умов, чинників, рушійних сил і детермінантів розвитку особистості як суб'єкта управління. У цьому контексті стають особливо важливими питання, пов'язані зі специфікою мотиваційної сфери керівників, оскільки її розвиток є основою формування особистості.

Сучасний період становлення державності, підкреслює важливість впливу окремих осіб та груп на управлінські процеси, а також те, як управлінські відносини впливають на психологію індивідів і колективів. У цьому контексті стає актуальною проблема розвитку у керівників навичок розуміння психології людей. Це вміння вважається одним із ключових показників професіоналізму керівників нового покоління. Врахування цього аспекту сприятиме формуванню в колективах позитивного морально-психологічного клімату, атмосфери творчого пошуку, корпоративної єдності, а також подальшій психологізації управлінської діяльності, що, в свою чергу, дозволить ефективніше вирішувати управлінські завдання [5].

У найширшому розумінні управління можна охарактеризувати як системоутворюючий елемент організації або як функцію різних систем (біологічних, соціальних, технічних), що забезпечує збереження їхньої структури, підтримку режиму роботи, а також реалізацію програм і цілей діяльності. Управлінська підсистема складається з колективної діяльності великої групи керівників, які ієрархічно пов'язані між собою. Психологія управління досліджує способи їх взаємодії, що дозволяють перетворити результати індивідуальної роботи в єдину колективну управлінську діяльність. Ефективність такої взаємодії залежить від різних факторів, таких як правові повноваження керівників, особливості мотивації праці, статевовікові відмінності, особистісні стосунки та інші. Недоліки в механізмах взаємозв'язку можуть проявлятися у вигляді конфліктів, психологічних бар'єрів та інших проблем. Тому дослідження психологічних чинників, які забезпечують цілісне функціонування управлінського апарату, є одним з найбільш вагомих завдань саме у психології управління [5; 6].

Зазначимо, що проблема комунікативної підготовки керівника залишається актуальною, оскільки в умовах ринкових відносин комунікабельність та здатність налагоджувати ділові контакти значною мірою впливають на успішність збуту продукції та отримання нових замовлень. Хоча в практичній психології існує безліч прийомів для розвитку комунікативних навичок у фахівців, які працюють з людьми, зокрема й у керівників, комунікативна підготовка в сучасних умовах потребує не лише збільшення психологічних знань або накопичення «результативних» комунікативних умінь. Вона вимагає серйозної переорієнтації особистості керівника, який не має авторитету в спілкуванні з людьми. Тому на сучасному етапі розвитку керівника важливою є задача створення як соціальної та і психологічної доктрини управлінського спілкування, а також комунікативної підготовки [1;5].

Успішність будь-яких контактів визначається рівнем взаєморозуміння між партнерами в спілкуванні. У міжособистісних взаємодіях проявляється весь діапазон особливостей, комунікативний запас, а також симпатії та антипатії, відданість та товаришування, тощо. Це підкреслює важливість розуміння відносин між учасниками контактної групи, оскільки саме вони впливають на систему комунікації особистості, що використовуються під час взаємодії [6].

Постановка зазначених проблем можлива через активізацію комунікативних здібностей учасників робочої взаємодії. Вказаний чинник забезпечується за умови усвідомлення управлінського спілкування як соціальної та діалогічної діяльності, в якій беруть участь усі учасники управлінського процесу. Важливим є також сприйняття фахівця-управлінця як компаньйона, учасника колективної діяльності та спілкування, а також розвиток його психологічної компетентності. Необхідно формувати індивідуальний і груповий стилі взаємодії, враховуючи етнічні та психологічні особливості спілкування, якщо це потрібно. Загалом, новочасна наукова ідея саме в галузі психології управління повинна зосереджуватися на керівнику, його особистісній ідентифікації, вивченні рушійних сил його розвитку та врахуванні соціальних і психологічних умов, що впливають на його особистісний розвиток [2; 4].

Отже, управлінські відносини включають в себе не лише планування, організацію, мотивацію та контроль, але й комунікацію на всіх рівнях управлінської діяльності, яку здійснює керівник.

Слід також акцентувати увагу на специфічних рисах та відмінностях у розумінні взаємовідносин у психології управління. По-перше, варто зазначити, що психологічні відносини формуються між людьми, які безпосередньо взаємодіють, об'єднані спільними цілями та завданнями. Управлінські відносини, в свою чергу, забезпечують організованість діяльності; це не просто стосунки, пов'язані з діяльністю, а ті, що створюють спільну діяльність. По-друге, в психології управління група, так і окремих працівників аналізуються в рамках організації, що дозволяє отримати повну картину їхньої діяльності в аспекті управління [1; 3].

Однією з важливих проблем у взаємодії є розробка загальних принципів удосконалення професійної діяльності та комунікації фахівців, які працюють у сферах економіки, управління, освіти тощо. Коли мова йде про високий рівень професіоналізму, це поняття охоплює не лише яскравий розвиток здібностей, але й глибокі знання в конкретній сфері діяльності, де цей професіоналізм проявляється. Особливо важливим є аспект «професіоналізм діяльності та спілкування», адже професіоналізм керівника тісно пов'язаний із проблемами психології спілкування, а ефективна управлінська діяльність часто є невід'ємною частиною професійного спілкування [5].

Також у психології управління часто використовується світогляд на людський чинник. Це ідеологія охоплює все, що пов'язано з людиною: її можливостями, бажаннями, здібностями тощо. Значення людського чинника зростає, оскільки роль людини та її потенціалу в управлінні різними об'єктами стає дедалі важливішою — від малих підприємств, що складаються з кількох

осіб, до великих концернів і корпорацій. Чим складнішим є управлінський процес, тим вищими стають вимоги до інтелектуальних здібностей людини та інших психічних функцій, починаючи від сприйняття і уваги і закінчуючи відповідальністю за життя людей. Людський чинник також має велике значення в тих випадках, коли в практику впроваджуються методи, що враховують психологічні та психофізіологічні особливості людини [3].

Представлена узагальнена систематизація чинників має як теоретичне, так і практичне значення, оскільки дозволяє обирати та застосовувати відповідні методи і ефективні інструменти для регулювання соціально-психологічного клімату в колективі, ґрунтуючись на розумінні ступеня впливу та напрямків дії. Успішне управління організацією та її персоналом вимагає знань не лише в сфері ділового, а й позаділового спілкування [5]. Психологічний клімат в організації може як підвищувати, так і знижувати продуктивність праці, так само як професійні завдання організації істотно впливають на психологічну атмосферу. Тому одним із ключових чинників успішності команди є стан міжособистісних відносин та наявність сприятливого психологічного клімату.

Література

- 1 Кулініч О. І. Психологія управління : Навч. посібник Львів : ВПВ ЛВЦНТЕІ, 2006. 126 с..
2. Кустріч Л. О., Кустріч В. І. Інновації в системі управління персоналом. Економіка та держава. 2022. № 4. С. 34–38. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2022.4.34>.
3. Москаленко В. В. Психологія соціального впливу : навч. посібник. К. : Центр навчальної літератури, 2007. 448с.
4. Психологія управління. URL : <http://uk.wikipedia.org/wiki>.
5. Петюх В. М. Управління персоналом : уавч.-метод. посібник для самост. вивч. диск. К. : КНЕУ, 2000. 124 с.
6. Цимбалюк І. М. Психологія. К. : Професіонал, 2006. 520 с.

Казимир Яна, Україна

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

В умовах сьогодення актуальними залишаються проблеми управління системою освіти. Стрімкий розвиток сучасного суспільства, глобалізація та діджиталізація освітніх процесів, умови ринкової економіки вимагають від закладів вищої освіти орієнтації на потреби ринку, вміння здійснювати підприємницьку, маркетингову й менеджментську діяльність не лише теоретично в академічних умовах, а й застосовувати їх на практиці у відносинах з іншими суб'єктами суспільства, котрі зацікавлені в співпраці із закладами освіти.

Одним з головних завдань менеджменту в закладах освіти є забезпечення ефективного використання ресурсів (матеріальних, людських, інформаційних тощо) з метою якісного надання освітніх послуг здобувачам освіти [3].

Сучасні тенденції ефективного використання освітнього менеджменту розвиваються у поєднанні з новою управлінською парадигмою, що обумовила необхідність гуманізації відносин в освітньому просторі як важливої умови розвитку освіти. Її характерними ознаками є: відмова від адміністративно-командного стилю, управлінського раціоналізму та інваріантності засобів і способів управління; єдність управлінської та виконавчої відповідальності; визнання пріоритетності людини в управлінському процесі; адаптивність управління; спрямованість на розвиток та удосконалення управлінської системи; синтетичний підхід, що інтегрує найпродуктивніші управлінські підходи й концепції.

Закони й закономірності освітнього менеджменту є пріоритетними в тих закладах освіти, де намагаються досягти максимально ефективних результатів.

Сутність освітнього менеджменту розкривається за допомогою функцій, основними з яких є: планування, організація, мотивація та стимулювання, координація, контроль та регулювання. Аналітико-прогностична ефективність використання освітнього менеджменту в закладах освіти, що спрямована на підвищення якості освіти, також є надійним механізмом задоволення потреб споживачів освітніх послуг та забезпечення конкурентоздатності закладів освіти [4].

Шлях європейської та світової інтеграції, обраний Україною, підсилює необхідність модернізації усіх сфер суспільного життя і, насамперед, освітньої галузі, яка в сучасних умовах стає провідним генератором суспільних змін.

Однією з таких умов, що сприяє прийняттю керівником освітньої системи ефективного рішення є сприйняття наукових засад менеджменту освітніх інновацій, мета якого полягає у реалізації сукупності організаційно-управлінських, соціально-економічних і соціально-культурних цілей [1]. А саме:

1. Соціально-культурні цілі: підвищення доходів учасників інноваційного процесу; побудова «відкритої» соціально-педагогічної системи; пріоритетність гуманних відносин між учасниками навчально-виховного процесу; закріплення демократичних засад у всіх сферах діяльності.

2. Соціально-економічні цілі: створення позитивного іміджу закладу освіти; суттєве оновлення матеріальних фондів; накопичення бази даних про педагогічні інновації; створення привабливого інвестиційного клімату та здорового конкурентного середовища.

3. Організаційно-управлінські цілі: створення якісно нової системи (або технології) управління закладом освіти; єдиного інформаційного поля для учасників навчально-виховного процесу; вироблення системи оцінювання ефективності діяльності всіх структурних підрозділів закладу освіти [3].

Менеджмент освіти – це специфічна галузь знань, що об'єднує елементи педагогіки, психології, соціології, управління, менеджменту та маркетингу. В умовах сучасних трансформацій галузі освіти її управлінський аспект повинен

забезпечити розвиток професійних і особистісних якостей. Сучасний керівник закладу освіти – це особа, яка здатна і готова ухвалювати управлінські рішення з метою досягнення визначених цілей і виконання поставлених завдань. Ефективність управлінської діяльності вимірюється максимальним досягненням поставленої мети з мінімальними витратами та втратами [3].

У сучасному розвитку освітнього управління в Україні ключову роль відіграє впровадження новітніх педагогічних методик та оновлення дидактичного процесу через призму цифровізації. Оновлення базується на інтеграції цифрової педагогіки та застосуванні SMART-технологій в освіті, що створює основу для комплексних змін в управлінні освітніми процесами [2].

Цифрові технології пропонують широкі можливості для підвищення доступності та індивідуалізації навчання. Використання онлайн-платформ, інтерактивних курсів, мобільних додатків та віртуальних симуляторів може значно збільшити залученість студентів та сприяти глибшому засвоєнню матеріалу. Крім того, цифрові технології дозволяють студентам розвивати навички роботи з великими даними, алгоритмічне мислення, програмування, що є критично важливими у сучасному світі [1].

Отже, пріоритетом усіх управлінських процесів та функціональної структури управлінської діяльності є здійснення різноспрямованих процесів, а основою майстерності керівника-управлінця – гнучке вміння здійснювати рефлексію в тому чи іншому функціональному просторі. Спільним за цієї умови є процес цілеспрямованого впливу суб'єкта управління (керівника) на об'єкт управління (соціально-педагогічну систему), в результаті якого відбувається його якісна зміна, а відмінним – те, що означена «якісна зміна» в управлінні впливає лише на якість освітнього й управлінського процесів (у менеджменті освіти – забезпечує конкурентоздатність закладів освіти).

Література

1. Бебик В.М. Менеджмент освіти глобального суспільства / Глобалізація і Болонський процес: проблеми і технології : кол. моногр. Київ : МАУП, 2005. 320 с.
2. Гуменюк Т. К. (2022) Сучасний менеджмент освіти. Наукові інновації та передові технології, № 12(14), 255-266. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-12\(14\)-255-266](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-12(14)-255-266)
3. Десятов Т. М. (2022) Шляхи модернізації моделей і методів освітнього менеджменту в зарубіжних країнах та Україні. Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького, № 2, 20-25. DOI: <https://doi.org/10.31651/2524-2660-2022-2-5-20-25>
4. Калініна Л. М. Сутність феномену управління. Директор школи: Україна. 2020. № 2. С. 32–33.
5. Філософія управління /В.Г.Кремень, С. М. Пазиніч, О. С. Пономарьов. Київ: Знання України, 2017. 524 с

РОЗВИТОК ЗАКЛАДУ ОСВІТИ: СУЧАСНІ АСПЕКТИ

Мінлива й нестабільна соціально-політична ситуація в державі вимагає від закладів освіти визначення нових цілей і задач, реалізація яких сприятиме забезпеченню їх конкурентоздатності в середовищі економічної й демографічної кризи. Управління є одним із основних ресурсів розвитку освітньої системи, становлячи основу цілеспрямованих змін та нововведень.

Управління освітнім закладом містить два взаємопов'язаних процеси – функціонування та розвиток освітньої організації. Функціонування закладу освіти передбачає збереження системи, «нормативну» діяльність на основі традиційно сформованого механізму управління. Перехід до розвитку пов'язаний зі зміною способів управління, оскільки розвиток – процес якісних змін на основі обраної стратегії інноваційної діяльності.

Різні аспекти проблеми розвитку закладів освітньої сфери розкрито в дослідженнях Л. Даниленко, Г. Єльнікової, Л. Калініної, Л. Карамушки, О. Мармази, С. Сисоєвої та ін. Звернемося до інструментів управління в освітньому менеджменті, використання яких дозволяє створити умови для успішного розвитку закладу освіти, підвищення якості освіти та досягнення визначених освітніх цілей, зокрема: стратегічне планування, організаційне управління, мотивація персоналу, фінансове управління, оцінка якості освіти та управління результатами.

Стратегічне планування як інструмент менеджменту дозволяє визначити довгострокові цілі та пріоритети освітнього закладу, розробити стратегії й тактику їх досягнення. Стратегічне планування передбачає аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища закладу освіти, визначення конкурентних переваг та вразливостей, а також вибір оптимальних стратегій розвитку. За слушним узагальненням Л. Михайлова, Л. Савенко, В. Стасюк, стратегією розвитку закладу освіти має стати поетапна реалізація тих новоутворень, які відповідають сучасним вимогам. Стратегічне планування повинно будуватися за принципом «від сьогодення до майбутнього». Організаційне управління включає розробку організаційної структури закладу освіти, розподіл повноважень та відповідальності між співробітниками, встановлення процедур та правил внутрішнього управління, а також створення системи контролю та звітності. Для забезпечення ефективного функціонування закладу освіти необхідно мотивувати педагогічний та адміністративний персонал, що може включати різні методи мотивації, зокрема: матеріальну винагороду, професійний розвиток, заохочення досягнень і т. ін. Фінансове управління як інструмент менеджменту передбачає планування бюджету освітньої установи, а також ефективне використання фінансових ресурсів. Фінансове управління дозволяє забезпечити фінансову стійкість та достатнє фінансування для реалізації освітніх програм і та проєктів. Для оцінки якості освіти та управління результатами використовуються різні методи та інструменти, такі як: атестація

педагогічних кадрів, внутрішній та зовнішній моніторинг якості освіти, а також оцінка результатів навчання та досягнень учнів.

Системне та послідовне використання зазначених інструментів управління дозволяє забезпечити не лише ефективне функціонування освітньої установи, а й прогресивний розвиток, підвищити якість освіти та досягти поставлених освітніх цілей. Кожен із цих інструментів має свої особливості та потребує комплексного підходу при їх використанні в освітньому менеджменті.

Література

1. Нові підходи до управління освітнім закладом в умовах реформування освіти : метод. посіб. для керівників закладів загальної середньої освіти / уклад. : Л. М. Михайлова, Л. М. Савенко, В. С. Стасюк. Харків : Друкарня Мадрид, 2018. 98 с.

Мамутов Февзі, Україна

ЧИННИКИ УПРАВЛІНСЬКОГО СПІЛКУВАННЯ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Спілкування однією із центральних категорій комунікаційного менеджменту. Спілкування можна визначити як найбільш широку категорію для позначення усіх видів комунікативних, інформаційних і інших контактів людей.

Основні підходи до проблеми спілкування більшість дослідників визначає на основі розуміння зв'язку між категоріями: спілкування, діяльність і взаємодія. Спілкування – це взаємодія двох або більше людей, яка полягає в обміні між ними інформацією пізнавального або ж афективно-оцінювального характеру.

Аналіз змісту, функцій і внутрішньої структури спілкування дозволяє охарактеризувати управлінське спілкування керівника ЗЗСО як систему комунікативних знань, якостей і вмінь керівника і здатності використовувати їх відповідно до властивих особистості морально-етичних норм і цінностей, сприяючи досягненню оптимальних взаємовідносин суб'єктів (керівника і підлеглого). Будучи конкретною формою взаємодії, обміну інформацією, взаєморозуміння, сприймання та взаємовпливу, управлінське спілкування є виявом активності керівника та персоналу організації, засобом регуляції їх поведінки та діяльності.

Готовність до управлінського спілкування – це цілісна система знань, мотивів, умінь, особистісних якостей керівників, які забезпечують ефективність управлінського спілкування. У цю систему входять чотири взаємопов'язаних компоненти: когнітивний, операціонально-регулятивний, мотиваційний, особистісний.

Аналіз психологічних чинників управлінського спілкування дозволяє виділити три рівні готовності до управлінського спілкування – високий, середній і низький.

До групи з високим рівнем готовності до управлінського спілкування можна віднести керівників, які мають високу готовність до співпраці й активність у встановленні контактів, виразне лідерство, розвинені управлінські, комунікативні та пізнавальні здібності. Вони відстоюють свої погляди і добиваються їх прийняття співробітниками. Також приділяють більш уваги виконанню завдання, ніж інтересам своїх підлеглих. Займають активну, тверду, домінуючу позицію, спрямовують, регламентують поведінку підлеглих. Їм притаманний реалізм в оцінці управлінських та комунікативних ситуацій, здатність знаходити конструктивний вихід із стресових ситуацій, розвинуті навички самоконтролю, вміння самостійно розв'язувати власні проблеми тощо. Характеризуються швидкістю, точністю, гнучкістю, оригінальністю мислення, багатою уявою, самовладанням, впевненістю у собі, легко знаходять оригінальні рішення організаційних та управлінських проблем. Мають інтернальний локус контролю, високу комунікабельність, гарно пристосовуються до нових ситуацій, створюють обстановку, необхідну для досягнення цілей, налаштовують на співробітництво, доброзичливі і відкриті у спілкуванні. Мають високий комунікативний контроль, керують виявленням своїх емоцій, відрізняються високою емоційною стабільністю і стійкістю, адекватно оцінюють навколишню дійсність, у спілкуванні створюють атмосферу доброзичливості і співробітництва, знаходять конструктивні способи виходу зі стресових ситуацій, здатні самостійно вирішувати свої проблеми і розпоряджатися власною долею.

На наш погляд, до цієї групи належать творчі керівники, які свою професійну діяльність пов'язують з перспективами зростання. Тому такі спеціалісти прогресивно зорієнтовані й пристосовані до соціальних та інноваційних змін у суспільстві і, зокрема, в галузі освіти. Вони активно взаємодіють з навколишнім оточенням, намагаються подолати труднощі та прагнуть забезпечити ефективність управління в освіті. На наш погляд, саме ця група керівників є рушійною силою у здійсненні позитивних змін у системі загальної середньої освіти в Україні.

До групи з середнім рівнем психологічної готовності до управлінського спілкування можна віднести керівників, які прагнуть розширити контакти з людьми, відстоюють свою думку і планують роботу, але потенціал їх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Орієнтовані на працівників, на взаємодію, намагаються керувати, враховуючи інтереси співробітників, демонструючи їм, як їх потреби можуть бути задоволені поряд з потребами організації. Але нестійкі у проявах приязні, теплих, позитивних почуттів, схильні до іронічних зауважень. Часто займають очікувальну, сторонню, споглядальну позицію, схильні обмежувати поведінку підлеглих. Мають нестійку самооцінку й оцінку партнера, здатні шукати компромісні рішення, невпевнені у взаєминах. Їм властиві сумніви у собі і схильність до ризику, вони не завжди здатні відшукати додаткові варіанти поведінки, особливо в емоційно напружених ситуаціях. Мають середній комунікативний контроль, щирі, але не стримані у своїх емоційних проявах, проте зважають у своїй поведінці на думку оточуючих людей, переживають певну невпевненість, залежність своєї позиції

від них. Занепокоєння, викликане емоційною нестійкістю, часто порушує продуктивну концентрацію уваги, тому вони не завжди можуть знайти конструктивний вихід зі стресової ситуації.

На наш погляд, можна вважати, що саме ця група керівників ЗЗСО повинна стати основним об'єктом уваги щодо розвитку в них рівня управлінського спілкування. Для цього потрібно проводити спеціальну ґрунтовну роботу щодо підготовки керівників ЗЗСО до управлінського спілкування як в процесі управлінської діяльності, так і в процесі післядипломної підготовки та перепідготовки керівних кадрів освіти

До групи з низьким рівнем готовності до управлінського спілкування можна віднести керівників, які не прагнуть до спілкування, почувають себе скрутно в новому колективі, мають труднощі в установленні контактів з людьми, не відстоюють свою думку, важко переживають образи, прагнуть запобігати прийняття самостійних рішень. Їм властиві сумніви у своїх силах і доброзичливості інших людей, чекання невдачі, погана орієнтація в ситуації спілкування, замкнутість на своєму внутрішньому світі, скептицизм, критичність. Уникають активного впливу на підлеглих, фактично усуваються від здійснення функцій керівництва і пов'язаної з цим відповідальності. Прагнуть лише до власного спокою і успіху, особистого благополуччя, престижу, задоволенню своїх бажань. У взаємодії з підлеглими перш за все враховують власні інтереси, інтереси справи й оточуючих людей у такому випадку вторинні. Характеризуються намаганням уникнути ситуацій зв'язаних з досягненням, страхом перед невдачею, схильністю до екстремальних вчинків. Мають низький комунікативний контроль, мало схильні до змін у різноманітних ситуаціях, часто переживають заклопотаність і дратівливу нестриманість, нетерпимість, занепокоєння і пригніченість. Відсутні навички саморегуляції, емоційна нестійкість не дозволяє відстоювати свою позицію, і вони не здатні знаходити конструктивні виходи зі стресових ситуацій, що приводить до вразливості, до психосоматичних захворювань через утрату життєстійкості. Мають низьку самооцінку, гірше адаптуються до нових соціально-економічних умов, більш агресивні і схильні обвинувачувати у своїх невдачах долю або інших людей, наприклад своїх підлеглих (екстернальний локус контролю). Нездатні до компромісів, у спілкуванні конфліктні.

Можна припустити, що керівники цієї групи навряд чи зможуть швидко та ефективно адаптуватися до змін у сучасній середній освіті в Україні, вони неадекватно та невчасно реагують на соціальні та інноваційні зміни в суспільстві, нездатні протистояти труднощам, активно їх долати, прагнуть взаємодіяти із співробітниками без врахування демократичних та гуманістичних тенденцій суспільного розвитку загалом і в освіті зокрема.

Особливий інтерес в контексті підготовки керівників загальноосвітнього навчального закладу до управлінського спілкування викликає активне, або взаємодіюче навчання до якого відносять: групові дискусії, ділові ігри, метод «мозкового штурму», розробку проєктів, тренінги тощо.

Література

1. Білик Н. І. Комунікативна компетентність керівників закладів

загальної середньої освіти в умовах Нової української школи. Адаптивне управління: теорія і практика. Педагогіка. 2019. Вип. 6. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/adupped_2019_6_6 (дата звернення 01.11.2024)

2. Брюховецька О. В. Підготовка керівників загальноосвітніх навчальних закладів до управлінського спілкування як чинник професійного становлення особистості. *Наукові записки Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України*. Вип. 28. 2006. С. 244–250.

3. Будянська В. А. Формування вмінь ділового спілкування майбутніх керівників закладів освіти. *Інноваційна педагогіка*. 2023. Вип. 55(1). С. 124-128.

4. Ковальчук В. І., Огороднік В. Р. Психолого-педагогічні засади розвитку комунікативної компетентності керівника ЗНЗ. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія : Педагогіка, психологія, філософія*. 2017. Вип. 259. С. 141-147.

5. Кочубей А., Нагорна О. Психолого-педагогічні умови підготовки керівників закладів загальної середньої освіти до управлінського спілкування. *Нова педагогічна думка*. 2018. № 4. С. 16-18.

6. Лузан Л. О. Формування комунікативної компетентності керівника освіти в процесі професійного розвитку. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2018. № 58. С. 135-142.

7. Новгородська Ю. Г. Особливості управлінського спілкування керівника дошкільного навчального закладу. *Наукові записки [Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя]. Психолого-педагогічні науки*. 2015. № 4. С. 106-110.

8. Редько С. Комунікативна компетентність як основа успішної управлінської діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2017. Вип. 3. С. 116-122.

9. Римар Н. П. Управлінське спілкування як основна комунікативна складова в управлінських відносинах. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2012. № 4. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2012_4_7 (дата звернення 01.11.2024)

Почетова Валентина, Україна

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-КОМУНІКАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Професійно-комунікативна діяльність керівника закладу освіти є складним процесом, що потребує постійного вдосконалення та адаптації до сучасних викликів. Вона охоплює не лише взаємодію між учителем та учнем, але й керування всією освітньою системою, яка об'єднує директора, педагогів та учнів в єдине середовище.

Актуальність удосконалення комунікативної діяльності керівників обумовлена необхідністю адаптації освітньої системи України до кризових умов і реформ. Ефективне спілкування керівника сприяє згуртуванню

колективу, налагодженню співпраці між педагогами, підтримці мотивації та формуванню позитивного психологічного клімату.

Ефективність такої діяльності залежить від системного підходу до її розвитку, що враховує особливості українського освітнього середовища. Керівники повинні мати широкий спектр комунікативних компетенцій для взаємодії з різними групами: педагогічним колективом, учнями, батьками, представниками влади та громадськістю.

Дослідженнями цієї теми займалися такі українські науковці, як В. Сухомлинський, І. Романченко, Г. Пономарьова, Л. Хижняк та інші, які висвітлювали важливість комунікативних умінь для забезпечення ефективного управління закладом освіти.

Незважаючи на важливість, дослідження часто зосереджуються на окремих аспектах комунікації вчителів, залишаючи поза увагою керівників. Однак навички комунікації керівника є ключовими для управління колективом, взаємодії з учасниками освітнього процесу та створення сприятливого середовища. Зростання вимог до якості управління освітою підкреслює необхідність удосконалення комунікативної компетентності керівників.

Дослідники вважають, що компетентність є не просто засобом ефективної професійної діяльності, але й слугує засобом для посилення взаємовідносин між суб'єктом і об'єктом управління, що необхідно для розвитку організації [5; 7].

Дослідженням проблеми професійно-комунікативної діяльності та компетентності займалися як українські, так і зарубіжні науковці. Серед них - О. Бабчинська, Н. Бебик, М. Головань, Н. Дика, Н. Стеценко, І. Чеботарьова, а також Дж. Равен і Д. Маккелан. Поняття компетентності почали розглядати ще на початку XX століття, але розквіт компетентнісного підходу припав на кінець XX – початок XXI століття, коли були визначені його ключові принципи та етапи еволюції, що охоплюють як освітню, так і управлінську сферу (за П. Хейджером) [1; 2; 4; 6].

У довідковій літературі поняття «competency» або компетентність зазначається як поінформованість, обізнаність, авторитетність; володіння компетенцією як колом повноважень певної посадової особи або певного органу [3, с. 560].

Також зазначають, щодо поняття «компетентність» це здатність індивіда успішно виконувати завдання, які перед ним поставлені. Компетентність охоплює сукупність знань, умінь і навичок, необхідних для виконання конкретної діяльності чи досягнення професійних цілей. Вона також включає стратегії реалізації творчого потенціалу особистості, що визначають ефективність її діяльності. Це поняття характеризує загальний потенціал людини, її кваліфікацію та професійну підготовку [6, с. 30].

Комунікативна компетентність керівника закладу освіти – це здатність професійно оцінювати ситуації спілкування та ефективно використовувати знання, уміння й навички для продуктивної взаємодії. Вона включає обмін інформацією, ідеями та цінностями, використання стратегій і тактик

комунікації, а також представницькі якості для створення позитивного іміджу та ефективної взаємодії на різних рівнях.

Дослідження вдосконалення професійно-комунікативної діяльності керівника є актуальним, оскільки комунікація відіграє ключову роль в управлінні закладом освіти. Вона забезпечує взаємодію з педагогами, учнями, батьками та зовнішніми партнерами, сприяє вирішенню конфліктів, розвитку емоційного інтелекту та впровадженню інноваційних підходів.

Висока комунікативна компетентність керівників сприяє створенню сприятливого психологічного клімату, зниженню конфліктності та підвищенню довіри серед учасників освітнього процесу. Особливого значення набувають толерантність, гнучкість, доброзичливість і здатність до конструктивного діалогу.

Жінки-керівники зазвичай демонструють чуйність та емоційну стійкість, тоді як чоловіки – неупередженість та впевненість. Найбільш ефективними є керівники, які застосовують комбінований стиль управління, поєднуючи демократичність, інтуїцію та гнучкість.

Підвищення професійної компетентності можливе через тренінги, семінари, самоосвіту та використання інноваційних підходів, таких як риторичні тренінги, техніки рефлексивного слухання й ситуативно-рольові ігри. Інтеграція цифрових інструментів також важлива для оптимізації управлінських процесів, включаючи організацію веб-конференцій та ділове листування.

Аналіз показав, що успішне управління залежить від здатності керівника налагоджувати ефективну комунікацію та співпрацю, незалежно від гендерних особливостей. Це дозволяє реалізовувати освітні цілі та адаптуватися до викликів сучасного освітнього середовища.

Для розвитку комунікативних навичок керівника, необхідно:

- постійне вдосконалення комунікативних умінь керівника через участь у тренінгах, семінарах, майстер-класах із ділового та міжособистісного спілкування;
- активна самоосвіта, зокрема, опрацювання наукових матеріалів і літератури з риторики, ділового спілкування, методів ведення переговорів та публічних виступів;
- практичні заняття, що сприяють закріпленню навичок активного слухання, виявлення емоційного забарвлення висловлювань та вирішення конфліктних ситуацій.

Для інтеграції цифрових технологій у роботу керівника закладом освіти, необхідно впровадити:

- використання інформаційно-комунікаційних технологій для ефективного управління процесами комунікації, зокрема, платформ для онлайн-нарад, чатів і обміну документами;
- розробка та впровадження автоматизованих систем зворотного зв'язку для збору та аналізу пропозицій учасників освітнього процесу;
- використання цифрових інструментів для створення індивідуальних планів розвитку педагогів і співробітників закладу освіти.

Використання інноваційних підходів до організації комунікації в роботі керівника, необхідно:

- запровадження методик рефлексивного слухання, що включають уточнення сказаного співрозмовником, емоційне реагування та надання об'єктивного зворотного зв'язку;
- розробка ситуативно-рольових ігор, що допомагають розвивати комунікативну гнучкість і вміння вирішувати конфліктні ситуації;
- підготовка керівників до публічних виступів із залученням фахівців з ораторського мистецтва.

З важливим урахуванням гендерних особливостей комунікації в професійно-комунікативній діяльності, необхідно:

- застосування індивідуальних підходів до стилю комунікації, базуючись на гендерних аспектах, для створення балансу між емоційним і раціональним сприйняттям;
- організація семінарів для вивчення психології гендерних особливостей, що сприятиме розумінню впливу цих факторів на ефективність управлінської діяльності;
- забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок у реалізації управлінських завдань через оптимізацію стилів керівництва.

Таким чином, розвиток професійно-комунікативної діяльності керівників закладів освіти є важливим чинником ефективного функціонування освітніх установ, що сприяє покращенню якості освітнього процесу та формуванню сприятливого освітнього середовища. Також ці заходи спрямовані на формування стійкої комунікативної культури в освітньому закладі, що є основою ефективного управління, покращення психологічного клімату та сприяє досягненню високих результатів в освітньому процесі.

Література

1. Бабчинська О. І. Комунікаційний процес в управлінні : основні положення. *Ефективна економіка*. 2018. №9. URL : http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/9_2018/51.pdf
2. Бебик Н. М. Інформаційно-комунікаційний менеджмент у глобальному суспільстві : психологія, технології, техніка паблік рилейшнз : монографія. Київ : МАУП. 2005. 438 с.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови : 250000 / уклад. та голов. ред. Бусел В. Т. Київ ; Ірпінь. 2005. № VIII. 1728 с.
4. Головань М. С. Компетенція і компетентність : досвід теорії, теорія досвіду. *Вища освіта України*, 2008. №3. 23-30 с. URL : <https://core.ac.uk/download/pdf/324272272.pdf>
5. Дибкова Л. М. Індивідуальний підхід у формуванні професійної компетентності майбутніх економістів : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Академія педагогічних наук України. Інститут вищої освіти. Київ. 2006. 198 с.
6. Чеботарьова І. В. Формування професійно-практичної компетентності майбутніх фахівців економічних спеціальностей у процесі вивчення гуманітарних дисциплін : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Українська інженерно-педагогічна академія. Харків. 2019. 217 с.

7. Філь Г. В. Комунікативна компетентність керівника та її значення в управлінській діяльності. Екзистенційні та комунікативні питання управління : матеріали міжнар. наук.-теор. конф. Сумський держ. ун-т. Суми. 2014. Ч. 2. 114-117 с.

Савчук Світлана, Україна

СТРУКТУРА УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ (ЗЗСО)

Управлінська компетентність є складовою професійної кваліфікації керівника, визначальним чинником вдосконалення управління закладом і результативності його управлінських дій, на підвищення якої має бути зосереджена діяльність органів управління освітою територіальних громад.

Управління освітнім процесом у закладі передбачає опанування керівником ЗЗСО певними групами знань та умінь.

Методологічні та законодавчо-нормативні знання охоплюють: закони України “Про освіту”, “Про базову середню освіту”, “Про вищу освіту” та інші підзаконні акти щодо управління навчанням і розвитку особистості учнівської молоді; концепції та накази МОН, державні освітні стандарти, інструкції, положення, інструктивно-методичні листи МОН з управління навчанням; навчальні плани, підручники, посібники з навчальних предметів; законодавчо-нормативну базу функціонування системи освіти в Україні.

Зміст загальнотеоретичних знань керівника ЗЗСО представлено такими показниками: психолого-педагогічна, філософська суть освітнього процесу та якості освіти учнівської молоді; психологічні й фізіологічні особливості учнів різних вікових груп; принципи, структура, організаційні форми і особливості управління навчанням; теорії дидактики (закономірності, принципи, методи, засоби, організаційні форми, види навчання учнів); психологічні та педагогічні основи застосування наукових підходів у навчанні, вихованні й розвитку учнівської молоді; теорії виховання (психологопедагогічна суть, закономірності, принципи, методи і засоби, форми, виховання); основи формування світогляду, активної громадянської позиції, свідомого ставлення до різних видів діяльності; суть та основи основних видів виховання (інтелектуальне, патріотичне, національне, інтернаціональне, правове, трудове, естетичне, економічне, валеологічне, фізичне, статеве, моральне, екологічне, сімейне); психологія міжособистісних взаємин; основи розвитку психіки та свідомості в психічній діяльності людини; основи спілкування (функції і форми, засоби і види, стилі спілкування та його ефективність); критерії оцінки навчальних досягнень учнів; критерії оцінки виховної роботи; суть та специфіка процесу навчання.

Зміст процесуальних знань охоплює: форми й особливості управління навчально-виховною роботою в закладі; методики (проведення соціальнопедагогічних досліджень, педагогічного управління учнівським

самоврядуванням, діяльності щодо управління процесом виховання в закладі, роботи з класними керівниками); методики і технології управління навчально-виховним процесом у закладі; форми, методи і засоби навчання і виховання учнів; зміст, види організації різних форм науково-методичної роботи з педагогічними кадрами.

Також керівник ЗЗСО повинен уміти:

- здійснювати: діагностику переваг і недоліків управління навчально-виховним процесом і прогнозувати шляхи його удосконалення; діагностику навчальних труднощів; прогнозування розвитку навчальних досягнень учнів, професійного зростання педагогів колективу і їхній особистісний розвиток;

- визначати цілі, місію, бачення, завдання, стратегії (напрями) розвитку освітнього процесу; рівень професійної компетентності, творчої майстерності вчителів; рівень соціальних, загальнокультурних, загальнопредметних, інформатичних, політичних, комунікативних, пізнавально-інтелектуальних

- аналізувати: якість виховних заходів, навчальних занять; реалізацію основних напрямів виховного і навчального процесів, динаміку формування основних компонентів розвитку учнів (інтелектуальний, моральний, духовний, творчий, соціальний, саморозвиток, фізичний); тенденції розвитку, переваги та недоліки в управлінні навчально-виховним процесом; ефективність застосування педагогами різних форм навчання і виховання, технологій навчання, виховання і розвитку учнів;

- контролювати основні ділянки навчально-виховної роботи в закладі, щaproвадження в практику роботи досягнень психолого-педагогічної науки, інноватики, філософії та соціології освіти, педагогіки здоров'я; діяльність учнівського, педагогічного, батьківського колективів на досягнення освітніх цілей і забезпечення якісної освіти; різні форми роботи педагогічного колективу щодо забезпечення рівного доступу до якісної освіти учнівської молоді закладу; використання прогресивного вітчизняного та зарубіжного досвіду управління навчанням;

- координувати діяльність педагогічного колективу закладу з різними соціальними інституціями щодо здійснення цілеспрямованого соціально позитивного впливу; координувати дії суб'єктів управління і навчання з усіх напрямів роботи закладу.

Керівник ЗЗСО повинен: здійснювати: діагностику переваг і недоліків управління педагогічним, учнівським колективами та обслуговуючим персоналом; діагностику проблем фінансування закладу; самодіагностику проблем і труднощів управлінської діяльності; володіти методами вивчення діяльності суб'єктів управління та навчання; визначати перспективні проблеми та напрями розвитку закладу, формулювати місію та бачення закладу; бути здатним до виділення пріоритетів функціонування закладу та визначення пріоритетних напрямів розвитку; розробки проектів, різних видів планів (стратегічних, тактичних, оперативних), програм, зокрема, професійного зростання, необхідних для функціонування та розвитку закладу; визначення перспектив професійного та особистісного розвитку суб'єктів управління та навчання в закладі; аналізу зовнішнього середовища закладу для вияву його

можливостей і ресурсів; організовувати та координувати діяльність суб'єктів управління та навчання щодо основних напрямів роботи закладу та зміцнення матеріально-технічної бази закладу; володіти методами, методиками, технологіями та механізмами аналізу, оцінки, контролю педагогічних процесів.

Управлінська компетентність уявляється як суб'єктний параметр діяльності керівника закладу, і є першоосновою, базисом професіоналізму.

Література

1. Білик Н. Управлінська компетентність керівника ЗЗСО у створенні умов для інклюзивного навчання. *Імідж сучасного педагога*. 2023. № 6. С. 58-66.
2. Боднар О. Самооцінювання сформованості управлінської компетентності майбутніх менеджерів освіти. *Вісник Дніпровської академії неперервної освіти. Серія : Філософія. Педагогіка*. 2023. № 1. С. 54-61.
3. Вишневська Я. А. Вдосконалення управлінської компетентності керівників закладів загальної середньої освіти. *Вісник Національного університету "Чернігівський колегіум" імені Т. Г. Шевченка. Серія : Педагогічні науки*. 2020. Вип. 11. С. 83-88.
4. Марталішвілі Л. А. Компонентна структура управлінської компетентності майбутнього керівника закладу освіти в контексті компетентнісного підходу до її формування. *Наукові записки [Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка]. Серія : Педагогічні науки*. 2023. Вип. 209. С. 412-418.
5. Оксенюк О. В. Інноваційні практики вдосконалення розвитку управлінської компетентності керівника закладу освіти. *Вісник післядипломної освіти. Серія : Педагогічні науки*. 2020. Вип. 14. С. 106-122.
6. Саух І. Компетентнісний конструкт управлінської діяльності керівника закладу освіти: від теорії до практики моделювання. *Український педагогічний журнал*. 2023. № 4. С. 53-60.
7. Сташенко М. О. Організаційна складова управлінської компетентності керівника. *Педагогічний пошук*. 2023. № 4. С. 45–46.

**Сакалюк Оксана, Україна
Ван Чжипен, Китай**

САМОРОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ

Професійний саморозвиток особистості спрямований на позитивну зміну особистісних та професійних якостей на основі самопізнання, самоуправління, самовдосконалення і самореалізації в її професійній діяльності. Проблема саморозвитку особистості знайшла відображення в дослідженнях зарубіжних та українських учених: А. Адлера, М. Євтуха, А. Ключко, Г. Костюка, А. Маслоу, Н. Ничкало, К. Роджерса, Г. Олпорта та ін., які визначають розмаїтість чинників, що сприяють саморозвитку, виокремлюють компоненти, різні форми вияву, що демонструють складність і багатовимірність цього феномена.

Порівняння понять «розвиток» і «саморозвиток» дозволяє вченим акцентувати на відмінностях цих термінів та вважати основою саморозвитку потреби людини в нових досягненнях, прагнення до успіху, до вдосконалення, активну життєву позицію [2]. За узагальненням І. Пивоварчик, саморозвиток має п'ять складових, які розташовані в ієрархічній послідовності і мають реалізовуватись одна за одною від першої до п'ятої: самовиховання, самопізнання, самоосвіта, самовизначення та самореалізація [1]. У змістовному плані вчені виокремлюють три напрями професійного розвитку: по-перше – формування умінь і якостей, яких менеджер не має, але які йому необхідні (організовані зусилля в цьому напрямі саморозвитку можуть дати найбільш помітний ефект); по-друге – розвиток позитивних умінь і якостей, які можна посилити, якщо їх удосконалювати цілеспрямовано (це найлегша задача, яку з успіхом вирішують багато менеджерів без зовнішньої допомоги, звичайно, з тих, хто її усвідомлює); по-третє – усунення недоліків та обмежень, що знижують ефективність діяльності менеджера та заважають професійному зростанню (це дуже важке завдання, для її вирішення більшості менеджерів потрібна допомога тренерів та консультантів).

Знання методів саморозвитку дозволяє розпочати та підтримувати активність менеджера навіть за наявності помірної за силою мотивації до професійного зростання. Основний принцип цієї роботи полягає в тому, щоб розглядати всі наявні можливості як певний ресурс професійного саморозвитку, потім шукати можливості використання цих ресурсів у розвитку своїх здібностей і компетенцій. Загалом це і буде основою саморозвитку.

Розглянемо деякі з прийомів активізації професійного саморозвитку менеджера, які є найбільш доступними для кожного.

1. Самоконтроль, що передбачає оцінку знань сучасної економіки, менеджменту, а також новацій, що використовуються в управлінні, у тому числі під час проведення організаційних перетворень, організації освітнього процесу; оцінку своїх особистісних професійно важливих якостей, наприклад, таких як критичність – самокритичність, упевненість – самовпевненість, залежність – самостійність; визначення причин як позитивної динаміки компетентності, так і її відсутності, що надасть змогу уточнити та конкретизувати плани роботи над собою на наступний етап кар'єрного зростання.

2. Уміння вчитися в інших – створення в себе настанови на пошук та освоєння нового в різних ситуаціях, де можуть бути цікава інформація, корисні знання, новий досвід. Управління своїми мотиваційними настановами забезпечує високий ефект розвитку навіть у роботі на традиційних нарадах, семінарах і особливо у спеціально організованих формах навчання та розвитку.

3. Складання та періодична корекція змісту таблиці життєвих та професійних цілей. Основні завдання методики полягають у тому, щоб: усвідомити якнайбільше реальних мотивів та відповідних цілей поведінки; диференціювати свої мотиви та цілі на особистісні (що відносяться в цілому до життя) та професійні; визначити ступінь відповідності у себе життєвих та професійних мотивів, а потім уже провести усвідомлену їхню корекцію.

4. Моделювання свого професійного портрета – професійно-психологічної характеристики у вигляді найбільш яскравих рис, як позитивних, так і негативних, які були продемонстровані за якийсь період (наприклад, останній тиждень) або при вирішенні відповідального завдання. Візуалізація своїх професійних якостей та компетенцій дозволяє чіткіше їх усвідомити, краще використовувати та контролювати.

5. Здатність до рефлексії. Основна функція рефлексії полягає у забезпеченні більш повного і ясного усвідомлення людиною виконуваної ним діяльності її окремих елементів (чинники, мети, кошти) як і єдиного цілого (діяльність як цілісне освіту, що становить функціональну частину всієї життєдіяльності). Результати рефлексії дозволяють точніше оцінювати свою поведінку та приймати більш правильні рішення.

Здібності менеджера до рефлексії найповніше виявляються у таких видах професійної діяльності: щодо оцінки виробничої ситуації, зокрема поведінки інших; визначення мети; аналізу виробничих проблем, ухвалення рішень; визначення відносин та дій у міжособистісній чи груповій взаємодії, а також виборі стратегії та тактики організаційної поведінки загалом тощо.

Література

1. Пивоварчик І. М. Особливості системи саморозвитку як складової управлінської кар'єри менеджерів освіти (на прикладі Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»). *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2022. Вип. 4. С. 101-111.

2. Соколовська С. М. Сутнісна характеристика понять «саморозвиток» та «професійний саморозвиток» особистості. *Професійний саморозвиток майбутнього фахівця* : монографія / за ред. В. А. Ковальчук. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. 204 с.

Груник Іван, Україна

ВИКЛИКИ ТА РИЗИКИ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

Повномасштабна російська агресія, яка триває третій рік, підтверджує, що Україна повинна інтегруватися в Європейський простір. Для післявоєнної відбудови України і відновлення економіки виникне необхідність забезпечення кваліфікованими кадрами пріоритетних галузей: будівництво, транспорт, машинобудування, гірничодобувна промисловість, аграрний сектор, деревообробна та харчова промисловість тощо. Постає гостра потреба не тільки в представниках робітничих професій (прогнозується більше 50%), але і керівниках середньої ланки: начальників цехів, дільниць, відділів тощо. Адже керівник середнього рівня – це сполучна ланка між вищим керівництвом і робітниками, головними управлінськими обов'язками яких є: планувати та давати завдання в межах своєї компетенції; добирати й навчати персонал; контролювати і координувати роботу; виконувати виробничі завдання. На часі – усвідомлення важливості підготовки фахівців відповідно до дескрипторів 5 рівня Національної рамки кваліфікацій, навчання яких здійснюють заклади фахової передвищої освіти.

Водночас заклади фахової передвищої освіти стикаються з численними викликами, які вимагають від керівника стратегічного мислення, та інноваційних підходів до управління. Керівництво закладом у таких умовах – це постійне балансування між стратегічним плануванням та реагуванням на зовнішні зміни.

Мета цієї статті – розглянути ключові виклики та ризики, з якими стикаються ЗФПО, та можливі шляхи їх подолання для забезпечення стабільного розвитку.

1. Законодавчі та регуляторні ризики.

Часті зміни в освітньому законодавстві викликають складність швидкої адаптації до змін у нормативно-правовій базі.

Зараз триває реформа профільної середньої освіти, яка передбачає формування мережі закладів профільної освіти академічного або професійного спрямування. Слід відзначити, що в чинному освітянському законодавстві поняття «академічний ліцей» та «професійний ліцей» не визначені. Під час формування цієї мережі важливо не загубити підготовку фахових молодших бакалаврів. Для надання здобувачам освіти можливості широкого вибору профілю навчання та додаткових курсів за обраним напрямом чи поза профілем виникає необхідність створювати багатoproфільні ліцеї через співпрацю закладів фахової передвищої та професійної (професійно-технічної) освіти. Ядром такого багатoproфільного ліцею має стати заклад фахової передвищої

освіти, навчальний процес якого за змістом і формою є більш наближеним до системи вищої освіти та передбачає утворення «гнучких груп, модульного принципу і проектного навчання», як і передбачає реформа профільної середньої освіти.

Для тісної інтеграції України в Європейський Союз виникає необхідність прийняття нового закону про освіту, з широким і ґрунтовними обговореннями, який буде в повній мірі адаптований до Європейських освітніх стандартів з чітким розмежуванням ступенів освіти: фахова передвища і вища.

Заклади фахової передвищої і вищої освіти з відповідною матеріально-технічною базою та кваліфікованими педагогічними і науково-педагогічними кадрами зможуть забезпечити перекваліфікацію і професійне навчання демобілізованих військовослужбовців за робітничими професіями, ступенем фахового молодшого бакалавра та рівнями вищої освіти – бакалавр та магістр за кошти державного бюджету з державною гарантією забезпечення першого робочого місця та виплатою матеріальної допомоги в розмірі місячного окладу.

2. Фінансові та економічні ризики.

Зважаючи на суспільно-економічне становище України під час повномасштабного вторгнення держави-агресора, заклади фахової передвищої освіти стикаються з недостатнім державним фінансуванням, зокрема для оновлення матеріально-технічної бази та навчальних матеріалів. Виникає потреба в залученні додаткових коштів через гранти чи тісну співпрацю зі стейкхолдерами. Роботодавець і ринок праці вимагають компетентних фахівців, які володіють сучасними технологіями виробничих процесів. Реальним майданчиком для взаємодії освітньої та виробничої сфери з підготовки кваліфікованих кадрів середньої ланки може стати дуальна форма здобуття фахової передвищої освіти (Наказ МОН №426 від 13.04.2023). Також дуальна форма здобуття фахової передвищої освіти може стати одним із шляхів покращення матеріально-технічної бази ЗФПО та однією із форм співпраці: фаховий коледж готує кваліфіковані кадри, а роботодавець – оновлює матеріально-технічну базу закладу освіти, зокрема передає сучасну комп'ютерну та мультимедійну техніку: 3D-принтери, комп'ютерні симулятори і т.д., та забезпечує спеціалізованим програмним забезпеченням, навіть і з обмеженням, але достатнім для навчання, функціоналом.

3. Виклики в контексті цифровізації освітнього процесу.

Цифровізація освіти – впровадження в освітній процес на всіх рівнях сучасних інформаційно-комунікаційних технологій з метою розвитку у молоді навичок XXI століття (в тому числі – аналізу достовірності отримуваної інформації, застосування критичного мислення), максимального використання в навчальних цілях різноманітного мультимедійного контенту, інтенсифікація освітнього процесу за рахунок застосування інтерактивних методів навчання [3, с. 1]. Цей процес стає неможливим без кадрів, підготовлених до роботи в умовах цифрового освітнього середовища, які володіють цифровою компетентністю: здатність орієнтуватися в інформаційному просторі, здійснювати пошук і критично оцінювати інформацію, оперувати нею у професійній діяльності, ефективно використовувати наявні та створювати (за

потреби) нові електронні (цифрові) освітні ресурси, використовувати цифрові технології в освітньому процесі [4, с. 2].

Основними цифровими освітніми інструментами є система ЄДЕБО хмарні середовища, мобільні та інтернет технології, відкриті онлайн курси, електронний журнал, Е-сервіси на платформі «Дія».

Електронний журнал забезпечує прозорість, доступність та ефективність організації освітнього процесу, дозволяючи здобувачам освіти, викладачам і батькам оперативно отримувати інформацію про успішність, відвідуваність та домашні завдання. Переваги електронного журналу: зменшення паперової роботи, швидкий доступ до даних у реальному часі, різні аналітичні інструменти для оцінки успішності, підвищення якості комунікації. Звичайно, для ефективного використання електронного журналу в освітньому процесі потрібне відповідне технічне забезпечення, забезпечення конфіденційності даних, учасники освітнього процесу, які володіють цифровими навичками. Електронний журнал – це інструмент, який сприяє цифровій трансформації освіти.

4. Безпекові ризики в умовах повномасштабної російської агресії.

Повномасштабна російська агресія створила серйозні безпекові ризики для закладів фахової передвищої освіти. До них належать: фізична загроза через обстріли та руйнування інфраструктури, психологічні проблеми через стрес і внутрішню мотивацію, організаційні труднощі через перехід на дистанційне навчання та міграція студентів і викладачів. Крім того, зростають ризики кіберзагроз і пропаганди, а також виклики в захисті персональних даних. Для зниження ризику і забезпечення безпечних умов для всіх учасників освітнього процесу є важливим облаштування захищених просторів в закладах освіти відповідно до вимог, затверджених постановою Кабінету Міністрів України № 866 від 02.08.2024р. «Про затвердження Методики оцінки ризиків безпеки в системі освіти, пов'язаних із збройною агресією Російської Федерації проти України».

5. Кадрові ризики та соціальні виклики.

Сьогодні вже більшість менеджерів освіти переконались у важливості питань кадрової політики, адже при правильній організації управління кадрами закладу освіти може отримати вагому конкурентну перевагу на ринку, а вдало дібраний трудовий колектив, команда одностудентів здатні реалізувати серйозні завдання, що стоять перед закладом освіти [5, с. 49-50]. Зараз заклади освіти стикаються з втратою висококваліфікованих викладачів через недостатній рівень заробітної плати, зниження мотивації, відсутність професійного розвитку. Звичайно, вирішити всі проблеми не вдасться, але увага адміністрації завжди стимулює. Ще одним суттєвим чинником визнання є вдячність керівництва за досягнуті результати, що також активно мотивує людей [5, с. 51]. Також заклади фахової передвищої освіти стикаються зі складністю знайти компетентних викладачів спеціальностей. Звичайно, одним із шляхів подолання цього ризику є тісна взаємодія із стейкхолдерами та залучення їх кадрового потенціалу до освітнього процесу.

Триваючий воєнний стан в Україні посилив соціальні виклики: зменшення контингенту студентів через демографічний спад, міграцію та економічні труднощі; адаптація до змінених потреб молоді; підтримка психологічного стану учасників освітнього процесу в умовах постійного стресу та нестабільності. Для підтримки конкурентоздатності закладу освіти важливим є його позиціонування: активна інформаційна кампанія про переваги фахової передвищої освіти та профорієнтаційна робота.

Управління закладом освіти, особливо в умовах сучасних викликів, вимагає перш за все стратегічного планування та визначення завдань на період до 10 років, як інструменту подолання невизначеності. Також шляхами подолання викликів та запобігання і подолання ризиків є: розширення джерел фінансування (гранти, партнерські програми, платні послуги) та їх ефективне використання; інвестування у професійний розвиток викладачів; впровадження інноваційних технологій; цифровізація управлінських процесів та автоматизація адміністративних завдань; моніторинг і аналіз ризиків, що передбачає регулярну оцінку поточних загроз та адаптацію до нових умов.

Література

1. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145- VIII : станом на 02. лип. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
2. Про фахову передвищу освіту : Закон України від 06.06.2019 р. № 2745- VIII: станом на 23. берез. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19>
2. Іщенко А. Ю. Національна платформа цифрової освіти як пріоритетний інструмент оновлення вітчизняної освітньої системи. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2020-05/cyfrova-osvita.pdf>. Назва з екрана.
3. Наказ МОН України «Про затвердження Типової програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників з розвитку цифрової компетентності». 2021. URL: <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennya-tipovoyi-programi-pidvishennya-kvalifikatsiyi-pedagogichnih-pracivnikiv-z-rozvitku-cifrovoyi-kompetentnosti> (дата звернення: 18.11.2024).
4. Черненко Н. М. Ризик-менеджмент у закладах освіти Навчальний посібник Одеса 2020. 110 с. URL : <http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/9759/1/Chernenko.%202020.pdf>

Данченко Наталія, Україна

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ЗМІН

Сучасні кризові явища, зокрема недостатня фінансова підтримка системи освіти, низькі показники якості освіти, недостатня мотивація педагогічного колективу та інші, вимагають ефективного управління у сфері освіти для їх

подолання. Успішна діяльність закладу освіти значно залежить від управлінської майстерності, особистих і ділових якостей керівника.

Звертаючись до проблем управління закладом освіти, сучасні дослідники (Г. Єльнікова, О. Зайченко, Н. Островерхова, Л. Даниленко, Л. Паращенко та ін.), трактують управління як діяльність, яка спрямована на вироблення рішень, контроль, організацію, регулювання об'єкта управління відповідно до заданої мети, аналіз і підведення підсумків на основі достовірної інформації. На думку Г. Єльнікової, управління – це особливий вид людської діяльності в умовах постійних змін зовнішнього та внутрішнього середовища, який забезпечує вплив на систему управління для збереження і впорядкування її в межах визначених параметрів на основі закономірностей її розвитку та дії механізмів самоуправління [1, с. 9-10].

Виділимо шляхи вдосконалення управлінської діяльності керівника закладу освіти, а саме:

1. Розвиток лідерських навичок, зокрема ефективного спілкування з підлеглими та ініціативність в ухваленні рішень, тобто бажання щось змінити на краще та досягти певних результатів. Так, за словами Г. Єльнікової, керівник повинен володіти навичками ефективного лідерства, здатністю мотивувати та інспірувати педагогічний колектив, створювати сприятливу атмосферу для професійного зростання та саморозвитку [2].

Звертаючись до досвіду управління освітніми установами, можна виділити п'ять типів лідерства [3]:

- технічне лідерство (керівник успішний і визнаний у плануванні, організації, складанні бюджету тощо, добре володіє ситуацією в господарських проблемах закладу освіти);

- комунікативне лідерство (керівник добре контактує з людьми, надає підтримку та намагається унеможливити конфлікти, сприяє розвитку творчості, впливає на формування моральних підвалин і етичних цінностей);

- освітнє лідерство (передбачає успішність керівника в діагностиці проблем закладу освіти і педагогічного колективу, наданні допомоги молодим педагогам);

- символічне лідерство (символом освітнього закладу стає прізвище керівника, а не назва закладу освіти);

- культурне лідерство (керівник у такому закладі освіти є головним носієм і зберігачем його культури, традицій і символів).

Керівник повинен навчитися використовувати весь спектр стилів, методів і типів впливу, які найкраще підходять для конкретної ситуації, що дозволить здійснювати управлінську діяльність максимально ефективною.

2. Використання сучасних інформаційних технологій в управлінні освітньою організацією оптимізує діяльність і передбачає організацію її інформаційного забезпечення. За словами О. Мармази, керівник повинен бути орієнтованим на використання сучасних інформаційних технологій для оптимізації управлінських процесів, забезпечення доступу до актуальної інформації та підвищення ефективності роботи [4, с. 59-63].

Серед ключових інформаційних технологій можна виділити: системи управління освітнім процесом (платформи, що допомагають автоматизувати розклад занять, контролювати відвідуваність, облік успішності); хмарні технології, які надають можливість зберігати та обмінюватися даними в реальному часі, що полегшує комунікацію всіх суб'єктів діяльності закладу освіти; інформаційні портали та мобільні додатки, що використовуються для покращення комунікації та зручності, щоб мати доступ до новин, розкладу, особистих даних та іншого. Загалом, впровадження сучасних інформаційних технологій дозволяє покращити управлінські процеси, забезпечити високу якість освіти, створити інтерактивне середовище для навчання та сприяти особистісному зростанню учасників освітнього процесу.

3. Співпраця та комунікація. Керівник повинен активно співпрацювати з педагогічним колективом, батьками та іншими зацікавленими сторонами. Важливо встановлювати ефективну комунікацію, враховувати думку та потреби всіх учасників освітнього процесу, забезпечувати відкритість та довіру [5, с. 10]. В умовах цифровізації освітнього процесу комунікаційний простір змінює професійне спілкування учасників у межах закладу освіти на всіх рівнях. Сучасне професійне спілкування – це результат пристосування освітнього процесу до нових умов, який забезпечується використанням цифрових інструментів, великих обсягів інформації, самостійною комунікативною діяльністю учасників. Відповідно, на сучасному етапі можна успішно використовувати для спілкування всю систему комунікаційних каналів.

Виокремлені шляхи вдосконалення управлінської діяльності керівника закладу освіти (розвиток лідерських навичок, використання сучасних інформаційних технологій в управлінні освітньою організацією та підтримка співпраці й комунікації) сприятимуть підвищенню ефективності управління, покращенню якості освіти та вирішенню проблемних ситуацій у діяльності освітнього закладу.

Література

1. Єльнікова Г. В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні. Харків : Крок, 1999. 301 с.
2. Єльнікова Г. В. Атестація керівників : проблеми і шляхи їх розв'язання. *Управління освітою*. 2003. № 21. С. 12-13.
3. Кравець В. П. Актуальні проблеми управління закладами освіти в контексті стратегії модернізації освітньої галузі. Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2020. 310 с.
4. Мармаза О. І. Визначення рівня кваліфікації керівника школи. *Освіта та управління*. 1997. Т. 1. № 4. С. 59-63.
5. Маслов В. І. Психологічна основа моделі компетентності директора школи. *Директор школи, ліцею, гімназії*. 2003. № 1. С. 1-12.

БЕЗПЕКОВІ МЕХАНІЗМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ ПІД ЧАС ВОЄННОГО КОНФЛІКТУ

Гарантування безпеки та здоров'язбереження посідає важливе місце серед цінностей та пріоритетів в освіті. Зокрема, Закон України «Про освіту» описує права та обов'язки здобувачів освіти - здобувачі освіти мають право на безпечні та нешкідливі умови навчання, утримання і праці - стаття 53; педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники мають право на безпечні і нешкідливі умови праці - стаття 54 [1]. Поняття «безпека» варіює залежно від характеру загроз які можуть виникати у нормально функціонуючій організації тієї чи іншої сфери життєдіяльності. Поняття безпеки може застосовуватися в різних контекстах, включаючи: фізичну безпеку як заходи, спрямовані на захист від фізичних загроз, таких як травми, кримінальна діяльність або природні катастрофи; інформаційну безпеку як заходи, спрямовані на захист інформації від несанкціонованого доступу, витоку чи пошкодження; кібербезпеку як заходи для захисту комп'ютерних систем, мереж і даних від кібератак та зловмисних дій; соціальну безпеку як заходи, спрямовані на забезпечення соціального захисту працівників, такі як доступ до медичної допомоги, освіти, пенсії та інших соціальних послуг. Безпека є головним аспектом для забезпечення стабільності функціонування організації, і вона може бути досягнута через різні стратегії та рішення.

У той же час, воєнні дії та воєнний стан призвели до нових, раніше невідомих або відомих лише теоретично, викликів щодо збереження життя та здоров'я учасників освітнього процесу.

Питання безпеки та здоров'язбереження розглядаються у низці документів: Постанова Кабінету Міністрів України від 9 січня 2014 р. № 11 «Про затвердження Положення про єдину державну систему цивільного захисту» із змінами; від 19 серпня 2002 р. № 1200 «Про затвердження Порядку забезпечення населення і працівників формувань та спеціалізованих служб цивільного захисту засобами індивідуального захисту приладами радіаційної та хімічної розвідки, дозиметричного і хімічного контролю»; від 27 вересня 2017 р. № 733 «Про затвердження Положення про організацію оповіщення про загрозу виникнення або виникнення надзвичайних ситуацій та зв'язку у сфері цивільного захисту»; про захист засобами індивідуального захисту приладами радіаційної та хімічної розвідки, дозиметричного і хімічного контролю»; від 23 жовтня 2013 р. № 819 «Про затвердження Порядку проведення навчання керівного складу та фахівців, діяльність яких пов'язана з організацією і здійсненням заходів з питань цивільного захисту» із змінами; від 30 жовтня 2013 р. № 841 «Про затвердження Порядку проведення евакуації у разі загрози виникнення або виникнення надзвичайних ситуацій»; від 26 червня 2013 р. № 444 «Про затвердження Порядку здійснення навчання населення діям у надзвичайних ситуаціях»; від 10 березня 2017 р. № 138 «Деякі питання використання захисних споруд ЦЗ». Окремо затверджені документи з питань

пожежної та техногенної безпеки - Постанови Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2015 р. № 775 «Про затвердження Порядку створення та використання матеріальних резервів для запобігання і ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій»; від 19 серпня 2002 № 1200 «Про затвердження Порядку забезпечення населення і особового складу невоєнізованих формувань засобами радіаційного та хімічного захисту»; Наказ МВС України від 30 грудня 2014 № 1417 «Про затвердження Правил пожежної безпеки в Україні»; Наказ МНС України від 15 серпня 2007 р. № 557 «Правила техногенної безпеки у сфері цивільного захисту на підприємствах, в організаціях, установах та на небезпечних територіях». Варто також згадати документи з охорони праці та безпеки життєдіяльності – Закони України «Про охорону праці»; Кодекс законів про працю України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення»; «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку»; «Про дорожній рух» тощо. Прийнято наказ міністерства освіти і науки України «Деякі питання створення та функціонування класів безпеки у закладах освіти» від 10 лютого 2023 р. № 135.

Програма дій Кабінету Міністрів України передбачає створення у кожній школі до 2025 року сприятливого освітнього середовища, забезпечення компетентнісного навчання учнів і постійного підвищення кваліфікації педагогів. Працівники галузі проходять навчальний курс для опанування основ сучасних технологічних безпекових рішень для педагогічних працівників Security TechEd, що реалізується у межах оновлення дисципліни «Захист України» - осінь 2023 року.

Для шкільних вчителів, директорів і адміністрації стартував безплатний онлайн-курс із порадами провідних експертів ГС «Освіторія» у співпраці зі студією онлайн-освіти EdEra, МОН та за підтримки дитячого фонду ЮНІСЕФ – «Спільно до навчання: ефективна та безпечна освіта під час війни». Курс містить вичерпну та експертну інформацію про: алгоритм дій під час повітряної тривоги; активності для дітей в укритті; ефективні методики змішаного та онлайн-навчання; психологічну допомогу дітям; інструменти для підтримки ментального здоров'я вчителів; мінну безпеку для дітей; здоровий спосіб життя в умовах війни; взаємодію вчителів з батьками [2].

Реалії сьогодення примушують започаткувати уроки з мінної безпеки для школярів особливо для ЗО з деокупованих територій [3]. Їх започаткували ЮНІСЕФ спільно із ДСНС за підтримки Міністерства освіти і науки. Це інтерактивні онлайн-уроки з мінної безпеки для школярів. Діти дізнаються, як відрізнити вибухонебезпечні предмети, де вони можуть приховуватися, які знаки попереджають про них та яких правил безпечної поведінки потрібно дотримуватися у разі виявлення міни чи боєприпасів. Низку важливих заходів також ініційовано місцевими органами влади, як структурними підрозділами з управління освітою, так і місцевими державними (військовими) адміністраціями у різних регіонах України (для прикладу – [4], [5].)

Таким чином, управління закладом освіти під час воєнного конфлікту вимагає використання спеціальних безпекових механізмів: планування та впровадження безпекових процедур - розробка та впровадження планів

евакуації та дій у надзвичайних ситуаціях, забезпечення інструкцій щодо поведінки у разі надзвичайної ситуації чи ворожого нападу, організація навчання персоналу та здобувачів щодо заходів безпеки, захист інфраструктури; забезпечення безпеки будівель та майна шляхом встановлення систем сигналізації, відеоспостереження та контролю доступу; взаємодія з місцевими органами - встановлення зв'язків із місцевими правоохоронними органами та органами управління надзвичайними ситуаціями, організація обміну інформацією та співпраця у разі кризи чи надзвичайної ситуації; психологічна підтримка; реагування на конкретні загрози; захист здоров'я - забезпечення медичного обладнання та першої медичної допомоги для потерпілих, організація доступу до медичних служб та гуманітарної допомоги у разі потреби.

У зв'язку з цим актуалізується розробка документа закладу освіти «Кодексу безпечного освітнього середовища».

Література

1. Про освіту. Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
2. Для вчителів створено курс про безпечну освіту під час війни. МОНУ. 08 грудня 2022 року. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/dlya-vchiteliv-stvoreno-kurs-pro-bezpechnu-osvitu-pid-chas-vijni>
3. МОН спільно з ДСНС презентує уроки з мінної безпеки для школярів. МОНУ. 28 березня 2023 року. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-spilno-z-dsns-prezentuye-uroki-z-minnoyi-bezpeki-dlya-shkolyariv>
4. Методичні рекомендації «Організація безпечного освітнього середовища в умовах воєнного стану» / укладачі О.М. Грушевенчук, Л.М. Богданович, О.Г.Мулько, С.М.Сарай. Навчально-методичний центр цивільного захисту та безпеки життєдіяльності Волинської області. 2022. 49 с.
5. На Одещині реалізується проєкт «Клас безпеки». МОНУ. 21 березня 2023 року. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/na-odeshini-realizuyetsya-proyekt-klas-bezpeki>.

Лу Зежуй, Китай

ДІЯЛЬНІСТЬ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

З кінця 90-х років ХХ століття і до сьогодні спостерігається зростання інтересу як у теоретичній, так і в практичній площині до питань організації самоврядування серед студентської молоді. Уточнення концептуальних засад, визначення основних напрямів, рекомендацій та технологій, спрямованих на формування соціально активної особистості в рамках студентського самоврядування, були розроблені Департаментом вищої освіти Міністерства освіти і науки України.

Проблема самоврядування розкривається у працях учених з різних аспектів, а саме: передумови розвитку студентського самоврядування (О. Кін, Є. Бородін, Т. Тарасенко, О. Зайченко, В. Мандрик та ін.); студентське самоврядування як осередок виховання лідерів, формування творчої особистості, професіоналізму, шлях самореалізації (А. Бабіч, А. Базиленко, Ю. Кравченко, А. Бойко, Л. Лівандовська, Н. Кушева та ін.); стратегії, технології, проблеми, модель студентського самоврядування (М. Байрамова, В. Бахрушин, В. Курило, С. Савченко, А. Добридень, В. Кухар та ін.); студентське самоврядування як фактор оптимізації освітнього процесу у вищій школі (С. Зубченко та ін.).

У «Положенні про студентське самоврядування у закладах вищої освіти» визначено, що студентське самоврядування – це незалежна громадська діяльність студентів, спрямована на реалізацію функцій управління закладом вищої освіти. Її діяльність координується ректоратом, деканатами чи іншими підрозділами адміністрації та здійснюється студентами відповідно до визначених цілей і завдань, поставлених перед студентськими колективами [2].

На основі аналізу літератури та результатів досліджень, І. Краснощок розглядає студентське самоврядування з кількох ключових аспектів, серед яких: форма самоорганізації (студентське самоврядування є формою самоорганізації студентів закладу освіти, що базується на принципах свободи, рівноправності та безпосередньої участі в управлінні життєдіяльністю студентського колективу і закладу у цілому, що забезпечує реалізацію прав і свобод майбутнього фахівця як громадянина та особистості); метод організації життєдіяльності (спрямоване на створення сприятливих умов для прояву самодіяльності, творчої ініціативи та відповідальності кожного здобувача освіти, що досягається через підтримку, стимулювання та залучення здобувачів освіти до різних видів діяльності, що формує у них активну й зацікавлену позицію щодо життя їхнього закладу освіти); управлінське явище (самоврядування є засобом залучення здобувачів освіти до управлінської діяльності, сприяючи формуванню у майбутніх фахівців готовності до реалізації управлінських функцій, таких як цілепокладання, планування, організація, координація та контроль); принцип згуртування колективу (виступає основою для створення та згуртування студентського колективу, що сприяє соціалізації, самоактуалізації та самореалізації студентів); компонент виховного процесу (самоврядування є частиною цілісного виховного процесу, особливим видом громадсько-корисної діяльності, яка виступає важливим чинником усебічного розвитку особистості майбутнього фахівця) [1, с. 157]. Таким чином, студентське самоврядування є багатограним явищем, яке сприяє не лише організації життєдіяльності студентів, а й їхньому професійному, соціальному та особистісному становленню.

Студентське самоврядування ми розглядаємо як цілісний структурований механізм, який забезпечує здобувачам освіти можливість через самоорганізацію активно брати участь у керуванні справами свого колективу у співпраці з усіма органами управління закладу вищої освіти. Воно сприяє захисту прав та інтересів здобувачів освіти, гармонійному розвитку їхньої особистості,

формуванню лідерських якостей та соціальної активності, необхідних для майбутньої професійної діяльності.

Діяльність студентського самоврядування в університеті спрямована на розвиток духовності, культури та соціальної активності здобувачів освіти, а також на вирішення актуальних питань, пов'язаних із забезпеченням їх прав, навчальної та побутової діяльності. Опитування представників студентського самоврядування Університету Ушинського дало змогу отримати інформацію щодо організації їх роботи, проблем та перспектив.

Більшість представників студентського самоврядування (38%) працюють лише у складі студентської ради університету, тоді як 27% поєднують цю діяльність із роботою у студентській раді факультету. Це свідчить про широкий розподіл ролей і залучення здобувачів освіти до вирішення університетських питань. Основним мотивом участі є власне бажання, що підтверджує високу мотивацію та активність студентів.

Щодо досвіду і прозорості виборів значна частина (61,5%) представників студентського самоврядування є новообраними, що вказує на необхідність додаткової роботи з формування команди та адаптації новачків. 69% респондентів вважають вибори прозорими, хоча 15% зазначають сумніви або негативно оцінюють цей процес. Це вимагає підвищення рівня прозорості та інформованості щодо виборчих процедур.

Основними перевагами участі в студентському самоврядуванні визначають корисні зв'язки, знайомства (31%), вміння налагоджувати контакти (28%), що демонструє значення цих активностей для професійного і особистісного зростання здобувачів освіти. Щодо співпраці з адміністрацією, то більшість респондентів позитивно оцінюють рівень співпраці студентського самоврядування з адміністрацією факультету (69% дали оцінку 4-5 балів), хоча співпраця з адміністрацією університету має змішані оцінки (найвищу оцінку дали 7 респондентів, а середню або нижчу – 6). Це вказує на потребу вдосконалення комунікації та залучення студентів до стратегічних рішень. Основні напрямки роботи студентського самоврядування є активна організація благодійних заходів (84,6%), організація дозвілля та підтримка освітнього процесу, проте менше уваги приділяється питанням науково-дослідної роботи та покращення побуту здобувачів освіти.

Отже, удосконалення студентського самоврядування потребує комплексного підходу, що передбачає активну співпрацю студентської спільноти з керівництвом закладів освіти, розширення автономії студентських організацій, розвиток їхньої матеріально-технічної бази та посилення участі студентів у вирішенні стратегічних питань управління закладом, що сприятиме формуванню активної громадянської позиції здобувачів освіти, покращенню якості освітнього процесу та загальному розвитку університетської спільноти.

Література

1. Краснощок І. Умови ефективного розвитку студентського самоврядування. *Наукові записки*. Випуск 97. С. 155-160.

2. Положення про студентське самоврядування у вищих навчальних закладах. *Інформаційний вісник*. К. : Вища освіта, 2002. № 7.

ОЦІНКА СТАНУ ОСВІТИ В ОДЕСЬКІЙ ОБЛАСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

У контексті повномасштабної агресії Росії система освіти України стикається з численними викликами, які потребують швидкої адаптації та мобілізації ресурсів. Одеська область, як один із найбільших регіонів країни, не стала винятком. Зокрема, освітні заклади продовжують працювати в умовах воєнного стану, зокрема в 2024 році, коли акцент зроблено на створенні безпечних умов для навчання, подоланні освітніх прогалин і впровадженні інноваційних технологій. Метою цієї роботи є оцінка стану освіти в Одеській області та аналіз основних ініціатив, спрямованих на збереження якості освітнього процесу під час війни.

У відповідь на виклики війни в Одеській області активно впроваджуються нові технології навчання, зокрема дистанційне навчання через платформу «Всеукраїнська школа онлайн», що дозволяє забезпечити навчання навіть за умов обмеження фізичного доступу до навчальних закладів. Станом на 2024 рік майже всі вчителі області зареєстровані на платформі, що підвищує доступність та ефективність освітнього процесу. Також було надано понад 1300 ноутбуків для учнів та педагогів, що сприяє покращенню технічної бази шкіл.

В умовах воєнного стану безпека учасників освітнього процесу стала одним із пріоритетів. Створення укриттів у кожному навчальному закладі є важливим елементом забезпечення безпечного середовища для учнів та педагогів. Станом на вересень 2024 року кількість закладів освіти, що мають укриття або користуються укриттями сусідніх установ, зросла до 1294, що дає можливість більшості шкіл організувати змішане або денне навчання. До того ж, важливу роль у створенні безпеки відіграє ініціатива «Курс мобільної безпеки» від ДСНС, яка дає змогу педагогам та учням отримати необхідні знання для дій у надзвичайних ситуаціях. Одним із важливих аспектів розвитку освіти в умовах війни є активне впровадження цифрових технологій. Окрім платформи «Всеукраїнська школа онлайн», у 2023 році було започатковано пілотний проект «Мрія» на підтримку ініціативи Президента України щодо цифрової освіти. П'ять шкіл Одеської області стали учасниками цього проекту, що дозволяє інтегрувати інноваційні технології в навчальний процес. Крім того, у регіоні активно використовуються електронні журнали та щоденники, що забезпечують прозорість і зручність моніторингу успішності учнів.

Однією з головних реформ, яка триває в Одеській області, є реформа «Нова українська школа» [1], спрямована на модернізацію навчального процесу та оновлення підходів до навчання в початковій та середній школах. У 2023 році акцент був зроблений на науково-методичному супроводі вчителів 5-6 класів щодо впровадження нових державних стандартів базової середньої освіти. Продовжуються тренінги для вчителів, розробляються нові навчально-методичні матеріали, організовуються дискусійні платформи для педагогів.

Одним із важливих кроків у рамках впровадження інноваційних освітніх проєктів є реалізація проєкту «Система робототехнічного проєктування на уроках інформатики в базовій школі», який розпочався у вересні 2024 року згідно з наказом Міністерства освіти і науки України області [2]. Цей проєкт передбачає впровадження нових підходів до викладання інформатики в рамках базової середньої освіти до серпня 2029 року. Важливим напрямом роботи є підвищення кваліфікації педагогічних працівників. У 2023 році було проведено серію тренінгів і семінарів для вчителів, зокрема вчителів початкової та базової середньої школи, які працюють за новими стандартами. Усього в підвищенні кваліфікації взяли участь понад 5000 педагогів Одеської області [3].

Одеська область продовжує успішно адаптувати систему освіти до нових реалій війни, зберігаючи високу якість навчання завдяки впровадженню інноваційних технологій, створенню безпечного освітнього середовища та реалізації ключових освітніх реформ, зокрема «Нової української школи». Інтеграція цифрових платформ, науково-методичний супровід і постійне вдосконалення кваліфікації педагогів дозволяють регіону не тільки зберегти освітній процес, а й зробити його більш ефективним, гнучким і доступним для учнів в умовах воєнного стану.

Підсумовуючи, сутність як реформи структури, так і змісту середньої освіти в Україні синхронізована з реформами в ЄС, хоча реформи в Україні супроводжуються викликами політичного та економічного характеру, характеризуються відставанням у часі порівняно з країни ЄС. Слід зазначити, що стратегічним орієнтиром реформ в умовах євроінтеграції України залишається входження до європейського освітнього простору, гармонізація зі стандартами, що визначають розвиток освіти в ЄС.

Література

1. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 рік : розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.12.2016 р. № 988-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/988-2016-%D1%80#n>
2. Наказ Міністерства освіти і науки України від 22 серпня 2024 р. № 1189 Про реалізацію інноваційного освітнього проєкту на всеукраїнському рівні за темою «Система робототехнічного проєктування на уроках інформатики в базовій школі» у вересні 2024 – серпні 2029 років.
3. Звіт про результати діяльності Департаменту освіти та науки Одеської міської ради по галузі “Освіта”. 2023 р. URL: <https://osvita-omr.gov.ua/diialnist/plan-roboty-ta-zvituvannia/>

Оксенюк Катерина, Україна

ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У сучасному світі, де знання і освіта стають все більш важливими для успіху, управління закладами вищої освіти відіграє критичну роль у

формуванні майбутнього суспільства. Глобалізація, цифрові технології, зміна потреб ринку праці – все це впливає на вищі навчальні заклади і висуває нові вимоги до їхньої діяльності.

Управління закладами вищої освіти – це складний процес, який постійно зазнає впливу різних тенденцій та стикається з численними проблемами. Постійна зміна у швидкому темпі розвитку суспільства та технологій ставить високі вимоги перед управліннями вищої освіти, які повинні вчасно адаптуватися до нових умов.

Однією з ключових тенденцій є зростання конкуренції серед закладів вищої освіти за здобувачів та фінансування. У зв'язку з цим, керівництво закладів вищої освіти все частіше звертає увагу на маркетинг та рекламу, щоб збільшити привабливість навчального закладу серед абітурієнтів.

Впровадження сучасних цифрових технологій допомагає оптимізувати процеси управління, підвищує ефективність роботи закладу вищої освіти, сприяє залученню здобувачів та науково-педагогічних працівників.

Ще однією важливою тенденцією є збільшення кількості міжнародних програм та співпраці з закладами вищої освіти інших країн. Умови глобалізації вимагають від керівників закладів вищої освіти уваги до міжнародних стандартів, розвитку міжнародних партнерств та забезпечення рівних умов до освіти для всіх здобувачів незалежно від їх місця проживання. Це дозволяє здобувачам вищої освіти отримати більше можливостей для навчання та розвитку, а також розширює горизонти в цілому.

Для підтримки конкурентоспроможності закладу вищої освіти важливо надавати акцент на постійне вдосконалення якості освіти та впровадження інноваційних підходів у навчальний процес.

Ефективне управління закладом вищої освіти передбачає розвиток стратегічного планування, встановлення цільових завдань та контролю за їх виконанням для досягнення успішних результатів. Сучасні тенденції управління закладами вищої освіти відзначаються зростаючою увагою до індивідуальних потреб і прагнень здобувачів, створення умов для їх розвитку та самореалізації.

Крім того, важливим елементом управління закладами вищої освіти є створення сприятливого середовища для здобувачів та співробітників. Це включає в себе розвиток культури безпеки та здоров'я, підтримку різноманітності та інклюзивності, а також створення умов для творчості та інновацій.

У зв'язку зі збільшенням доступу до Інтернету та технологій, багато вищих навчальних закладів звертають увагу на можливості онлайн-освіти. Це дозволяє привернути увагу здобувачів з усього світу, позбутися географічних обмежень та забезпечувати гнучкість у навчанні.

Для підготовки фахівців, які відповідають потребам ринку праці, заклади вищої освіти активно співпрацюють з бізнесом, розробляючи спільні навчальні програми, організовуючи стажування для студентів.

У зв'язку з постійними змінами в суспільстві та технологічним прогресом, управління закладами освіти постійно стикається з новими викликами та можливостями.

Основними проблемами в управлінні закладами вищої освіти є:

1. Фінансування. Недостатнє фінансування є однією з найбільших проблем закладів вищої освіти. Це ускладнює оновлення матеріально-технічної бази, залучення кваліфікованих кадрів, проведення наукових досліджень.

2. Конкуренція. Ринок освітніх послуг стає все більш конкурентним. Заклади вищої освіти змушені постійно вдосконалюватися, щоб залучити та утримати здобувачів.

3. Авторитарні методи управління. У деяких закладах вищої освіти досі переважають авторитарні методи управління, що стримує розвиток інновацій та залучення здобувачів до процесу прийняття рішень.

4. Якість освіти. Не завжди якість освіти відповідає сучасним вимогам. Це пов'язано з різними причинами: недостатня кваліфікація науково-педагогічних працівників, застарілі навчальні програми, відсутність системи контролю якості.

5. Цифрова трансформація. Не всі заклади вищої освіти готові до цифрової трансформації. Відсутність необхідної інфраструктури, недостатня комп'ютерна грамотність науково-педагогічних працівників та здобувачів – все це ускладнює впровадження нових технологій.

Таким чином, проблемами управління закладами вищої освіти є складність процесів внутрішнього та зовнішнього управління, нестабільність фінансування та недостатнє використання інноваційних технологій в освіті. Зростає потреба у розвитку лідерських навичок у керівників закладів вищої освіти для успішного вирішення викликів, що стоять перед ними.

Для вирішення цих проблем необхідно поєднувати зусилля всіх сторін, включаючи керівництво закладів, науково-педагогічний персонал, здобувачів та громадськість. Тільки спільними зусиллями можна забезпечити якісну та ефективну роботу вищих навчальних закладів та позитивний вплив на розвиток суспільства.

Отже, управління закладами вищої освіти є складним процесом, який потребує уваги до розвитку стратегій управління, залучення нових технологій та постійного вдосконалення керівного складу. Лише шляхом усвідомлення тенденцій та розв'язання проблем можна забезпечити якісну освіту для майбутніх поколінь.

Пей Шань, Китай

ОСВІТНЯ НЕРІВНІСТЬ В ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРИ КИТАЙСЬКОЇ НАРОДНОЇ РЕСПУБЛІКИ

Аналіз освіти як важливого чинника, що впливає на соціальну стратифікацію китайського суспільства, показує, що в сучасному китайському суспільстві існує серйозна нерівність у розподілі освітніх ресурсів, а також має

місце неоднорідність та значною мірою елітарний характер освіти. Дев'ятирічна освіта стала обов'язковою, середня освіта стає загальним явищем, доступ до вищої освіти швидко розширюється і зростає її доступність. Однак у цій сфері все ще існує нерівність, яка проявляється у трьох основних вимірах: у нерівності між географічними районами; у нерівності у доступі до освіти та якості одержуваної освіти внаслідок нерівності доходів; у нерівності між різними університетами.

З точки зору географічного чинника через дисбаланс у розвитку міської та сільської місцевостей, відмінностей, що існують між південним сходом Китаю та регіонами в центральній та західній частинах країни, високоякісні освітні ресурси зосереджені у містах розвинених регіонів, а через обмеження, що накладаються системою реєстрації домогосподарств (прописка), дітям, що народилися в економічно слаборозвинених регіонах або сільській місцевості, часто дуже важко отримати доступ до якісної освіти. З іншого боку, у сільських та слаборозвинених районах відсутнє розуміння важливості освіти, батьки не приділяють особливої уваги освіті своїх дітей, і навіть існують уявлення про «безкорисність навчання» через те, що інвестиції в освіту непропорційні отриманим результатам. Незважаючи на те, що з початку XXI століття держава зробила дев'ятирічну обов'язкову освіту загальним, питання про те, чи продовжувати навчання в середній школі або професійному навчальному закладі після завершення дев'ятирічної обов'язкової освіти стало складною проблемою для бідних сімей. З точки зору різниці в доходах, між бідними і багатими сім'ями існує явна різниця при вступі до вишів і, часто бідній сім'ї доводиться витратити всі наявні кошти, щоб дати можливість своїй дитині вступити до «хорошого» університету та отримати «хороший» диплом. У процесі здобуття освіти, сім'ї з нижчих і навіть середніх верств суспільства стикаються з нерівністю, пов'язаною з різницею в рівні зарплат, а також недовіркою фінансових вкладень у створення освітньої інфраструктури та залучення висококласних викладачів. Після здобуття вищої освіти дітям із бідних соціально-економічних верств після довгих років старанного навчання проте важко конкурувати зі своїми однокурсниками із забезпечених сімей у плані способу життя, роботи та інших соціальних питань. Навіть за однакового рівня освіти вихідці з сільської місцевості та бідних сімей з причин свого походження чи початкового соціального про шарку не можуть конкурувати з представниками забезпечених сімей.

Ступінь розвитку університетів у Китаї неоднаковий і пов'язано це здебільшого з дисбалансом у розподілі національних освітніх ресурсів. З моменту створення університетів «Проекту 211» (1995 р. – 100 вузів) та «Проекту 985» (1998 р. – понад 30 вузів) університети розділені на різні класи, що мають якісно різні освітні ресурси та різні капіталовкладення, зрозуміло, найбільші з яких виділяються «найкращим» університетам. В останні роки в Китаї розпочався процес універсалізації вищої освіти, в рамках якого дедалі більше дітей із бідних сімей починають здобувати якісну освіту завдяки власним зусиллям. Однак інфляція дипломів про вищу освіту підвищила стурбованість сімей з нижчих та середніх верств суспільства з приводу

інвестицій в освіту, і завдяки наявності відповідних престижних досягнень, як, наприклад, диплом рейтингового університету, а також більшій кількості зовнішніх стажувань стало очевидним, що соціальна мобільність, яку люди отримують завдяки диплому, пов'язана, перш за все, з їхнім соціальним походженням та якістю їх резюме у суспільстві випускників. В результаті, хоча все більше молодих людей з нижчих верств суспільства здобувають вищу освіту, але їм, як і раніше, складно використовувати набуті освітні ресурси для досягнення висхідної соціальної мобільності.

Вирішення проблеми освітньої нерівності між соціальними стратами сучасного китайського суспільства потребує спільних зусиль влади та всього громадянського суспільства з використанням політичних та економічних засобів. У довгостроковій перспективі держава покликана скоригувати стратегію розвитку освіти, щоб не просто зробити освіту загальною, а добитися загальної якісної освіти, блокувати передачу освітньої бідності від покоління до покоління, збільшити фінансові інвестиції в освіту в слаборозвинених районах, зруйнувати освітні бар'єри між селом та містом. На етапі універсалізації вищої освіти необхідно надавати більшого значення і середній професійній освіті, продовжуючи проведення політики розширення можливостей для здобуття професійної освіти, посилити механізм «інтеграції між промисловістю та освітою», забезпечити відповідність цілей освіти потребам виробництва, а також відповідність дисциплінарних структур професійним навичкам. На мікрорівні важливо посилити пропаганду важливості освіти у сільських та слаборозвинених районах та заохочувати практику безперервної освіти; збільшити фінансові інвестиції в освіту у бідних районах, скоротити витрати на освіту для незаможних сімей та розробити програми з ліквідації бідності через освіту.

Необхідно посилити увагу до освіти у сільських та слаборозвинених районах, сприяти притоку високоякісних освітніх ресурсів та забезпечити кращий доступ до інформаційних технологій. У процесі планування та будівництва університетів слід уникати надмірної концентрації або навіть переливу якісних освітніх ресурсів у «кращі» та «хороші» університети, прагнути спільного використання високоякісних освітніх, науково-дослідних та людських ресурсів міськими та сільськими районами та географічними регіонами.

З моменту утворення Китайської Народної Республіки і до сьогодні в результаті змін, що відбулися в соціально-класовій структурі та соціальній стратифікації суспільства, китайська освіта досягла значних успіхів з точки зору доступності та масовості освіти, так і з точки її якості. Однак, водночас, не можна ігнорувати існуючу проблему освітньої нерівності між різними верствами суспільства.

Література

1. Дікова-Фаворська О. М. Нерівність в освіті: світові тенденції та національні виклики. *Габітус*. 2021. Вип. 24(1). С. 56-60.
2. Левін Р. Я. Освітня нерівність як бар'єр висхідної мобільності. *Український соціум*. 2014. № 2. С. 80-89.

3. Лю Баочжун. Класові відмінності та освітня рівність у контексті вступу вищої освіти Китаю в стадію універсалізації. *Журнал Пекінського технологічного університету*. 2021. С. 116-126. (кит. мов.).

4. Мулявка В. Д. Освітня нерівність за місцем проживання та типом освітнього закладу. *Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки*. 2015. Т. 174. С. 9-19.

5. Чи Чуньлінь. Розширення вищої освіти та нерівність освітніх можливостей: дослідження вирівнюючого ефекту розширення набору в коледжі. *Соціологічні дослідження*. 2010. С. 82-113. (кит. мов.).

6. Чи Чуньлінь. Соціально-політичні зміни та нерівність освітніх можливостей - вплив сімейного походження та інституційних факторів на доступ до освіти. *Китайська соціальна наука*. 2003. С. 86-98. (кит. мов.).

7. Ян Дунпін. Доступ до вищої освіти: класовий розрив, що збільшується. *Дослідження освіти Університету Цінхуа*. 2006. С. 19-25. (кит. мов.).

*Ручкіна Маріанна, Україна
Ма Сіньюань, Китай*

ЕКСПЕРТИЗА В ОСВІТІ: ВИДИ ТА ФУНКЦІЇ

Експертиза в освіті є ключовим елементом для забезпечення якості освітнього процесу та відповідності освітніх програм сучасним вимогам. Вона включає оцінювання навчальних планів, матеріалів, методик і компетенцій, які отримують здобувачі освіти, на відповідність стандартам і потребам суспільства. Залучення експертів дозволяє врахувати новітні досягнення науки і технологій, адаптуючи освіту до глобальних викликів. Особливу роль відіграє експертиза в умовах швидкого розвитку технологій та змін на ринку праці. Експертиза допомагає освітнім закладам залишатися конкурентоспроможними, впроваджуючи інноваційні методики та створюючи умови для розвитку навичок, які затребувані сьогодні.

Питання експертизи в освіті висвітлюється у працях учених різних галузей та з різних аспектів, а саме: експертиза в освіті, принципи, функції, різновиди, особливості (Н. Алексєєв, В. Докучаєва, І. Підласий); управлінський аспект експертизи (О. Бондар, О. Іваницька, А. Панченко, Л. Калініна, О. Коваль, І. Макаrchук, О. Мещанінов, М. Соловей, А. Чміль, О. Боднар); вимоги до освітніх експертів, їх підготовка, компетентність (Т. Бурлака, О. Величко, Л. Коломієць, Т. Гордієнко, А. Шевцов, С. Карпенко, А. Габер, В. Дивак, О. Касьянова, Н. Пономаренко, О. Проценко, О. Мельниченко, О. Бульвінська, І. Тригуб); експертні методи та технології (О. Волот, Г. Гнатієнко, В. Снитюк, В. Новосад, Р. Селіверстов, І. Артим); психологічний аспект експертизи (І. Лапченко, А. Яблонський) та ін.

Термін «експертиза» походить із кримінального права, де він передбачає три ключові аспекти: 1) проведення дослідження відповідно до встановлених норм і правил у певній галузі знань; 2) підготовку звіту про результати цього

дослідження для подання до суду; 3) формулювання висновків щодо виявлених характеристик об'єкта дослідження.

Аналіз довідкової та енциклопедичної літератури дозволяє визначити кілька ключових підходів до розуміння експертизи. По-перше, експертиза розглядається як окремий компонент оцінювання, який передбачає використання експертом спеціальних методів дослідження для аналізу конкретних питань чи явищ у різних галузях знань, зокрема в педагогіці та психології [2, с. 114]. По-друге, вона розуміється як технологія оцінювання результатів діяльності, що являє собою цілісну науково-пізнавальну або кваліфікаційну процедуру. Ця процедура охоплює комплексний аналіз явища, процесу або умов, які стали предметом експертизи [5, с. 256]. По-третє, експертиза включає дослідження та розв'язання проблемних ситуацій компетентними фахівцями, які мають спеціалізовані знання, шляхом вибору найбільш обґрунтованих рішень [1, с. 341].

М. Михайличенко та Л. Макодзей розглядають експертизу як важливий інструмент управлінської діяльності, що дозволяє визначити можливості та перспективи реалізації освітнього процесу. Сьогодні експертиза трактується як системне гуманітарне дослідження, що забезпечує ширше використання аналітичних методів і прийомів у дослідженні освітньої діяльності [7, с. 272].

Експертизу ми розглядаємо як цілеспрямований процес дослідження об'єктів, явищ або процесів із метою оцінювання їхньої відповідності певним критеріям, нормам чи стандартам. Результатом експертизи є висновки та рекомендації, які можуть слугувати основою для ухвалення рішень або подальшого розвитку об'єкта дослідження.

Експертиза в освіті загалом передбачає перевірку відповідності умов організації освітнього процесу вимогам, встановленим державними та місцевими нормативами. Вона охоплює такі аспекти, як дотримання будівельних норм і правил, санітарно-гігієнічних стандартів, заходів охорони здоров'я, належне обладнання навчальних приміщень, матеріально-технічне забезпечення освітнього процесу, а також відповідність освітнього рівня педагогічних працівників встановленим стандартам [7, с. 271-272].

Отже, експертизу в освіті ми розглядаємо як процес науково обґрунтованого аналізу та оцінки освітніх об'єктів, явищ, процесів або результатів з метою визначення їхньої відповідності встановленим стандартам, нормам, критеріям чи вимогам. Експертиза в освіті включає оцінку змісту освітніх програм, якості викладання, результатів навчання, умов функціонування закладів освіти, інноваційних технологій та інших аспектів, що впливають на розвиток системи освіти. Метою експертизи може бути оцінка відповідності концепції освітньої установи її освітньому середовищу, а також відповідність авторських освітніх програм ключовій вимозі – створення умов для розкриття творчого потенціалу здобувачів освіти, що сприяє розвитку їхніх фізичних, когнітивних і особистісних здібностей у процесі соціалізації.

Аналіз наукової літератури підтвердив відсутність єдиного підходу щодо визначення функцій експертизи. О. Касьянова визначає сім функцій експертизи, а саме: аналітична (аналіз стану освітньої установи в контексті її

соціокультурного оточення на державному, регіональному або муніципальному рівнях); проєктивна (надання допомоги педагогічному колективу на етапі розробки інноваційного проєкту та визначення способів його реалізації); розвивальна (виявлення потенційних можливостей, проблем та невикористаних ресурсів освітньої установи); оцінна (визначення значимості необхідних результатів у контексті змін у закладі освіти, відповідності параметрів аналізу нормативним вимогам і сучасним критеріям для ухвалення управлінських рішень); консультаційна (надання консультаційної допомоги вчителям і керівникам закладів освіти під час супроводу реалізації проєктів і програм); рефлексивна (організація усвідомлення педагогічним колективом своєї діяльності, виявлення проблем і аналіз результатів у процесі внутрішньої та зовнішньої експертизи); функція моніторингу (постійне відстеження перебігу діяльності для оцінки відповідності поточного стану запланованим показникам); діагностична (виявлення стану об'єкта, предмета чи явища, аналіз причин їхніх відхилень від нормативних або науково обґрунтованих параметрів); прогностична (визначення перспектив розвитку об'єкта аналізу, створення проєкту та шляхів його впровадження у практичну діяльність). Зазначені функції забезпечують всебічний підхід до аналізу, оцінювання та розвитку освітніх систем і процесів [4, с. 22].

У науковій літературі існують різні погляди на визначення різновидів експертизи. І. Тригуб зазначає, що експертиза знаходить застосування в різних сферах суспільного життя. Її класифікація має важливе наукове та практичне значення, адже дозволяє правильно обирати необхідні знання для аналізу конкретної проблеми, що сприяє визначенню напрямів методичного та організаційного забезпечення відповідної діяльності. Сучасні дослідники зазвичай виділяють такі види експертиз: судова експертиза, наукова і науково-технічна експертиза, експертиза документів, державна експертиза, екологічна експертиза, експертиза у сфері інтелектуальної власності [8].

О. Касьянова визначає внутрішню та зовнішню експертизи. Внутрішня експертиза проводиться самим закладом освіти для досягнення внутрішніх цілей. Зазвичай вона спрямована на контроль якості знань, умінь і навичок здобувачів освіти у рамках традиційних процедур. Зовнішня незалежна експертиза проводиться за угодою громадсько-правового характеру на замовлення державного органу управління освітою або закладу вищої освіти [3].

О. Мармаза визначає три види експертизи у галузі освіти – це зовнішня (проводиться спеціалістами, які не є працівниками відповідного закладу), внутрішня (здійснюється спеціалістами закладу) та самоекспертиза (проводиться безпосередньо самими працівниками за результатами їх діяльності). Також дослідниця наголошує на тому, що сам процес оцінювання залежить від низки аспектів, серед яких: нормування – аналіз нормативно-правового поля проєктної діяльності, відповідності стандартам, програмам тощо; ідентифікація – співставлення з першоджерелами, авторськими розробками, оцінка впливу нових умов на очікувані результати; передбачення – застосування інтуїтивних підходів у ситуаціях, коли відсутні встановлені

стандарти чи норми, для прогнозування подій або результатів; презентація – оцінка оформлення проєкту, його мовної культури та зрозумілості для інших. Здійснюючи експертне оцінювання слід дотримуватись таких підходів: нормативний підхід, що передбачає встановлення відповідності проєкту чинним нормам і стандартам та критеріальний підхід, що зосереджений на оцінці проєкту на основі визначених критеріїв [6, с. 61].

Отже, під час проведення експертизи щодо надання освітніх послуг закладами освіти зазвичай оцінюється відповідність наступним вимогам: кадрового, навчально-методичного, матеріально-технічного та інформаційного забезпечення освітнього процесу для окремих напрямів підготовки чи спеціальностей відповідно до освітньо-кваліфікаційних рівнів. Також аналізується організація освітнього процесу, якість підготовки здобувачів освіти, ефективність використання та розвиток матеріально-технічної бази, об'єктів соціально-побутової інфраструктури, а також стан фінансово-господарської й управлінської діяльності закладу, добираючи різні методи та інструменти.

Література

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2002. 1426 с.
2. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. К. : Либідь, 1997. 376 с.
3. Касьянова О. М. Експертиза якості навчально – виховного процесу у вищій школі як основа його оптимізації. <https://ea.donntu.edu.ua/bitstream/123456789/16616/4/kasjanova.pdf>
4. Касьянова О. М. Педагогічна експертиза діяльності навчального закладу : навчально-методичний посібник. Х. : Видавнича група «Основа», 2012. 128 с.
5. Маноха І. П. Експертиза. Енциклопедія освіти / [олов. ред. В. Г. Кремень. К. : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
6. Мармаза О. І. Експертиза закладу освіти та його об'єктів у контексті кваліфікаційної роботи здобувача вищої освіти зі спеціальності «Менеджмент». Управління школою, 2020. №22-24. С. 55-69.
7. Михайличенко М., Макодзей Л. Експертна діяльність у вищій освіті: підходи і критерії. *Гуманітарний вісник*. № 34, 2014. С. 269-281.
8. Тригуб І. Експертиза як складова професійної діяльності в галузі освіти : теоретичний аспект. Освітологічний дискурс, 2014. №1(5). С. 218-226.

Ван Хон, Китай

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВ ВЛАСНОСТІ НЕДЕРЖАВНИХ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В КНР

При вирішенні питань, пов'язаних із правами власності, недержавні університети повинні звертати увагу не тільки на відмінності в діяльності між собою та іншими галузями народного господарства та забезпечувати власний внесок у суспільний добробут, але також мають наголосити на виникненні ентузіазму у засновників університетів та інвестиційних суб'єктів. Проте в реальності на даному етапі розвитку недержавних університетів основні протиріччя виявляються в надто сильному втручанні та контролі держави за відсутності в законодавчій базі ефективного захисту інтересів і прав засновників та інвестиційних суб'єктів, що негативно впливає на здоровий та стабільний розвиток недержавних університетів. Тому, наразі найважливішим завданням законодавчого департаменту уряду нашої країни є обґрунтування, розвиток та вдосконалення відповідних законів та нормативних актів з урахуванням фактичної ситуації в недержавних університетах, надання ефективних рекомендацій з питань, пов'язаних із правами власності недержавних університетів, а також створення сприятливих умов для забезпечення їх прав власності. Водночас уряди різних регіонів також можуть повною мірою використати свої власні місцеві законодавчі повноваження, всебічно оцінити фактичний розвиток недержавної вищої освіти у своєму регіоні та вдосконалювати відповідні закони та постанови, дотримуючись державних законів та підзаконних актів [2].

1. Уточнення системи прав власності недержавних ЗВО.

При визначенні прав власності недержавних університетів необхідно дотримуватись принципів ефективності прав власності та ефекту обмежень. Через значні відмінності в існуючих типах та характері недержавних університетів у Китаї неможливо створити єдину типову модель для визначення прав власності недержавних університетів, тому має бути створено кілька варіативних моделей. Серед них мають бути, наприклад, такі: майно та засіб, вкладений організатором або суб'єктом інвестицій, належить організаторам; частина доданої вартості, що генерується державними інвестиціями, належить державі; пожертвувані активи належать недержавним навчальним закладам.

У період існування недержавний навчальний заклад із статусом юридичної особи має право користування та управління. Слід зазначити, що після того, як засновник передає власність юридичній особі, її право власності стає правом акціонера, а відповідний прибуток інвестора є дивідендами. Додана вартість первинних інвестицій інвесторів може бути розподілена з урахуванням пропорцій володіння акціями акціонерів. У міру розширення базисної величини розподілу прав акціонерів вони також можуть отримувати більші дивіденди,

але не мають остаточного права власності з доданою вартістю. Якщо в законі обумовлено, що право акціонера не може бути виключено, не може бути переведено та переведено в готівку, то це може ефективно забезпечити стабільне використання коштів на освіту і гарантувати законні права та інтереси інвесторів. Крім того, якщо недержавні університети не одержують прямих інвестицій від інвесторів, але використовують гнучку модель свого розвитку для будівництва, права власності повинні належати педагогічному колективу, і профспілка навчального закладу може встановити відповідні правила та системи для розробки конкретних планів розподілу [3, С. 25].

Ясність прав власності є основою реформування системи прав власності недержавних університетів. Тільки коли права власності чітко визначені та поділені, кожен суб'єкт власності може ефективно користуватися правами та брати на себе відповідальність.

По-перше, уряд має гарантувати, що у статусі юридичної особи університет має високий ступінь автономії в управлінні вишом, тобто має право на експлуатацію та управління. Необхідно відокремити права власності від прав управління, щоб уникнути надмірного контролю над вишами з боку інвесторів та забезпечити, щоб недержавний вищий навчальний заклад будувався та реформувався відповідно до законів розвитку освіти.

По-друге, у недержавних університетах повинна бути створена досконала система оцінки результату для ефективного оцінювання та подальшої оптимізації роботи та управління [1]. Таким чином, може бути досягнуто поділу праці та організовано нагляд за всіма аспектами реалізації прав власності недержавних університетів, а також може бути здійснено взаємне сприяння та взаємне обмеження механізмів функціонування прав власності недержавних університетів

2. Уточнення прав кожного суб'єкта прав власності у недержавних університетах. Аналіз фактичного розвитку недержавної освіти в нашій країні показує, що основними суб'єктами прав власності недержавних університетів є переважно навчальні заклади, організатори, викладачі та адміністратори. Ядром майнових прав недержавних університетів є право власності, тому потрібно чітко визначити права власності кожного суб'єкта. Власність недержавних ЗВО у статусі юридичної особи включає початкові інвестиції інвестора і частину доданої вартості, отриману вишами в процесі функціонування. Правомочності організатора включають: право брати участь у раді директорів ЗВО; право висловлювати свою думку та голосувати у раді директорів, право скликати раду директорів, право контролювати справи навчального закладу тощо; і право отримання розумного прибутку від залишкового доходу. Крім того, засновники недержавних ЗВО здебільшого мають управлінські повноваження, передбачені Законом про стимулювання недержавної освіти. Викладачі та співробітники недержавних вишів мають право контролювати навчальні справи та право на винагороду у зв'язку з майном, передбачене відповідними законами [2].

3. Уточнення прав власності на власність, що залишилася після припинення діяльності недержавних вишів.

Найбільш важливими питаннями для організації та інвестування недержавних університетів є початкові інвестиції вкладників та додана вартість на власність освітніх установ, що також є проблемою розмежування прав власності. Деяка власність недержавних університетів є прямою інвестицією спонсорів та інвесторів, деяка – суспільним даром, а деяка – прямою чи непрямою інвестицією держави. Що стосується майна, наданого вишу безпосередньо інвестором, власник є організатором ЗВО, то пожертвуване майно може належати вишам протягом його існування та функціонування, ЗВО ж повинні суворо дотримуватися закону, щоб керувати та використовувати право власності. Майно та його частина з доданою вартістю, сформоване з допомогою прямих чи непрямих інвестицій держави, повинні належати державі.

Коли недержавні університети припиняють свою діяльність, то при остаточному розподілі коштів, що залишилися, найважче визначити і розмежувати розміри початкового капіталовкладення інвесторів та активи з доданою вартістю. Щодо цієї частини власності, у законі необхідно закріпити, що недержавний навчальний заклад поверне початковий внесок інвестору та спонсору після того, як він припинить освітню діяльність та ліквідує власність, якщо залишаться будь-які кошти після його ліквідації. Такі заходи не лише спонукають суспільство інвестувати в недержавні університети, а й певною мірою захищають приватну власність інвесторів. [3, С. 174].

Література

1. Ван Чжень, Ван Хуа. Ретроспектива та перспективи розвитку недержавної вищої освіти у Китаї за останні 40 років реформ та відкритості. *Вивчення вищої освіти*. 2019. № 3. С. 103-109.

2. Лі Венчжан. Розвиток недержавної вищої освіти в Китаї за останні 40 років реформ та відкритості: досягнення, досвід та перспективи. *Дослідження вищої освіти провінції*. Хейлунцзян, 2018. №10. С. 42-47.

3. Чи Чжицянь. Передумови розвитку та мотивація приватних університетів у Китайській Республіці. *Вісник Хенанського педагогічного університету: філософія та соціальна наука*. 2021. № 4. С. 173-176

4. Національна програма реформування та розвитку освіти на середньо- та довгострокову перспективи (2020-2030 рр.): Наказ Державної Ради Китайської Народної Республіки від 5 травня 2020 року.

Гладка Валерія, Україна

ВОЛОНТЕРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ

У сучасному освітньому середовищі актуальною є тема волонтерства, поширення його в закладах освіти. Ідея співпраці освітніх установ з волонтерами стає об'єктом уваги вчених, педагогів, тому що може впливати на соціалізацію студентів й покращувати якість освітнього процесу.

Мета роботи полягає у дослідженні сутності і особливостей волонтерства в освіті, наведенні аргументів щодо його значимості як інструменту управління і соціального розвитку освітніх закладів та наданні практичних рекомендацій.

Поставлена мета зумовила вирішення наступних завдань: аналіз ключових аспектів волонтерства в освіті, розгляд напрямків волонтерства в освітньому середовищі, виявлення можливостей розвитку волонтерських ініціатив в закладах освіти, вивчення впливу волонтерства на покращення якості освіти та соціальний клімат серед освітян.

Методика дослідження заснована на використанні теоретичних (аналіз наукової літератури, класифікація, систематизація, узагальнення) і емпіричних (аналіз документів та матеріалів волонтерських ініціатив в освіті) методів.

Волонтерство в університетській спільноті може стати неабиякою силою, котра вплине на управління та соціальний розвиток освітніх закладів. Актуальність волонтерства визначається в низці аспектів, що сприяють поліпшенню навчання, появі сприятливого, комфортного середовища та покращенню soft skills, відповідальності серед молоді.

Перш за все, волонтерство на базі університету сприяє розширенню та удосконаленню освітньої парадигми. Студенти, у яких волонтерство є важливою складовою академічного життя, мають перспективу використовувати теоретичні знання на практиці. Яскравим прикладом чого є Анна Бондаренко, засновниця Ukrainian Volunteer Service, котра почала знайомитися з волонтерством саме під час навчання в Америці. Анна вбачає для себе у волонтерстві «досвід спілкування з різними людьми, можливість «прокачати» інші навички – з комунікації, ораторського мистецтва – те, що буде потрібне потім у навчанні у виші і в житті, але їх рідко де вчать ...» [1]. У країнах Європи, поширеною практикою є програма сервісного навчання, яку надають заклади освіти. Її місія полягає в забезпеченні студентам умов волонтерства, для допомоги суспільству. Чудовим підкріпленням цього є зароблені освітні кредити, що було б неабияк корисно й для студентів в Україні.

По-друге, залученість до волонтерської діяльності стимулює розвиток лідерських навичок серед молоді. Доречно буде згадати представницю молоді, волонтерку — Оксану Бенберя, котра знайшла свою місію в розважанні, даруванні дітям позитивних емоцій та організації концертних програм для них. Зокрема, вона зазначила, що волонтерство допомогло їй стати «більш оптимістичною, розвинула творчі, організаторські та лідерські здібності, здобула безцінний досвід. Волонтерська діяльність – це нові знайомства, співпраця і партнерство» [2].

По-третє, волонтерство в студентських колах виступає, як спосіб покращення соціального клімату. Молодь, котра бере участь у волонтерських ініціативах та акціях, активно комунікує з місцевою спільнотою, сприяючи цим змінам на краще. Це робить заклад освіти більш відкритим до співпраці з благодійними фондами, громадськими та волонтерськими організаціями, місцевими органами.

Найкращим прикладом цього буде власний досвід участі, створення, організації заходів волонтерського напрямку із залученням місцевих органів самоврядування. Так, Українська Волонтерська Служба дала автору цього дослідження фундамент, для організації виходу пухнастих в Центрі Адопції собак «Територія добра» із залученням молоді зі шкіл, коледжів, університетів Одеси. Одним з проєктів Української Волонтерської Служби є Уроки волонтерства, волонтери по всій країні та знамениті особистості України змогли провести в гімназіях, ліцеях, коледжах, університетах, тим самим познайомити молодь з волонтерством й розповісти про його види, напрями, засади.

Якщо ж звернути увагу на співпрацю молоді з органами місцевого самоврядування, то тут влучно описує цей процес керівниця національних програм Української Волонтерської Служби Олена Вузька. Вона вважає, що переваг у комунікації досить багато, адже «активне волонтерське середовище у громаді – це мікс сил швидкого реагування, новаторів і драйверів змін, які виступають консолідуючим фактором у громаді. Волонтерський рух для ОМС – це можливість» [3].

По-четверте, волонтерство в закладах освіти як інструмент управління освітнім процесом. Тобто, запрошені волонтери та студенти, в ролі волонтерів можуть бути помічниками в організації конференцій, заходів, ініціатив, котрі будуть поліпшувати активність роботи студентських груп та оптимізувати роботу працівників закладу освіти. Прикладом чого є проведенні автором цього дослідження та іншими студентами, делегатами, волонтерами уроків LeadForPeace.Realisation від міжнародної організації AIESEC в закладах освіти на теми булінгу, емоційного інтелекту, українського контенту, кібербулінгу, права, вирішення конфліктів та інші гострі соціальні теми.

Під впливом теперішніх умов, а саме воєнного стану в країні, відбувається ріст волонтерської активності й колосальне поповнення рядів волонтерів. Зараз спектр волонтерських ініціатив поповнюється, починаючи від допомоги в навчанні, до створення позауніверситетських заходів, зокрема в закладах освіти відбувається проведення благодійних заходів, ярмарок, зборів гуманітарної допомоги для військових та переселенців, проведення інформаційної кампанії про волонтерство. Але на жаль це відбувається не систематично, з недостатньою кількістю залучення студентів.

Серед причин виникнення цієї проблеми є недостатня проінформованість, знання про волонтерські можливості серед студентів та педагогів. Одним із ключових аспектів є брак організаційної підтримки та координації від університетів, відсутність порозуміння між волонтерами та адміністрацією. Також не може не впливати відсутність в закладах освіти мотиваційних систем за волонтерську діяльність для освітян.

Ідеальною ситуацією волонтерської діяльності в українських закладах освіти є налагодження процесу комунікації, співпраці, поширення інформації про заходи. Також залучення викладачів до волонтерства та активна участь студентів у волонтерських програмах. В підсумку отримують активну молодь, готову ініціювати власні заходи, акції, тренінги в стінах університету.

Для цього варто кожному закладу освіти, сформувати свої шляхи розв'язання проблеми, задля поширення та устаткування волонтерства як інструмента соціального розвитку в управлінні закладами освіти. Проте, автор цього дослідження у своїй зазначеній вище у контексті даного дослідження конкурсній роботі розробив загальні рекомендації, які допоможуть керівникам закладів освіти зрозуміти потреби студентів й поширювати волонтерство серед освітян.

Для початку потрібно зробити інформаційну кампанію, а саме запровадити освітні заходи для студентів та педагогічного персоналу щодо переваг волонтерської діяльності. Потрібно ввести проведення лекцій, семінарів для ознайомлення з видами, напрями волонтерства та його можливостями для молоді. Також можна долучитися до всеукраїнських ініціатив та програм, як приклад запросити волонтерів, для проведення Уроків волонтерства серед факультетів університету.

Важливою частиною прогресу є залучення Студентської Ради університетів, як представників студентів до пошуку цікавих громадських, волонтерських, благодійних організацій, які були б корисні для молоді. Після чого було б варто організувати знайомство студентів з провідними організаціями, фондами, волонтерами, активістами міста, налагодити з ними комунікацію, підписати меморандуми про співпрацю.

Наступний крок полягає в створенні Студентського волонтерського штабу з активних та зацікавлених студентів, їхньої офіційної сторінки в соціальних мережах, для майбутньої розробки системи комунікації з громадськими організаціями, волонтерами, адміністрації закладу освіти та поширення інформації про заходи з залученням студентів. За для систематичності та постійності волонтерської діяльності, варто створити волонтерський календар з інфоприводами, з відміченням цікавих, важливих днів, подій присвячених волонтерству чи гострим соціальним проблемам. Потрібно ввести чітке планування проведення, долучення та ініціювання щомісячних волонтерських акцій від університету.

Підсумовуючи вищесказане, можна підтвердити, що волонтерство в університетах виступає важливим інструментом управління та соціального розвитку освітніх закладів. Воно є потрібним елементом сучасного університетського життя через його активну роль у створенні громадської позиції, формуванні професійних навичок та поліпшенню соціального клімату.

Література

1. Базюк Т. Супергероєм може стати кожен, як залучити українців до волонтерства. *Media-хаб «ТВОЄ МІСТО»*. 20.03.2018. URL: <https://tvoemisto.tv/ua/exclusive/supergeroiem-mozhe-staty-kozhen-yak-zaluchyty-ukraintsiv-do-volonterskoi-diyalnosti-92153.html> (дата звернення: 29.09.2024).
2. Бенберя О. Волонтерство – це моє! *Портал ГУРТ*. 24.04.2013. URL: <https://www.gurt.org.ua/articles/17820/> (дата звернення: 29.09.2024).
3. Вінничук Н. Взаємодія ОМС з волонтерським середовищем: плюси, мінуси, підводні камені. *Програма U-LEAD*. 20.11.2023. URL: <https://www.u-lead.org.ua/news/328> (дата звернення: 29.09.2024).

Науковий керівник: Гедікова Н. П., д. політ. н., професор, професор кафедри політичних наук і права Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»

Дубель Володимир, Україна

ОРГАНІЗАЦІЯ КОНТРОЛЮ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Організація контролю господарської діяльності закладу освіти є важливим елементом у забезпеченні його ефективного функціонування та якості наданих освітніх послуг. В умовах ринкової економіки та інтеграції в європейський освітній простір актуальним стає питання забезпечення прозорості, раціонального використання ресурсів та відповідності закладів освіти чинному законодавству. Державний контроль, що реалізується відповідними органами виконавчої влади, має на меті не виявлення та усунення порушень, але й забезпечення інтересів суспільства та підвищення якості освіти.

Державний контроль являє собою діяльність уповноважених законом центральних органів виконавчої влади, їх територіальних органів, державних колегіальних органів, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування. Ці органи діють в межах своїх повноважень, визначених законом, з метою виявлення та запобігання порушенням законодавства суб'єктами господарювання, а також для забезпечення інтересів суспільства [1].

У сфері освіти державний контроль здійснюється з метою забезпечення якості освіти та освітньої діяльності, що включає реалізацію єдиної державної політики у сферах освіти та формування системи відповідальності органів влади, суб'єктів освітньої діяльності та їх органів управління. Основні функції органів контролю полягають у нагляді за дотриманням законодавства та зовнішньому оцінюванні ефективності діяльності суб'єктів освіти.

Організація діяльності закладу освіти є комплексною системою, яка включає різні структурні елементи, що взаємодіють для досягнення головної мети – забезпечення якісної освіти. Освітній процес забезпечує навчання та виховання учнів або студентів відповідно до встановлених програм і стандартів Міністерства освіти і науки України, а також інших міністерств та відомств, що мають у своєму підпорядкуванні освітні установи [2].

Організаційна структура будь якого закладу освіти складається з адміністрації, педагогічного колективу, технічного та обслуговуючого персоналу, які виконують різні функції для підтримки ефективного функціонування закладу. Матеріально-технічна база включає будівлі, обладнання, навчальні посібники, що використовуються для проведення навчального процесу. Фінансові ресурси охоплюють бюджетні та позабюджетні кошти, що використовуються для фінансування діяльності закладу. Правове

забезпечення включає нормативно-правову базу, яка регулює діяльність закладу освіти, права та обов'язки учасників освітнього процесу [4].

Організаційна діяльність закладу освіти включає ряд принципів:

- принцип законності, згідно з яким вся діяльність закладу повинна відповідати чинному законодавству, що стосується як освітнього процесу, так і фінансово-господарської діяльності;
- принцип доступності вимагає, щоб освіта була доступною для всіх громадян незалежно від їх соціального статусу, статі, національності, релігійних переконань тощо;
- принцип рівності передбачає рівні права та можливості для отримання якісної освіти всіма учасниками освітнього процесу;
- принцип демократизму полягає у залученні всіх учасників освітнього процесу до управління закладом освіти та розвитку самоврядування учнів і студентів;
- принцип науковості визначає, що освітній процес має базуватися на досягненнях сучасної науки та відповідати принципам доказовості та об'єктивності;
- принцип гуманізму передбачає поважання прав та гідності кожного учасника освітнього процесу і створення умов для розвитку особистості;
- принцип безперервності забезпечує можливості для постійного розвитку та підвищення кваліфікації педагогічних працівників і адаптацію освітніх програм до потреб сучасного суспільства;
- принцип інтеграції включає залучення до освітнього процесу різних наук, культур та методів навчання для всебічного розвитку особистості;
- принцип інноваційності вимагає впровадження нових технологій та методик навчання, адаптації освітнього процесу до сучасних викликів та потреб ринку праці [3, с. 177-178].

Запровадження сучасних механізмів контролю дозволить покращити фінансово-господарську діяльність закладу, забезпечити прозорість та відповідальність у використанні ресурсів, а також сприяти впровадженню інновацій у систему освіти.

Отже, організація контролю за діяльністю господарського закладу освіти є багатограним процесом, який охоплює різні рівні управління та регулюється нормативно-правовою базою. Ефективний контроль забезпечення якісної освіти, дотримання принципів законності, рівності та доступності для всіх учасників освітнього процесу. Таким чином, контроль господарської діяльності є інструментом розвитку освітніх установ та підвищення їх ефективності в умовах постійних змін і вимог сучасного суспільства.

Література

1. Горковенко І. В. Бухгалтерський облік бюджетних установ: стан та перспективи реформування. *Науковий вісник Харківського державного університету*. Херсон, 2017. Вип. 9. Ч. 2. С. 176-179.
2. Жук Л. В. Формування та розвиток систем наукової і науково-технічної діяльності у закладах вищої освіти: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук. Львів, 2019. 41 с.

3. Маслов В. І., Олійник В. В., Кириченко М. О. Закономірності наукового управління професійно-технічними навчальними закладами. *Управління якістю професійної освіти: зб. наук. пр. Укр. інж.-пед. акад.* Донецьк, 2001. С. 64–69.

4. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>

Вербицька Вікторія, Україна

МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ЕКОНОМІСТІВ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Розвиток національної економіки держави та її конкурентоспроможність на міжнародній арені значною мірою залежать від якості сучасної професійної підготовки майбутніх економістів в закладах вищої освіти.

У сучасних умовах постала необхідність покращення рівня економічної освіти студентів, реформування системи професійної підготовки економістів за такими напрямками: необхідність застосування інноваційних педагогічних технологій; врахування поліфункціональних міжпредметних зв'язків; посилення ролі самостійної роботи в освітньому процесі; налагодження механізмів взаємодії освітян та представників ринку праці й роботодавців; наближення здобутих результатів наукових досліджень студентів і викладачів до практичного використання їх у реальних умовах [1].

В умовах постійних змін та глобалізації майбутній економіст повинен усвідомити своє призначення для національної економіки й соціальну роль у суспільстві, добре розуміти професійні функції на сучасному ринку праці, бути компетентним фахівцем, готовим до професійної конкуренції.

Формування професійної компетентності майбутніх економістів є надзвичайно важливим завданням професійної підготовки, адже вони мають використати отримані знання для самостійного дослідження актуальних питань розвитку національної економіки України та світової економіки загалом. Професійна підготовка майбутніх економістів, на наш погляд, – це процес формування економічних знань, професійно спрямованих практичних умінь і навичок студентів, розвиток їхньої мотивації до економічної самоосвіти та безперервного самовдосконалення.

Серед ефективних освітніх технологій можна назвати технологію математичної підготовки майбутніх економістів, основною ознакою якої є забезпечення реалізації в освітньому процесі поставлених цілей в галузі формування математичної основи професійної компетентності майбутніх економістів згідно з логікою вищої економічної освіти. Математична підготовка студентів-економістів сприяє поглибленню фундаментальної підготовки професійної діяльності економіста й конкретизації процесу оволодіння її змістом.

Суттєву роль освітньому процесі крім обов'язкових дисциплін, відіграють і вибіркові – так, наприклад, для студентів-бакалаврів спеціальності «Економіка підприємства», можна запропонувати такі курси за вибором: «Глобальна економіка», «Економіка зарубіжних країн», «Інфраструктура товарного ринку», «Національна економіка», «Соціально-економічна безпека» (2 курс);

«Економіка промислового підприємства», «Економіка торгівельного підприємства», «Економіко-математичні моделі в управлінні економікою», «Електронна комерція», «Звітність підприємства», «Інвестування», «Комерційна діяльність», «Методи прийняття рішень», «Підприємництво і бізнес-культура», «Платіжні системи» (3 курс); «Аналіз господарської діяльності», «Аналітика бізнес-процесів», «Внутрішній економічний механізм підприємств», «Капітал підприємства: формування та використання», «Організаційне проектування підприємства», «Податкова система», «Прогнозування соціально-економічних процесів», «Фінанси підприємства», «Управління інтелектуальним капіталом», «Формування бізнес-моделі підприємства» (4 курс).

У процесі професійної підготовки майбутніх економістів до розвитку національної економіки в умовах євроінтеграції особливу увагу звертаємо на вибір студентом необхідних для нього освітніх програм (з набору запропонованих) і способів освоєння їх (індивідуальний темп, форми і терміни здачі необхідної звітності). Індивідуальна освітня програма складена студентом за допомогою викладача (тьютора). Інваріантна складова: освітньо-професійна програма, навчальний план.

Під індивідуальною освітньою програмою студента розуміємо попередній план, складений самим студентом за підтримки педагога-наставника, його освітньої та іншої діяльності, спрямованої на особистісний і професійний розвиток; розроблений з урахуванням особистих, освітніх і професійних інтересів, потреб і запитів студента. Індивідуальний освітній маршрут студента визначаємо як заздалегідь накреслений ним самим шлях на основі створеної раніше індивідуальної освітньої програми; в маршруті чітко визначено часові та освітні критерії, а також поетапність навчання; його побудова відбувається при здійсненні наставником педагогічної підтримки.

Принцип вибору індивідуальної освітньої траєкторії полягає в тому, що студент має право на усвідомлений і погоджений з педагогом вибір основних компонентів своєї освіти: змісту, цілей, завдань, темпу, форм і методів навчання, особистісного змісту освіти, системи контролю й оцінки результатів. Творчість можлива лише за умов волевиявлення у виборі елементів освітньої діяльності. Для цього забезпечуємо майбутнім економістам право вибору цілей заняття, способи їхнього досягнення, теми творчої роботи, форми її виконання і захист, заохочуємо їхній власний погляд на проблему, аргументовані висновки та самооцінки.

Отже, створення умов для моделювання студентом-економістом індивідуальної траєкторії навчання та графіка його руху за цією траєкторією передбачає: ознайомлення з програмою професійної підготовки, нормативною та варіативною частинами навчального плану, запропонованими моделями навчання (очна, комбінована, дистанційна), модульною технологією представлення навчального матеріалу дисциплін, диференціацією завдань за рівнями складності, можливість свідомого вибору дисциплін, послідовності, синхронності й темпу виконання завдань, графіка поточного, модульного та підсумкового контролю.

Література

1. Ковальчук Г. О. Активізація навчання в економічній освіті : навч. посібник. Вид. 2. Київ : КНЕУ, 2003. 298 с.

Головатюк Іван, Україна

АРТ-ТЕРАПЕВТИЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ МИСТЕЦЬКОЇ ОСВІТИ У ЗВО

Арт-терапія, що в останні роки набуває все більшого поширення в роботі педагогів, психологів та інших фахівців, чия діяльність пов'язана, насамперед, з людською особистістю, виникла як спосіб лікування мистецтвом і в середині ХХ століття активно застосовувалась для допомоги хворим у лікарнях і госпіталях. Нині первинне значення арт-терапії дещо змінилось і було переосмислене науковцями, тому в сучасній науковій традиції арт-терапія розуміється як метод роботи з внутрішнім світом людини, лікування її душі.

Оскільки арт-терапія має потенціал для роботи з внутрішнім світом особистості, закономірно, що найактивніше її застосовують у практиці психологи і педагоги. Зокрема в педагогічній науці виокремлюється група арт-терапевтичних педагогічних технологій, використання яких дає можливість урізноманітнити освітній процес у ЗВО та підвищити його ефективність, покращити результати навчання студентів.

Арт-терапевтичні технології ефективно працюють на досягнення мети й результатів освітнього процесу ще й тому, що арт-терапія ніби доповнює освіту тими рисами, які не притаманні їй за своєю суттю. Так, Г. Венгровер порівнює арт-терапію і освіту й зазначає, що для арт-терапії важливий індивідуум або група на відміну від освітньої культури, де увага зміщується на освітнє середовище. Окрім того, якщо для освіти важливі спільні риси студентів: вік, рівень освіченості, рівень емоційного розвитку, то арт-терапія фокусується на унікальних рисах і відмінностях кожної особистості [5, с. 111].

Окрім терапевтичної складової важливим елементом арт-терапії є мистецтво, завдяки чому зокрема арт-терапевтичні технології виявляються ефективними в роботі зі студентами мистецьких спеціальностей, зокрема студентів, який здобувають бакалаврський рівень вищої освіти за спеціальністю 026 Сценічне мистецтво.

Мистецтво є тією ланкою, що пов'язує мистецьку освіту й арт-терапію і основою, на якій будується їх взаємозв'язок. В західній науковій традиції виокремлюються чотири аспекти мистецької освіти, що відображають уміння майбутніх фахівців: 1) бачити і відчувати мистецькі відносини; 2) продукувати об'єкти мистецтва; 3) знати і розуміти їх; 4) оцінювати мистецькі продукти [1, с. 2]. В щоденній діяльності акторів, як професійних, так і студентів, які лише здобувають фах, переважають кілька активностей, зокрема читання та робота над роллю, п'єсою. Таким чином, для підготовки майбутніх акторів доцільно застосовувати арт-терапевтичні технології бібліотерапії і драматерапії.

Бібліотерапія є арт-терапевтичною технологією, що спрямована на вирішення внутрішніх проблем особистості за допомогою читання книг. Процес бібліотерапії є багатоетапним і передбачає, насамперед, етап ідентифікації – вивчення себе та інших. Робота на цьому етапі відбувається в кілька кроків: 1) формування Я-концепції особистості; 2) підвищення рівня розуміння особистістю поведінки і мотивів людини; 3) сприяння формуванню чесної самооцінки особистості; 4) пошук способів, що дадуть особистості можливість знайти інтереси поза собою. Наступний етап – т.зв. катарсис – передбачає стимулювання в особистості катарсичного досвіду, тобто зняття емоційного чи психічного тиску. Нарешті останній етап – інсайт – визначення кроків для вирішення конкретної проблеми особистості. На цьому етапі важливо сформулювати в особистості розуміння того, що вона не перша, хто стикається з цією проблемою; продемонструвати, що проблема має більше, ніж один спосіб вирішення; розвинути в особистості вміння вільно говорити про проблему та всі її аспекти; допомогти особистості сформулювати конструктивний план дій для розв'язання проблеми [2, с. 37]. Терапевтичний ефект у бібліотерапії досягається за допомогою прочитання й опрацювання текстів, книг, які розглядають проблему ідентичну до тієї, з якою стикається особистість.

Драматерапія передбачає застосування драматичних прийомів задля роботи з емоційною сферою особистості. Північноамериканська асоціація драматерапії визначає драматерапію як цілеспрямоване використання прийомів гри, перевтілення, проєкції, метафори, дистанціювання, імпровізації для того, щоб допомогти особі у реалізації значущих особистісних змін [6].

Попри те, що драма, робота над ролями є тією активністю, яка супроводжує студентів – майбутніх акторів, а згодом і акторів-практиків у їхній щоденній діяльності, для того, щоб не втратити власну ідентичність, важливо вміти абстрагуватися від ролей і образів, які доводиться представляти на сцені. Найефективнішими прийомами драматерапії, які доцільно використовувати в роботі з майбутніми акторами сценічного мистецтва є прийоми «виходу» з ролі, або деролінгу, а також прийом емоційної дистанції. Деролінг, на відміну від «вживання» в роль, передбачає повернення актора до власної особистості, власних емоцій. Традиційно якість акторської роботи оцінюється за вмінням перевтілитися в образ, стати тим персонажем, роль якого актор виконує. Водночас задля збереження емоційного здоров'я і добробуту, акторові необхідно чітко розмежовувати власну особистість з її проблемами й недоліками і роль, вигаданого персонажа. Прийом деролінгу дає можливість акторам час на осмислення своєї діяльності, возз'єднання з власним тілом і ідентичністю, постановку цілей для майбутніх професійних завдань [4, с. 12-14]. Прийом емоційної дистанції полягає у дистанціюванні актора від свого персонажа. Студентам – майбутнім акторам можна запропонувати на початку, в середині та наприкінці семестру створити соціальний атом – міжособистісну карту, що вказує на ступінь впливу на студента з боку інших осіб [3, с. 64]. До цієї карти студенти можуть включити персонажів, ролі яких вони за планом

повинні грати протягом семестру. Цей прийом допомагає дотримуватися дистанції між ролями як студенту, так і викладачу.

Таким чином, арт-терапевтичні технології є ефективним інструментом у мистецькій освіті у ЗВО, а у процесі професійної підготовки майбутніх акторів сценічного мистецтва доцільним є використання бібліотерапії і драматерапії. Арт-терапевтичні технології допомагають особистості управляти своїми емоціями, розуміти й аналізувати їх, що для фахівців мистецьких спеціальностей є запорукою збереження емоційного здоров'я і ефективного здійснення своєї професійної діяльності.

Література

1. California State Department of Education. *Art Education Framework*, 1971. P.2.
2. Canty N. Bibliotherapy: Its Processes and Benefits and Application in Clinical and Developmental Settings. *LOGOS. Journal of the World Book Community*. 2017. Iss. 28, Vol. 3. P.32–40.
3. Carey L. J. Expressive and creative arts methods for trauma survivors. Jessica Kingsley Publishers, 2006. 224p.
4. Faith E. Drama therapy for actors training programs. Expressive Therapies Capstone Theses. Lesley University. URL: https://digitalcommons.lesley.edu/expressive_theses/429?utm_source=digitalcommons.lesley.edu%2Fexpressive_theses%2F429&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages
5. Wengrower H. Art therapies in educational settings: An intercultural encounter. *The Arts in Psychotherapy*. 2001. Iss. 28. P. 109-115.
6. What is drama therapy? NADTA. URL: <https://www.nadta.org/what-is-drama-therapy>

Дяченко Ірина, Україна

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ 061 ЖУРНАЛІСТИКА

Потужний розвиток інформаційного суспільства зумовлює нові запити щодо журналістської підготовки, оскільки в сучасних умовах інформаційного суспільства дедалі більше посилюється роль мас-медіа як соціального інституту. Зростання впливу різноманітних мас-медіа на долі країн зумовлюють особливо прискіпливе ставлення до професії журналіста, зумовлює необхідність пошуку нових форм і методів підготовки майбутніх журналістів, а також підготовки їх до медіаосвітньої діяльності, оскільки медіаосвіта є невід'ємною частина сучасного світу, а журналісти як посередники між інформацією та суспільством відіграють ключову роль у формуванні медіаграмотності. Ефективність роботи сучасних медіа багато в чому залежить від медіаграмотності журналістів.

Професійна підготовка журналістів – це складний і багатогранний процес, який вимагає не лише теоретичних знань, а й практичних навичок, творчого мислення та високої соціальної відповідальності. Сучасний медіапростір динамічно розвивається, висуваючи до журналістів все нові вимоги. Тому підходи до їхньої підготовки також постійно змінюються та вдосконалюються.

У процесі професійної підготовки здобувачі вищої освіти першого (бакалаврського) рівня спеціальності 061 «Журналістика» освітньої програми «Журналістика та соціальні комунікації» в процесі професійної підготовки повинні навчитися усвідомлювати свою соціальну роль в українському суспільстві й у світі загалом, а значить – вони, насамперед, мають бути медіаграмотними. Їхня підготовка повинна включати не лише навички збору та подачі новин, а й глибоке розуміння медіапроцесів та здатності до медіаосвітньої діяльності.

Професійна підготовки майбутніх журналістів – інструмент забезпечення фундаментальних прав і свобод людини, підвищення темпів соціально-економічного й науково-технічного розвитку, гуманізації суспільства, утвердження культури. Вона визначає основні соціальні запити, цілі й завдання щодо забезпечення розвитку цієї сфери суспільного буття, гарантує їх запровадження шляхом реалізації погоджених дій держави й суспільства [1].

Майбутні журналісти в контексті медіаосвітньої діяльності повинні вміти:

- аналізувати інформацію, виявляти маніпуляції та дезінформацію та навчати аудиторію критично оцінювати медіаконтент;
- виявляти маніпуляції, фейки, пропаганду;
- здійснювати пошук нових тем та форматів, проявляючи креативність у створенні журналістських матеріалів;
- вирішувати проблемні ситуації, швидко адаптуватися до змін у медіапросторі;
- розуміти процеси комунікації, вплив медіа на суспільство, знати теорії інформації та масових комунікацій;
- критично оцінювати новини, статті, відео, розпізнавати маніпуляції, фейки та пропаганду;
- знати особливості різних медіа (традиційних та цифрових), їхніх сильних і слабких сторін, а також впливу на аудиторію;
- готувати матеріали, які відповідають етичним стандартам і сприяють розвитку критичного мислення аудиторії;
- відчувати потреби, інтереси та особливості різних аудиторій для створення ефективних медіаповідомлень;
- проводити публічні виступи, тренінги, семінари тощо.

Розуміння медіаосвіти допомагає журналістам усвідомлювати свою відповідальність за поширення інформації та її вплив на суспільство.

Використання в освітньому процесі здобувачів журналістської освіти прикладних соціально-комунікаційних технологій сприяє розвитку критичного і творчого мислення майбутніх журналістів як ключового механізму генерації нових ідей; оперативному прийняттю студентами самостійних рішень.

Застосування інтерактивних методів навчання стимулює пізнавальну діяльність студентів, розвиток їхніх комунікативних умінь; зумовлює успішне виконання творчих завдань; сприяє педагогічній взаємодії; виховує рочуття журналістського колективізму.

Майбутніх журналістів необхідно спрямовувати на те, що в умовах інформатизації, вони, формуючи громадську думку, допомагають виробленню громадянських та ціннісних орієнтирів суспільства.

Відкриття експериментальних майданчиків, творчих лабораторій; проведення майстер-класів; розробка системи нестандартних методів навчання, зокрема ділових ігор, під час яких кожен студент-журналіст міг би розвивати власний творчий потенціал, формувати свою журналістську індивідуальність, саморозвиватися й самовдосконалюватися – сприятливі умови для розвитку конкурентоспроможності майбутніх фахівців спеціальності 061 Журналістика.

Застосування в освітньому процесі електронних освітніх ресурсів, зокрема системи електронного забезпечення навчання майбутніх журналістів, якою, наприклад, у Класичному приватному університеті м. Запоріжжя є «Віртуальна аудиторія» (сайт підтримки освітніх програм), зумовлена широким діапазоном інформаційно-комунікаційних і технологічних засобів у вищій освіті.

Варто зауважити, що створення інформаційного освітнього середовища за допомогою ІКТ в освітньому процесі активізують та інтегрують навчальні ресурси (зокрема інфографіку як засіб візуалізації освітнього контенту, засоби презентації навчального матеріалу з мультимедійними ефектами, що сприяє використанню програмного забезпечення для виконання практичних (лабораторних) робіт, створення студентами творчих проєктів, власного інфографічного продукту тощо.

Серед сучасних тенденцій у підготовці майбутніх журналістів можна виокремити такі, як: навчання роботі з різними медіаформатами (текст, фото, відео, аудіо); формування у здобувачів журналістської освіти цифрової грамотності, знань основ веб-дизайну, SEO, соціальних мереж тощо; розвиток у майбутніх журналістів почуття відповідальності перед суспільством.

Отже, професійна підготовка журналістів – це безперервний процес, який має відповідати вимогам сучасного медіапростору. Комбінація теоретичних знань, практичних навичок та розвитку особистісних якостей дає змогу підготувати фахівців, здатних створювати якісний, об'єктивний та актуальний контент.

Література

1. Левківський К. Якісна освіта – запорука самореалізації особистості. *Вища школа*. 2010. № 1. С. 5–14.

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СУЧАСНОГО ВЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА: АНДРАГОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Професія вчителя-логопеда вимагає глибоких знань, практичних навичок та постійного самовдосконалення. Якісна підготовка майбутніх фахівців зі спеціальності 016.01 «Спеціальна освіта. Логопедія» є запорукою успішної корекційної роботи з дітьми, які мають порушення мовлення.

Вчитель-логопед – це не просто педагог, який займається діагностикою, усуненням мовленнєвих недоліків, запобіганням вад мовлення, пропагуванням логопедичних знань, це – загалом високоосвічена людина зі стійкими моральними нормами та цінностями, яка творчо підходить до своєї роботи, з повагою та любов'ю ставиться до кожної дитини, незважаючи на всю своєрідність її психофізичного розвитку [3].

Життя вимагає від сучасного логопеда інноваційної діяльності, нетрадиційних підходів у навчанні й вихованні підростаючого покоління. Інноваційна діяльність – це самовдосконалення та самоосвіта. Щоб бути інноваційним педагогом необхідно насамперед не боятись та позбутися комплексів, що заважають діяти інноваційно [4].

Професійна компетентність учителя-логопеда являє собою інтегративну якість фахівця, який виявляє готовність максимально ефективно здійснювати діагностику, корекційно-превентивне навчання та особистісний розвиток осіб з вадами мовлення [2, с. 8]. На думку Ю. Пінчук професійна компетентність учителя-логопеда [там само] охоплює:

- соціально-особистісну компетентність (професійні мотиви, інтерес до діяльності, професійно значущі риси особистості, професійна свідомість, професійні здібності);
- теоретичну компетентність (психолого-педагогічні, спеціальні та міждисциплінарні, науковий світогляд);
- практично-методичну компетентність (гностичні, орієнтаційні, прогностичні, проєктивні, корекційні, організаційні, інформаційні, комікативні, перцептивні та рефлексивні вміння).

А науковець О. Мартинчук у структурі компетентності логопеда виокремлює такі компоненти: діагностико-аналітичний, конструктивно-організаторський, дидактичний, корекційно-розвивальний, виховний, комунікативно-мовленнєвий, трансформаційний [1].

Сучасний логопед повинен володіти педагогічним гуманізмом (довіра та повага до дітей); емпатійним розумінням дитини (прагнення і вміння відчувати іншого як себе, сприймати їх позиції та розуміти внутрішній світ); співробітництвом (поступове перетворення дітей на співтворців корекційного процесу); діалогізмом (уміння підтримувати діалог та надавати дитині рівні права в ньому); особистісною позицією (творче самовираження, за якого логопед постає перед дітьми не як позбавлений індивідуальності, а той, який

оволодів компетентностями, які дають можливість справлятися з різними логопедичними ситуаціями) (Л. Черніченко [4]).

Професійна підготовка учителів-логопедів має бути спрямована на збагачення здобувачів спеціальної освіти комплексом знань про особливості розвитку дітей з порушеннями мовлення, на методики використання технології особистісно орієнтованого підходу до педагогічної взаємодії з такими дітьми з урахуванням їхніх вікових та індивідуальних особливостей, соціальних чинників тощо, про способи, методи та форми психологічної підтримки дітям з порушеннями в розвитку мовлення. Адже специфіка корекційно-логопедичного супроводу осіб з порушеннями мовлення полягає в поліфункціональності та багатоаспектності.

У процесі професійної підготовки логопеди повинні навчитися володіти всіма техніками арт-терапії, зокрема такими, як: бібліотерапія (корекція за допомогою читання); вокалотерапія (корекція співом); ізотерапія (корекція за допомогою образотворчого мистецтва); імаготерапія (корекція і розвиток за допомогою образів та засобів театралізації); казкотерапія (корекція через інсценування казок); кінезіотерапія (логопедична та фонетична ритміка); музикотерапія (корекція через сприйняття музики); пісочна терапія (розвиток дрібної моторики).

Логопеди працюють безпосередньо з людьми, тому практичні навички є надзвичайно важливими, й андрагогічний підхід надає більше можливостей для практичної підготовки. Логопеди повинні постійно оновлювати свої знання, оскільки галузь логопедії постійно розвивається, й андрагогіка сприяє формуванню навичок самонавчання та самовдосконалення.

Практичні завдання для студентів у процесі професійної підготовки – максимально наближені до реальних професійних ситуацій, що дозволяє їм закріпити теоретичні знання на практиці. Окрім того, здобувачі мають можливість самостійно вивчати новий матеріал, проводити дослідження, готувати презентації, що сприяє їхньому професійному саморозвитку та самовдосконаленню. Оскільки галузь логопедії постійно розвивається, логопеди повинні постійно оновлювати свої знання, саме андрагогіка сприяє формуванню навичок самонавчання та самовдосконалення.

Андрагогічний аспект у підготовці вчителів-логопедів передбачає активну участь здобувачів спеціальної освіти в розробці навчальних програм, виборі теми дослідження, способів презентації результатів своїх наукових робіт тощо. Навчання відбувається з оперттям на попередній досвід роботи здобувачів, на їхні практичні вміння. Здобувачі шукають рішення проблемних ситуацій, що сприяє розвитку критичного мислення та творчих здібностей; відбувається співпраця між викладачами та студентами, а також між самими студентами, що сприяє обміну досвідом і знаннями.

Серед практичних навичок, якими має володіти сучасний вчитель-логопед, виокремлюємо: здатність до діагностики мовленнєвих порушень, проведення логопедичного обстеження, аналізу отриманих даних та складання індивідуальних програм корекції; вміння проводити корекційну роботу, заняття з дітьми, які мають різні мовленнєві порушення; навички використання

різноманітних дидактичних матеріалів та ігор; здатність до взаємодії з батьками, вчителями та іншими фахівцями; вміння вести документацію, складати логопедичні паспортів, протоколи обстеження, індивідуальні програми корекції тощо.

Важливими у цьому контексті є особистісні якості здобувачів, зокрема: терпіння та емпатія, здатність до тривалої та систематичної роботи з дітьми, розуміння їхніх особливостей та емоційного стану; комунікабельність, вміння встановлювати контакт з дітьми, батьками та колегами; креативність у корекційно-розвивальній діяльності; високий рівень відповідальності за результати своєї праці.

Отже, андрагогічний аспект у професійній підготовці вчителів-логопедів реалізується шляхом впровадження в освітній й процес групових форм роботи, дискусій, ділових ігор, кейс-методу, творчо-комунікативних проєктів, тренінгів, круглих столів, презентацій, проведення занять у логопедичних кабінетах, інклюзивних класах та групах в закладах дошкільної освіти, в спеціальних школах, співпраця з досвідченими логопедами, використання різних освітніх онлайн-платформ, цифрових додатків, онлайн-ресурсів тощо.

Література

1. Мартинчук О. В. Підготовка фахівців зі спеціальної освіти до професійної діяльності в інклюзивному освітньому середовищі : монографія. Київ : «Видавництво «Центр учбової книги», 2018. 430 с.

2. Пінчук Ю. В. Система професійної компетентності вчителя-логопеда : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.03. Київ, 2005. 22 с.

3. Рібцун Ю. В. Науково-теоретичні аспекти професійної діяльності вчителялогопеда. *Логопед.* 2012. № 1 (13) січень. С. 2–7.

4. Черніченко Л. А. Теорія і практика професійної підготовки логопедів до інноваційної діяльності в інклюзивній дошкільній освіті : монографія. Умань : Візаві, 2021. 188 с.

Лі Мяо, Кунтай

SWOT-АНАЛІЗ ІНФОРМАТИЗАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ В КИТАЇ

Інформатизація освітньої діяльності відіграє важливу роль у процесі підготовки майбутніх вчителів, виступаючи як інструмент реалізації реформи педагогічної освіти. Очевидно, що вдосконалення методів та оновлення змісту педагогічної освіти неможливе без застосування новітніх інформаційних та цифрових технологій у навчанні.

Процес моделювання педагогічних явищ і процесів завжди пов'язаний зі складнощами співвідношення ідеальних уявлень про ці явища та реальні можливості їх реалізації у навчальному процесі освітньої організації у зв'язку з наявними насправді ризиками, обмеженнями, дефіцитами матеріально-технічних можливостей тощо. Тому перш ніж впроваджувати будь-які

інноваційні педагогічні моделі та технології, необхідно оцінити можливі плюси та мінуси від реалізації цих нововведень. Для цілей оцінювання ризиків, витрат та переваг педагогічного моделювання в останні роки почали застосовувати метод SWOT-аналізу. Цей елемент стратегічного планування будь-якої організації. Школа або ЗВО є організаціями сфери освіти і, як державні організації, можуть оцінюватися з позицій стратегічного планування їх діяльності, освітньої політики, що ними проводиться, можливостей впровадження інноваційних освітніх технологій.

На основі SWOT-аналізу перед впровадженням будь-якого плану, моделі, програми розвитку та інших стратегічних можливостей доцільно оцінити, які з елементів плану (моделі), що впроваджується, можуть дати позитивний ефект, а які призвести до ризиків і втрат. Для цього необхідно оцінити можливості конкретної організації (стратегій, методик, технологій тощо) з різних боків. Тобто SWOT-аналіз дозволяє передбачати перспективи технологій, що впроваджуються, та ефективність стратегій управління.

На основі SWOT-аналізу виявляються взаємозв'язки між окремими факторами та групами факторів. Якщо розмірковувати в категоріях педагогічної науки, то SWOT-аналіз дозволяє виявити педагогічні, організаційні, управлінські та інші умови ефективної реалізації педагогічних моделей, освітніх програм, проєктів, стратегій і технологій, що розробляються та впроваджуються.

Метод SWOT-аналізу допомагає комплексно оцінити стан зовнішнього та внутрішнього середовища суб'єкта аналізу (в даному випадку аналіз інформатизації освіти низки китайських педагогічних вузів). Він допомагає не лише достатньо об'єктивно оцінити поточну ситуацію та можливі зміни, які можуть відбутися під дією тих чи інших зовнішніх (і/або внутрішніх) факторів середовища, а й передбачати перспективи розвитку ситуацій та потенційні ризики, у тому числі соціальні, економічні, політичні та інші чинники, наприклад вплив пандемії в розвитку інформатизації освіти, оснащеність тих чи інших регіонів інформаційно-технічним забезпеченням тощо.

SWOT-аналіз застосовувався нами для того, щоб проаналізувати сильні та слабкі сторони процесу інформатизації педагогічної освіти в Китаї в різних умовах (економічних, соціальних, матеріально-технічних) та різних географічних регіонах. Ми також ставили завдання виявити наявність протиріч і проблем при впровадженні цифрових технологій в освітньому середовищі, а також потенціал цифрової трансформації освіти, що розвиває, і можливі ризики, пов'язані з реалізацією інформатизації.

У процесі експериментальної (аналітичної) роботи нами, були використані дані, отримані в ході проведення комплексної оцінки ефективності процесу інформатизації в педагогічній освіті КНР по регіонах і в локальних умовах. При цьому вивчалася і оцінювалася велика кількість нормативних і програмних документів освітніх організацій, що знаходяться у відкритому доступі, регіональних систем управління освітою тощо та період з 2018 по 2023 роки. Крім документації, оцінювався також ряд інших факторів, у тому числі

особливості цифрового освітнього середовища освітніх організацій, оцінка актуальності матеріалів сайту освітньої організації, технічна оснащеність освітніх організацій різних регіонів (провінцій), використання сучасних платформ, організація масових відкритих освітніх курсів (МВОК) тощо.

Таблиця 1

SWOT-аналіз результативності інформатизації педагогічної освіти у сучасному Китаї

СИЛЬНІ СТОРОНИ S-Strengths	СЛАБКІ СТОРОНИ W-Weaknesses
1. Включення інформатизації педагогічної освіти як пріоритетного напрямку до програмних документів державних органів управління освітою, до загальної стратегії інформатизації освіти Міністерства освіти КНР. 2. Орієнтація педагогічних кадрів на підвищення рівня інформаційної грамотності у сфері застосування цифрових технологій та цифрових освітніх ресурсів. 3. Успіхи, досягнуті стратегіями інформатизації та цифрової трансформації освіти, що застосовуються в КНР (безліч цифрових навчальних платформ, створення Національної платформи розумної освіти, опора на технології штучного інтелекту, великі дані тощо). 4. Успіхи та прогрес у загальному процесі інформатизації та побудові цифрової економіки в Китаї. 5. Досить великий накопичений педагогічний досвід упровадження цифрових технологій у Китаї. 6. Високий рівень інформаційно-технологічної та матеріально-технічної оснащеності освітніх організацій в економічно розвинених провінціях та регіонах КНР. 7. Наявність автоматизованого робочого місця вчителя, сучасне технічне оснащення, велике покриття територій Інтернет-зв'язком, що	1. Відсутність системної, спеціально розробленої лише на рівні законодавства країни основи інформатизації освіти, включаючи педагогічне освіту. 2. Надмірна кількість наявних у системі освіти цифрових технологій і часта їх зміна, що важко сприймається педагогами і учнями. 3. Відсутність цільових розробок підвищення інформаційної грамотності педагогів в умовах єдиного цифрового освітнього середовища масштабах як окремих провінцій, та й усієї держави загалом. 4. Недостатньо інтенсивне просування стратегій педагогічної освіти на місцях, у вишах та освітніх організаціях локального рівня. 5. Відсутність чи слабка координація діяльності з контролю процесу інформатизації освіти різних провінцій Китаю. У КНР поки що мало провінцій, які є пілотними майданчиками з інформатизації освіти. 6. Великі відмінності в умовах економічного та соціального становища різних регіонів Китаю, географічних та соціально-культурних факторів. 7. Складність для освітян проходити курси підвищення інформаційної грамотності у робочий час, без відриву від професійної діяльності. 8. Слабка взаємодія державних

дозволяє педагогам зробити процес навчання інтенсивнішим в умовах цифрового середовища. 8. Досить високий рівень цифрової грамотності та інформаційно-комунікативної компетентності освітян. 9. Стабільно працююча система моніторингу інформатизації освіти з боку державних органів, органів управління освітою. 10. Наявність широкої інфраструктури масових відкритих освітніх курсів (МВОК), які за чисельністю та відвідуваністю міцно займають перші місця у світовому академічному співтоваристві. Накопичено величезний досвід використання МВОК в умовах педагогічної освіти	органів із позабюджетними організаціями, комерційними підприємствами для активації можливостей та пошуку нових ресурсів для інформатизації педагогічної освіти. 9. Перевантаження вчителів та учнів в урочній та позаурочній діяльності. 10. Проблема швидкого освоєння цифрових технологій багатьма педагогами.
МОЖЛИВОСТІ O-Opportunities	ЗАГРОЗИ T-Threats
1. Можливість використання Національної платформи розумної освіти як інструменту просування інформатизації у всіх регіонах Китаю. 2. Потенційна можливість більш широкого, варіативного та багатопрофільного застосування технології штучного інтелекту, технологій великих даних, проекту "Інтернет+освіта" у педагогічній освіті в усіх регіонах. 3. Стимулювання підвищення мотивації до інформаційної грамотності у педагогів у вигляді групових та індивідуальних науково-дослідних проєктів, інтерактивних освітніх ресурсів та технологій.	1. Інертність певної частини педагогів до підвищення рівня інформаційної грамотності, цифрових навичок з психологічних, організаційних та інших чинників. 2. Недостатня мотивація низки педагогів до ухвалення інновацій у сфері застосування сучасних цифрових освітніх ресурсів. 3. Дефіцит часу у педагогів на інтенсивну роботу щодо підвищення своєї цифрової грамотності. 4. Слабка розробленість методологічної основи інформатизації освіти, зокрема педагогічної. 5. Небезпека, що висловлюється іноді, що надмірний технологічний розвиток суспільства і застосування робототехніки може призвести до того, що штучний інтелект замінить вчителя.

Таким чином, проведений SWOT-аналіз показує, що розроблена в Китаї система інформатизації педагогічної освіти є досить ефективною і має великий технологічний потенціал. Наявність таких сильних сторін, як високий рівень матеріально-технічної та інформаційно-технологічної оснащеності більшості освітніх організацій у розвинених регіонах, досвід педагогів у сфері застосування інформаційно-комунікаційних технологій, висока цифрова та методична грамотність педагогів дозволяє планувати стратегії подальшого розвитку процесу інформатизації освіти з метою більш якісної підготовки педагогів та підвищення якості освіти в цілому. Більшість слабких сторін інформатизації педагогічної освіти свідчать про те, що певна кількість проблем, що виникають, зумовлена нерівномірним економічним розвитком регіонів і пов'язаним з цим різним оснащенням освітніх організацій. Наявні проблеми потенційно можна подолати за рахунок удосконалення організаційно-управлінських механізмів інформатизації освіти, оцінки ризиків цифрової трансформації, своєчасного вирішення проблем.

Література

1. Бак М. Інформатизація освіти як предмет філософсько-педагогічного дискурсу. *Гілея: науковий вісник*. 2014. Вип. 89. С. 347-350.
2. Бойчук І. Д., Косяченко Н. М., Луцак І. В., Ходаківська В. П. Використання результатів SWOT-аналізу при формуванні стратегії розвитку закладу освіти. *Інноваційна педагогіка*. 2023. Вип. 58(1). С. 171-177
3. Ду Юся. Еволюція та особливості політики інформатизації педагогічної освіти Китаю. *Дослідження в галузі електронної освіти*. 2013. № 8. С. 36. (китайською мовою).
4. Ке Цинчао. Погляд на цифрові ресурси та стратегія розвитку інформатизації освіти 2.0. *Новини освіти Китаю*. 01 вересня 2018 р. (китайською мовою).
5. Лей Чаозі. Освітня інформатизація: від 1.0 до 2.0: Тенденція та осмислення розвитку освітньої інформатизації у моїй країні у нову епоху. *Журнал Східно-китайського педагогічного університету*. 2018. № 1. С. 98 (китайською мовою).

Мотузенко Олена, Україна

ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНСЬКИХ ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Україна, згідно з Європейською інноваційною панеллю (European Innovation Scoreboard) за 2024 рік, є країною, що розвивається у сфері інновацій із показником на рівні 32,5% від середнього по ЄС, що менше, ніж у середньому для країн з подібним статусом (48%). Проте, Україна демонструє позитивну, хоча і менш стрімку, ніж ЄС, тенденцію покращення на 10% [1]. Економіка України та її інноваційний потенціал постраждали від воєнних дій, що спричинило значне зниження експорту високотехнологічної продукції та

негативний вплив на інновації. Проте, війна також стимулювала цифровізацію та сприяла створенню у 2023 році хабу EIT RIS (Регіональна інноваційна схема Європейського інституту інновацій та технологій), з метою зміцнення інноваційних спроможностей та залучення до інноваційних процесів українських закладів вищої освіти (ЗВО), організацій та підприємств для повноцінного використання можливості для їхнього зростання та розвитку. Згідно з інноваційним профілем України на 2024 рік, національні ЗВО мають відігравати ключову роль у посиленні науково-дослідного потенціалу країни. Одночасно, інновації є критичними для створення сучасного освітнього середовища, яке здатне забезпечити підготовку студентів до активної участі в досягненні Цілей сталого розвитку (ЦСР) ООН та сприяти адаптації освітніх закладів України до сучасних викликів, таких як глобалізація, цифровізація, екологічні та соціальні виклики, включно питання миру та безпеки. Системний аналіз інновацій та розбудова інфраструктури для трансферу та впровадження в ЗВО України інноваційного досвіду країн ЄС у сфері досягнення університетами ЦСР розглядається автором як основа забезпечення наукової системності впровадження і сталості результатів інноваційних змін в українських ЗВО. Отже, на сучасному етапі, питання методологічної обґрунтованості процесу впровадження інновацій для досягнення ЦСР набувають особливої актуальності.

Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти України активно працює над імплементацією принципів сталого розвитку, які включають екологічні аспекти (ініціативи "зеленого кампусу", екологічно орієнтовані курси та дослідження); соціальну сферу (освітні програми, що сприяють підвищенню соціальної відповідальності та залученню громад) та економічну сферу (підходи для підтримки економічної стійкості освітніх установ і розвиток інновацій) [2].

Значна кількість українських ЗВО набувають досвіду впровадження сталості, але такі дії на сучасному етапі мають скоріше проєктний, ніж операційний характер. Основою для інтеграції стійких практик у навчальні програми, наукові дослідження та управління закладами освіти, що дозволить університетам робити вагомий внесок у досягнення екологічних, економічних і соціальних ЦСР на національному та міжнародному рівнях є розбудова відповідної інноваційної інфраструктури ЗВО. Інфраструктура для впровадження інновацій на досягнення ЦСР – це комплекс регламентних, організаційних, матеріальних, фінансових, технічних та інформаційних ресурсів, що створюють умови для ефективного розвитку та реалізації інноваційних рішень у закладах вищої освіти, спрямованих на досягнення ЦСР. Така інфраструктура має включати створення окремих оперативних структурних підрозділів у ЗВО, впровадження зобов'язань сталості в діючі підрозділи, розробку нових внутрішніх політик і регламентів для забезпечення інституційної підтримки інновацій та створення широкого набору інструментів для досягнення інтегрованої сталості (навчальних програм і спеціалізованих навчальних курсів, навчальних та дослідницьких лабораторій, центрів трансферу інновацій, цифрових платформ, «зелених» кампусів, систем

енергозбереження, інструментів для міждисциплінарної співпраці), розвитку міжнародного співробітництва для трансферу інновацій та підвищення кваліфікації персоналу і викладачів. Методологічні засади трансферу та впровадження інновацій для досягнення інтегрованої сталості мають ґрунтуватися на взаємодоповнюючих підходах: системному підході (включає інтеграцію всіх аспектів освітнього процесу в єдину систему, що підтримує інновації та сталий розвиток); компетентнісному (як орієнтація на розвиток компетентностей, які сприяють досягненню ЦСР); діяльнісному (як спрямованість на практичну діяльність, що забезпечує навчання через реальні проекти, зокрема "зелені дослідження", екологічні та соціально орієнтовані проекти); синергетичному (як забезпечення інтеграції зусиль різних зацікавлених сторін: різних структурних підрозділів ЗВО та широкого кола зовнішніх стейкхолдерів для підтримки інновацій).

Організація впровадження інновацій у ЗВО має включати декілька логічно пов'язаних етапів: діагностичний етап (оцінка поточного стану ЗВО та визначення ключових проблем інноваційного розвитку); моніторинг інноваційного середовища та ідентифікація кращих практик; проєктний (розробка стратегії впровадження інновацій спрямованих на досягнення ЦСР з акцентом на екологічні, соціальні та економічні стандарти); етап реалізації (впровадження методів та технологій, орієнтованих на сталий розвиток); оцінювання результатів для забезпечення відповідності ЦСР та масштабування кращих практик інтегрованої сталості у ЗВО. Діяльність на кожному етапі має враховувати певний набір основних принципів впровадження інновацій: цілісності (зосередженість на всебічному розвитку освіти); наукової обґрунтованості (інновації мають базуватися на новітніх наукових дослідженнях); адаптивності (гнучкість в адаптації інновацій до змінних вимог освітнього середовища); інтеграції (зв'язок інновацій із загальними освітніми процесами та ЦСР) та апробації. В умовах сучасних викликів, зокрема зумовлених війною в Україні, впровадження інновацій в освітніх закладах потребує врахування як зовнішніх, так і внутрішніх факторів, які можуть посилити чи, навпаки, обмежити ефективність інноваційних змін. До внутрішніх факторів належить: професійна компетентність персоналу, підтримка керівництва, інституційна культура, підвищення кваліфікації для ефективного реагування на нові вимоги.

Зовнішні фактори включають державну підтримку, наявність чи обмеженість фінансування, розвиток нормативної бази. Важливо також врахувати підтримку, що надається на рівні Європейського Союзу, яка сприяє досягненню Цілей сталого розвитку (ЦСР) та інтеграції українських ЗВО до єдиного європейського освітнього простору:

1. Підтримка програм Erasmus+ та Horizon Europe через грантове фінансування для українських університетів, сприяючи інтеграції до європейського простору вищої освіти, а також реалізації проєктів сталого розвитку. У рамках програм, українські освітяни можуть співпрацювати з європейськими колегами, розробляючи інноваційні методи викладання і дослідження.

2. Інтеграція стандартів ESG (European Standards and Guidelines) дозволяє українським ЗВО забезпечити відповідність європейським вимогам якості освіти та сприяє розвитку системи внутрішньої якості, що є важливим кроком на шляху досягнення ЦСР.

3. Європейський інвестиційний фонд (EIF): фінансує стартапи й інноваційні підприємства у сфері освіти та сталого розвитку, що дозволяє ЗВО брати участь у підприємницьких ініціативах і дослідженнях.

4. Європейська програма зеленої угоди (Green Deal): включає фінансування інноваційних рішень для кліматичної стійкості та допомагає українським ЗВО інтегрувати "зелені" стандарти в освітні програми та сприяє розвитку екологічної освіти.

5. European University Initiative – нова програма ЄС, спрямована на створення університетських альянсів між європейськими та українськими ЗВО та сприяє формуванню єдиної інституційної культури, орієнтованої на спільні європейські цінності сталого розвитку, системний обмін досвідом, трансфер інновацій.

Таким чином, міжнародна співпраця та обмін досвідом через спільні проекти та стажування в ЄС для українських викладачів та дослідників сприяє обміну інноваційними практиками у сфері сталого розвитку, інтеграції зелених і соціальних стандартів, а також сприяє формуванню нових знань та навичок, необхідних для адаптації до європейських освітніх стандартів, що виступає основою інноваційного розвитку ЗВО на шляху до досягнення ЦСР.

Література

1. *European Innovation Scoreboard 2024: Country profile Ukraine*. European Commission. (2024). Prepared by EFIS Centre, Technopolis Group, and OldContinent for the European Commission Directorate-General for Research and Innovation under the Specific Contract LC-03213706 implementing framework contract EIS and RIS 2024-2027 No FW-00154786. Directorate-General for Research and Innovation, Directorate-General for Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs. 6 pages. Доступно за посиланням: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/document/download/16441f34-c02d-494e-9caf-a9bfb8d3f6c7_en?filename=ec_rtd_eis-2024-annex-b.pdf

2. Річний звіт Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти за 2023 рік / М. Алієв та ін. – Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти, 2023. – 108 с. Доступно за посиланням: <https://public.naqa.gov.ua/annual-report-2023>

Полєжаєв Юрій, Україна

ФОРМУВАННЯ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ГРАМОТНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

В умовах євроінтеграції освіта повинна мати соціокультурний характер і бути спрямованою на формування соціокультурної грамотності здобувачів

освіти як здатності людини усвідомлювати та розуміти культурні особливості, цінності, звичаї різних спільнот, а також взаємодіяти з ними ефективно. Соціокультурна грамотність є невід'ємною частиною загальної культури особистості й відіграє суттєву роль в соціалізації та майбутній професійній діяльності. Оволодіння соціокультурною компетентністю у процесі вивчення іноземної мови збагачує учнів і студентів не лише новими знаннями, а й духовними цінностями, глибшим усвідомленням своєї соціальної ролі в житті суспільства, розширює розуміння ними громадянського призначення.

Сучасний світ стає все більш інтегрованим, що вимагає від людей здатності спілкуватися та співпрацювати з представниками різних культур, адже вміння ефективно спілкуватися з людьми з різним культурним бекграундом є важливим для успіху в будь-якій сфері діяльності, оскільки соціокультурна грамотність сприяє розвитку толерантності, поваги до інших культур та зменшенню конфліктів.

Соціолінгвістична компетенція розглядається вченим як знання, навички і вміння інтерпретувати та використовувати мовні й мовленнєві одиниці, тексти та ситуації з урахуванням лінгвокраїнознавчих реалій і соціолінгвістичних родових, вікових, професійних, національних та територіальних особливостей тих, хто спілкується [1, с. 35–36].

Соціокультурна компетенція тлумачиться як уміння та готовність застосовувати сукупність соціолінгвістичних, соціопсихологічних, країнознавчих та міжкультурних знань для досягнення порозуміння між особами або групами, які є представниками різних соціумів, мовними засобами й у межах соціокультурного контексту однієї зі сторін (С. Амеліна, Л. Аззоліні, Н. Беньямінова [5, с. 10–11].

Соціокультурна освіта є запорукою успішного формування професійної іншомовної комунікативної компетенції за умови реалізації принципу дидактичної культуровідповідності, який передбачає відбір і впровадження у навчальний процес культурознавчого матеріалу, що формує соціокультурну основу навчально-методичного комплексу з іноземної мови [3].

Усі складники соціокультурної компетенції взаємопов'язані через поняття культурного та соціального контекстів і оволодіння ними має відбуватися комплексно. Якщо контекст культури передбачає знання реалій, загальних для всього народу-носія, то соціальний контекст – це знання конкретних соціальних умов спілкування, прийнятих у країні, мова якої вивчається. Відтак соціокультурна компетенція є вмінням людини усвідомлено враховувати знання соціального й культурного контекстів країни у процесі іншомовного спілкування [2].

Соціокультурна грамотність охоплює такі компоненти:

- знання про культури (розуміння цінностей, норм, звичаїв різних культур);
- навички міжкультурної комунікації (здатність ефективно спілкуватися з представниками інших культур, враховуючи культурні відмінності);
- критичне мислення (здатність аналізувати інформацію, виявляти стереотипи та упередження);

- емпатію (здатність розуміти та співпереживати іншим людям);
- культурну чутливість (здатність помічати культурні нюанси та адаптувати свою поведінку відповідно до ситуації).

На думку Н. Мороз, здобувачам освіти необхідно мати країнознавчі, лінгвокраїнознавчі, соціолінгвістичні знання та вміння співставляти мовні засоби з метою й умовами спілкування, уміння організовувати мовленнєве спілкування відповідно до соціальних норм поведінки, уміння використовувати мовні засоби відповідно до національно зумовлених особливостей [4].

Освіта відіграє ключову роль у формуванні соціокультурної грамотності. Школи, університети та інші освітні заклади повинні створювати умови для розвитку таких навичок у учнів та студентів.

Формувати соціокультурну грамотність доцільно шляхом:

- включення в навчальні програми курсів з культурології, етнології, міжкультурної комунікації;
- залучення здобувачів до участі в програмах обміну, волонтерських проектах, стажуваннях за кордоном.
- культурні заходи, зокрема відвідування музеїв, театрів, концертів, віртуальні екскурсії, фестивалів;
- інтернет-ресурси (використання онлайн-платформ для вивчення культур інших країн, спілкування з носіями мови);
- участь у міжкультурних тренінгах, спрямованих на розвиток навичок міжкультурної комунікації.

Серед основні напрямків роботи освітніх закладів у контексті формування соціокультурної грамотності здобувачів можна виокремити: включення міжкультурного компонента в навчальні програми (вивчення історії, культури, літератури різних країн); організацію культурних заходів (проведення фестивалів, конкурсів, виставок, присвячених різним культурам); співпрацю з міжнародними організаціями (участь у програмах обміну, проектах Erasmus+); створення багатокультурного середовища в навчальному закладі (залучення студентів з різних країн, створення клубів за інтересами).

Отже, формування соціокультурної грамотності є важливим завданням сучасної освіти, адже вона допомагає людям краще розуміти один одного, будувати міцні міжособистісні відносини, сприяє розвитку толерантного суспільства, допомагає усвідомити особистістю здобувача освіти свою соціальну та громадянську роль в українському суспільстві й у світі загалом.

Література

1. Бех П. З позицій комунікативної орієнтації. *Іноземні мови в навчальних закладах*. 2002. № 1–2. С. 34–40.
2. Ларіонова О.І. Особливості формування соціокультурної компетенції у немовному вузі на матеріалі іноземної мови : підсумки конференції «Ключові проблеми сучасної науки-2009». URL: http://www.rusnauka.com/Page_ru.htm.
3. Максимець М. Формування соціокультурної компетенції у процесі вивчення іноземної мови. *Вісник Львівського університету. Серія педагогічна*. 2006. Випуск 21. С. 211–218.
4. Мороз Н. В. Формування соціокультурної компетенції як складової

професійної підготовки курсантів вищих військових навчальних закладів : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Нац. Академія Держ. прикорд. служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2007. 234 с.

5. Рамкова програма з німецької мови для професійного спілкування для вищих навчальних закладів України / С. М. Амеліна, Л. С. Аззоліні, Н. Є. Беньямінова та ін. Київ : Ленвіт, 2006. 90 с.

Рожнова Тетяна, Україна

ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ПРОФЕСІЙНО-ТВОРЧОГО РОЗВИТКУ МАЙБУТНІХ МАГІСТРІВ ОСВІТНІХ, ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У сучасних умовах інформаційного суспільства технологічний підхід до творчого розвитку майбутніх педагогів – це інноваційний напрям у педагогічній освіті, який передбачає використання сучасних технологій для стимулювання творчого мислення, розвитку креативності та підготовки педагогів, здатних адаптуватися до швидкозмінного освітнього середовища.

Сьогодні важливим завданням вищої освіти є підготовка майбутніх фахівців, зокрема магістрів освітніх, педагогічних наук, до ефективного використання інформаційних технологій в освітньому процесі, оскільки ІТ дозволяють зробити навчання цікавішим та інтерактивнішим, що підвищує мотивацію здобувачів освіти. Адже використання інформаційних технологій сприяє розвитку критичного мислення, креативності, комунікативних навичок та вміння працювати в команді. До того ж кожна технологія сприяє активізації та інтенсифікації освітньої діяльності здобувачів, надаючи ефективності результатам їхніх навчальних досягнень, активізуючи креативність, сприяючи творчому самовиявленню, розвитку та вдосконаленню знань, умінь і навичок здобувачів.

Освітня технологія – інтегративна модель, що об'єднує в єдину цілісну систему мету, зміст, дидактичний комплекс (педагогічні умови, методи, прийоми, засоби, інформаційно-технічне забезпечення) та результат освітнього процесу, побудованого на філософії й методології українознавства, життєтворчості особистості [3].

Ефективною й актуальною наразі освітньою технологією є дистанційна форма навчання, якій властиве застосування специфічних стратегій і тактик взаємодії студента з носіями та джерелами нових для нього знань. Це створює навчальне інформаційне середовище, яке охоплює комп'ютерні інформаційні джерела, електронні бібліотеки, відео- та аудіоматеріали, навчальні посібники тощо. Це дає змогу студентам опановувати знання як самостійно, так і під керівництвом викладача, двосторонньо комунікувати з великою кількістю користувачів, діяльність яких відстежується і контролюється [4].

Як відомо, дистанційне навчання потребує неабиякої самоорганізованості та вміння розрахувати свій час, щоб не допустити явища прокрастинації [5].

У цьому контексті важливим є чітке планування часу для успішного дистанційного навчання, виконання індивідуальних та групових творчих завдань, у підтриманні «прямого і зворотного інформаційного зв'язку з самим собою. Цей процес здійснюється як акт самоаналізу через самосхвалення або самозасудження (які часто змінюють один одного) результатів самоконтролю, власної поведінки» [2, с. 15].

Моделі дистанційного навчання через інтернет – різноманітні, найтиповіші з них – безконтактні (виключають очне спілкування викладача та студентів) і контактні (передбачають періодичні особисті зустрічі викладача та студентів).

Використання мережевих технологій для професійного саморозвитку (зацікавленість досвідом своїх колег, готовність до виконання науково-дослідної діяльності в мережі, оцінка досягнутого рівня самоосвіти, здійснення рефлексії педагогічної діяльності) [1, с. 27].

Для проведення онлайн-занять використовуються освітні платформи Zoom (дає можливість для проведення онлайн-уроків, вебінарів та онлайн-зустрічей з демонстрацією екрану, спільного використання дошки, запису занять тощо); Google Meet (інтегрується з іншими сервісами Google, такими як Google Classroom та Google Calendar). Для зворотнього зв'язку зі здобувачами вищої освіти, розміщення навчального матеріалу, для створення та ведення онлайн-курсів, завдань та результатів виконаних робіт студентів, перевірки й оцінювання їх використовується платформа Google Classroom тощо. Популярними є: сервіс Google Forms – для створення опитувань, тестів та анкет з можливістю автоматичного збору та аналізу результатів; Quizizz – для створення вікторин та тестів з можливістю отримання миттєвого зворотного зв'язку; Kahoot – онлайн-сервіс для створення вікторин та ігор з елементами гейміфікації; Powtoon як один із сервісів для створення інтерактивних презентацій в анімаційному форматі тощо.

Швидкий розвиток технологій, глобалізація та індивідуалізація навчання вимагають від педагогів нових компетенцій, зокрема творчого мислення та здатності до інновацій, адже творчий педагог здатний створити умови для всебічного розвитку особистості учня, його інтелекту, емоцій та творчих здібностей.

Серед напрямків технологічного підходу можна виокремити такі, як:

1) використання онлайн-платформ для створення інтерактивних навчальних матеріалів, проведення віртуальних лабораторних робіт, організації онлайн-обговорень та проєктів;

2) застосування мобільних додатків для навчання, створення цифрових портфоліо, проведення опитувань та збору зворотного зв'язку;

3) впровадження технологій віртуальної та доповненої реальності (VR- та AR-технологій для імерсивного навчання, моделювання реальних ситуацій та проведення експериментів);

4) використання штучного інтелекту (застосування алгоритмів машинного навчання для персоналізації навчання, адаптації навчальних програм та автоматизації рутинних завдань);

5) навчання майбутніх магістрів освітніх, педагогічних наук основам програмування для створення власних навчальних програм та інструментів;

6) застосування методів дизайн-мислення для розробки інноваційних освітніх рішень.

Отже, незважаючи на виклики, технологічний підхід відкриває нові можливості для розвитку творчого потенціалу майбутніх магістрів освітніх, педагогічних наук. Завдяки використанню сучасних технологій можна створити більш ефективну, інтерактивну та індивідуалізовану систему підготовки педагогічних кадрів.

Література

1. Андреев О. О., Бугайчук К. Л., Каліненко Н. О., Колгатін О. Г., Кухаренко В. М., Люлькун Н. А., Ляхоцька Л. Л., Сиротенко Н. Г., Твердохлебова Н. Є. Педагогічні аспекти відкритого дистанційного навчання. Харків : «Міськдрук», 2013. 212 с.

2. Бабко Т. М. Технології самоменеджменту як важливий чинник підготовки керівника освітнього закладу. *Імідж сучасного педагога*. 2017. № 7 (176). С. 13–15.

3. Перспективні освітні технології : наук.-метод. посібник / за ред. Г. С. Сазоненко. Київ : Гопак, 2000. 560 с.

4. Писанко М. Л. MOODLE як засіб дистанційного навчання майбутніх перекладачів аудіювання англійською мовою. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2020. Том 75. №1. С. 237–250.

5. Яценко Е., Левандовська І. Дистанційна освіта в освітній діяльності вищої школи: виклики часу. *Гуманітарні студії: історія та педагогіка*. 2021. № 1. URL:<http://gsip.wunu.edu.ua/index.php/gsipua/article/view/20/10>.

Ручкіна Маріанна, Україна

РОЛЬ ПОЗНАВЧАЛЬНОЇ РОБОТИ У ФОРМУВАННІ М'ЯКИХ НАВИЧОК (SOFT SKILLS) ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

Актуальність теми полягає у сучасних викликах, які постають перед освітою та професійною діяльністю. Сьогодні на ринку праці все більше цінується не лише академічна успішність і спеціальні знання, а й м'які навички, такі як комунікація, лідерство, емоційний інтелект, робота в команді, адаптивність та креативність. З огляду на це, заклади освіти повинні приділяти увагу розвитку цих навичок у здобувачів освіти, що робить позанавчальну роботу важливим елементом освітнього процесу.

Позанавчальна робота, зокрема участь у самоврядуванні, волонтерських проєктах, спортивних секціях, мистецьких гуртках та інших ініціативах, є

унікальною можливістю для практичного розвитку soft skills, яких часто бракує у формальному навчанні. Дослідження свідчать, що такі активності сприяють формуванню лідерських якостей, навичок ефективної комунікації, відповідальності та саморозвитку. Саме через участь у різних видах позакласної роботи здобувачі освіти отримують важливі уроки, які готують їх до реальних викликів у житті та кар'єрі. Означена тема дозволяє переосмислити роль і значення освітніх процесів у формуванні всебічно розвиненої особистості.

Позанавчальна робота в закладах освіти розкривається у працях таких учених: С. Сірик (позанавчальна діяльність студентів як чинник соціалізації), О. Пархоменко (позакласна виховна робота у соціалізації молодших школярів), Г. Летяго, В. Чернуський, М. Водолажський, О. Говаленкова, В. Кашіна-Ярма, Л. Савельєва (позанавчальна діяльність студентської молоді), Д. Воронін, О. Щирбул (організація та проведення позакласної роботи з учнями основної школи), Б. Кобзар (позанавчальна робота у групах подовженого дня), О. Крижановська, О. Ткачук (позанавчальна діяльність як об'єкт соціальної роботи з попередження антигромадської поведінки сучасних підлітків), К. Приходченко (позанавчальна робота як розвиваючий чинник активності молоді) та ін.

Питання формування м'яких навичок (soft skills) активно досліджується такими ученими: І. Шевченко, О. Шелевер, В. Маркова (розвиток soft skills у здобувачів освіти), А. Гарага, К. Коваль, Д. Татаурщикова (soft skills як напрям підвищення якості вищої освіти та чинник працевлаштування), О. Абрамова, О. Пуляк, А. Терещук (формування м'яких навичок у здобувачів освіти через застосування тренінгових технологій) та ін.

Soft skills або м'які навички, відіграють важливу роль у сучасному професійному середовищі. У науковій літературі soft skills розглядають як: комплекс неспеціалізованих надпрофесійних «гнучких компетентностей», що впливають на успішне виконання професійних обов'язків фахівців будь-якої сфери діяльності [1, с. 131-132]; навички, вміння та характеристики, які дозволяють бути успішними в професійній діяльності [3].

На сьогодні є достатньо різних підходів до визначення soft skills ученими. Так, Н. Коляда, О. Кравченко визначають уміння працювати в команді, лідерські якості, креативність, організаторські здібності, комунікацію, емоційний інтелект, роботу з інформацією, системне мислення, мотивацію. Н. Федоренко – соціальні, комунікативні, лідерські, організаційно-управлінські, аналітичні навички та навички особистої ефективності. Д. Левіт, Т. Євтухова – ефективні комунікативні навички, навички критичного мислення та розв'язання проблем, командна робота, навички освіти впродовж життя та управління інформацією, навички підприємництва, етика, мораль та професіоналізм, лідерські навички [2, с. 8-11].

Проаналізувавши різні погляди учених узагальнимо навички, які є важливими для особистості незалежно від галузі у майбутньому. Серед навичок такі: комунікація, робота в команді, креативність, емоційний інтелект, уміння вирішувати проблеми, аналізувати ситуацію, лідерство, наполегливість, відповідальність, тайм-менеджмент та креативність.

Формування м'яких навичок (soft skills) у здобувачів освіти через позанавчальну роботу є важливим аспектом розвитку сучасної особистості. Позанавчальна діяльність забезпечує інтерактивне середовище, в якому здобувачі освіти можуть розвивати навички, які не завжди охоплюються академічною програмою. Наприклад, здобувачі освіти беруть участь у спортивних секціях або клубах, де вони повинні співпрацювати для досягнення спільної мети під час гри у футбол. Футбольна команда вчить їх працювати разом, ефективно комунікувати та розуміти ролі кожного учасника в команді. Також вони вчаться розподіляти обов'язки, підтримувати один одного та знаходити спільні рішення у складних ситуаціях.

Під час організації різних заходів, участі у розробці і впровадженні проєктів формуються лідерські навички. Здобувачів освіти беруть на себе відповідальність за координацію команди, планування та реалізацію заходу, розвивають вміння мотивувати інших, ухвалювати рішення та нести відповідальність за результат діяльності.

Участь у дебатних клубах або участь у наукових конференціях дають здобувачам освіти можливість навчитися чітко та переконливо висловлювати свої думки, аргументувати свою позицію, активно слухати інших та виявляти повагу до різних точок зору. Також розвиваються уміння будувати діалог, виступати публічно та впевнено вести переговори.

Отже, формування м'яких навичок (soft skills) у здобувачів освіти через позанавчальну роботу є невід'ємною складовою підготовки сучасних спеціалістів, здатних успішно функціонувати у професійному та соціальному середовищі. Позанавчальна діяльність створює сприятливі умови для розвитку таких важливих компетентностей, як комунікація, лідерство, емоційний інтелект, робота в команді, креативність та адаптивність. Участь у студентських організаціях, спортивних секціях, дебатних клубах, волонтерських проєктах та інших різноманітних заходах дозволяє здобувачам освіти на практиці вдосконалювати ці навички, які не завжди можуть бути засвоєні під час формального навчання.

З огляду на постійні зміни та високі вимоги сучасного ринку праці, значення позанавчальної роботи стає дедалі важливішим. Здобуті в такій діяльності soft skills готують здобувачів освіти до викликів реального життя, допомагають ефективно вирішувати проблеми, керувати проєктами, взаємодіяти з людьми та зберігати емоційну стійкість. Таким чином, позанавчальна робота виступає потужним інструментом для формування всебічно розвиненої, конкурентоспроможної особистості, готової до викликів майбутнього професійного життя.

Література

1. Наход С. А. Значущість «Soft skills» для професійного становлення майбутніх фахівців соціоно-мічних професій. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5: Педагогічні науки : реалії та перспективи. 2018. № 63. С. 131-135.

2. Ручкіна М. М., Сакалюк О. О. М'які навички соціального підприємця : навч. посіб. для слухачів міжнародного проєкту «Erasmus + TURBO». Одеса : Університет Ушинського, 2024. 137 с.

3. Федоренко Н. І. Сучасні технології формування «soft skills» у студентів опп «соціальні та медіа-комунікації». URL : <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/d9eb3762-66bb-4252-bd72-aa05862e95df/content>.

Рябовол Лілія, Україна

НОВЕЛИ ОСВІТНЬОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ СТУДЕНТОЦЕНТРОВАНОГО НАВЧАННЯ

Студентоцентроване навчання (Student-centred learning) – основний спосіб реалізації студентоцентрованого підходу (Student- / Learner-centered approach). У Національному освітньому глосарії вищої освіти (ВО) це – підхід, що передбачає розроблення освітніх програм (ОП), які зосереджуються на результатах навчання (РН), ураховують пріоритети особи, яка навчається, ґрунтуються на реалістичності запланованого навчального навантаження, узгодженого із тривалістю ОП, при цьому студенту надаються широкі можливості щодо вибору змісту, темпу, способу, місця навчання [1, с. 79]. Згідно з п. 22¹ ч. 1 ст. 1 Закону України «Про вищу освіту», таке навчання означає підхід до організації освітнього процесу, що передбачає: заохочення здобувачів ВО до ролі автономних і відповідальних суб'єктів освітнього процесу (1); створення освітнього середовища, орієнтованого на задоволення інтересів і потреб здобувачів ВО, надання можливостей для формування індивідуальної освітньої траєкторії (ІОТ) (2); побудову освітнього процесу на засадах взаємної поваги і партнерства між його учасниками (3) [2].

Власне новели цього закону орієновані безпосередньо на створення якомога більш широких можливостей для реалізації в освітньому процесі ЗВО студентоцентрованого навчання. Йдеться про відповідні зміни й доповнення, внесені в Закон України «Про вищу освіту» Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо розвитку індивідуальних освітніх траєкторій та вдосконалення освітнього процесу». Зокрема частину 1 ст. 1 Закону України «Про вищу освіту» доповнено пунктом 11¹, згідно з яким, ІОТ здобувача ВО – персональний шлях реалізації особистісного потенціалу, що ґрунтується на виборі ОП, суб'єктів освітньої діяльності, що їх реалізують, форм і строку здобуття освіти, освітніх компонентів (ОК), враховує здібності, інтереси, потреби, мотивації, можливості, досвід здобувача ВО та включає послідовність здобуття освітніх кваліфікацій, академічну мобільність (АМ), визнання РН, здобутих шляхом неформальної та інформальної освіти тощо [].

Оновлена стаття 62 «Перелік прав осіб, які навчаються у ЗВО». Зокрема, у п. 1 ч. 1 цієї статті зазначено, що такі особи мають право на вибір форми здобуття освіти з числа запропонованих ЗВО форм за відповідними ОП; у п. 7 –

користування виробничою, культурно-освітньою, побутовою, оздоровчою базами ЗВО у порядку, передбаченому ЗВО; у п. 14 – на участь у діяльності органів громадського самоврядування і колегіальних органів управління ЗВО, органів студентського самоврядування; у п. 15 – на вибір ОК в обсязі не менш як 25% загальної кількості кредитів ЄКТС, передбачених ОП (не менше ніж 10% для спеціальностей, що передбачають доступ до професій, для яких запроваджено додаткове регулювання), при цьому здобувачі певного рівня ВО мають право вибирати ОК, що пропонуються для інших ОП та рівнів ВО; у п. 16 – на навчання одночасно за декількома ОП, а також у декількох ЗВО, за умови здобуття тільки однієї кваліфікації ВО за кожним рівнем за кошти державного (місцевого) бюджету; у п. 17¹ – на зарахування ОК і кредитів ЄКТС унаслідок визнання ЗВО РН, здобутих за ОП фахової передвищої та ВО, РН, шляхом неформальної та/або інформальної освіти, результатів виконання програм внутрішньої та міжнародної АМ, в інших випадках відповідно до законодавства; у п. 29, яким доповнено ч. 1 ст. 62 Закону України «Про вищу освіту», передбачено право здобувача ВО на зміну строку навчання за ОП [].

Ці та інші законодавчі приписи відображені у новому Положенні про акредитацію ОП, за якими здійснюється підготовка здобувачів ВО []. Аналіз критеріїв оцінювання якості ОП (Додаток до Положення) засвідчив, що оцінювання ОП за кожним критерієм передбачає встановлення ступеня реалізації в освітній діяльності на ОП студентоцентрованого навчання, так:

- у рамках критерію 1 «Проектування ОП» у підкритерії 1.4 експерти мають з'ясувати, чи враховані під час визначення мети ОП та програмних РН (ПРН) потреби заінтересованих сторін, зокрема здобувачів освіти;

- особливе значення має підкритерій 2.4 критерію 2 «Структура та зміст ОП», який вимагає з'ясування, чи дозволяють структура і зміст ОП формувати ІОТ, зокрема через індивідуальний вибір здобувачами ВО навчальних дисциплін (НД) в законодавчо визначеному обсязі; чи дає можливість практична підготовка на ОП здобути компетентності, потрібні для подальшої професійної діяльності (підкритерій 2.5) та соціальні навички (підкритерій 2.6), чи не перевантажені здобувачі ВО (підкритерій 2.7);

- підкритерій 3.1 критерію 3 «Доступ до ОП та визнання РН» передбачає, що правила прийому на навчання за ОП не містять дискримінаційних положень, чіткі та зрозумілі й оприлюднені на офіційному веб-сайті ЗВО; за підкритерієм 3.3 слід встановити, чи визначає ЗВО у межах ОП ПРН та кваліфікації, здобуті на інших ОП, зокрема під час АМ, а також РН, здобуті шляхом неформальної та/або інформальної освіти (підкритерій 3.4);

- підкритерій 4.1 критерію 4 «Навчання і викладання за ОП» визначає, що методи, засоби і технології навчання мають відповідати принципам академічної свободи та бути студентоцентрованими; підкритерій 4.2 – що усім учасникам освітнього процесу своєчасно надається доступна і зрозуміла інформація щодо цілей, змісту і ПРН, порядку і критеріїв оцінювання в межах ОК (у формі РНПД, силабуса); підкритерій 4.3 – ЗВО забезпечує поєднання навчання і досліджень під час реалізації ОП (для більш повної реалізації здібностей і прагнень, самореалізації особистості здобувачів ВО);

- щодо критерію 5 «Контрольні заходи, оцінювання здобувачів ВО та академічна доброчесність», підкритерій 5.1 передбачає, що форми контрольних заходів та критерії оцінювання здобувачів ВО є чіткими, зрозумілими, дають можливість встановити досягнення здобувачем РН для окремого ОК та/або ОП в цілому й оприлюднюються заздалегідь; підкритерій 5.3 – що визначено чіткі та зрозумілі правила проведення контрольних заходів, які є доступними для всіх учасників освітнього процесу, забезпечують об'єктивність екзаменаторів, визначають порядок оскарження результатів контрольних заходів і їх повторного проходження;

- у рамках підкритерію 6.1 критерію 6 «Людські ресурси» встановлюється спроможність викладачів, з огляду на їх кваліфікацію та/або професійний досвід, забезпечити ОК, які вони реалізують на ОП. Суттєвою у цьому є думка здобувачів ВО, яка з'ясовується шляхом їх анкетування, так у ЗВО поширена практика анкетування «Викладач очима студента»;

- оцінювання відповідності ОП до критерію 7 «Освітнє середовище та матеріальні ресурси» дає змогу встановити різні аспекти реалізації на ОП підходу, орієнтованого на здобувача ВО, так: підкритерій 7.2 – чи забезпечує ЗВО доступ здобувачів ВО до відповідної інфраструктури та інформаційних ресурсів, потрібних для навчання на ОП; підкритерій 7.3 – чи дає можливість освітнє середовище задовольнити потреби та інтереси здобувачів ВО, які навчаються за ОП, чи є воно безпечним для їх життя, фізичного та ментального здоров'я; підкритерій 7.4 – чи забезпечує ЗВО освітню, організаційну, інформаційну, консультативну і соціальну підтримку, підтримку фізичного та ментального здоров'я здобувачів ВО, які навчаються за ОП; підкритерій 7.5 – чи створює ЗВО достатні умови щодо реалізації права на освіту для осіб з особливими освітніми потребами, які навчаються за ОП; підкритерій 7.6 – чи наявні у ЗВО унормовані антикорупційні політики, процедури реагування на випадки цькування, дискримінації, сексуального домагання, інших конфліктних ситуацій, і чи доступні ці політики для всіх учасників освітнього процесу, і чи дотримуються їх під час реалізації ОП;

- оцінювання ОП за критерієм 8 «Внутрішнє забезпечення якості ОП», передбачає встановлення у рамках підкритерію 8.2, чи залучені здобувачі ВО безпосередньо та через органи самоврядування до процесу періодичного перегляду ОП та інших процедур забезпечення її якості як партнери, і чи беруться до уваги пропозиції здобувачів ВО час перегляду ОП; підкритерію 8.5 – чи здійснюється опитування заінтересованих сторін, зокрема здобувачів ВО, у процесі моніторингу ОП та/або освітньої діяльності з реалізації ОП;

- у межах оцінювання ОП за критерієм 9 «Прозорість та публічність» з'ясовується, чи визначені у ЗВО чіткі та зрозумілі правила і процедури, що регулюють права та обов'язки учасників освітнього процесу, чи доступні для них ці правила, чи дотримуються їх під час реалізації ОП (підкритерій 9.1); чи створює ЗВО умови для отримання зауважень та пропозицій заінтересованих сторін, у тому числі здобувачів, щодо проєкту ОП, зокрема чи оприлюднює його на сайті у законодавчо визначені терміни (підкритерій 9.2); чи ЗВО оприлюднює своєчасно на своєму офіційному веб-сайті точну і достовірну

інформацію про ОП (ОП у повному обсязі, НП, РНПД, можливості формування ІОТ здобувачів ВО) в обсязі, достатньому для інформування відповідних заінтересованих сторін, у т. ч. здобувачів ВО (підкритерій 9.3);

- критерій 10 «Навчання через дослідження», який застосовується під час акредитації ОП третього (освітньо-наукового/освітньо-творчого) рівня ВО, вимагає виявлення того, чи забезпечує ЗВО організаційно та матеріально можливості для виконання наукових досліджень (творчих проєктів) і апробації їх результатів відповідно до тематики аспірантів, йдеться про проведення регулярних конференцій, публічних виступів, надання доступу до використання лабораторій, обладнання, інформаційних та обчислювальних ресурсів тощо (підкритерій 10.4), чи створює ЗВО умови для залучення аспірантів до міжнародної академічної спільноти за спеціальністю, зокрема через виступи на конференціях, публікації, участь у спільних дослідницьких (творчих мистецьких) проєктах тощо (підкритерій 10.5),

Отже, новели освітнього законодавства значною мірою сприяють втіленню студентоцентрованого підходу в освітній процес вітчизняних ЗВО.

Література

1. Національний освітній глосарій: вища освіта (4-е вид., перероб. і доп.) / За ред. В.Г. Кременя, В.Є. Бахрушина, Ю.М. Рашкевича. Київ, 2024. 114 с.

2. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <http://surl.li/mdsfpg> (дата звернення: 07.11.2024)

3. Про затвердження Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти : наказ МОН України від 15.05.2024 № 686. URL: <http://surl.li/qftlry> (дата звернення: 07.11.2024)

Салата Галина, Україна

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЄВРОПИ та УКРАЇНИ: ДО ПОСТАНОВКИ ПРОБЛЕМИ

У вищій освіті країн західно-європейського регіону, після Другої світової війни, означився процес впровадження інноваційних технологій, зокрема здобутків техніко-технологічних досягнень процесу фахової підготовки здобувачів вищої освіти. Відбувався поступовий перехід від класичної моделі навчання до залучення у навчальний процес інтерактивних методів навчання. Окреслений процес проходив на основі загальної відбудови країн Західної Європи після війни та потребував спеціалістів, що мають навички критичного мислення, вміють швидко приймати рішення. Відтак, вища освітянська нива мала відповідати на виклики післявоєнного часу, у тому числі, розвивати у здобувачів освіти такі якості, як лідерство, креативність, інноваційність, рішучість, готовність брати на себе відповідальність.

У нашій державі заклади вищої освіти розпочали розробляти нову модель управління навчанням, через впровадження новітніх навчальних технологій, з часу незалежності нашої країни від тоталітарної СРСР. Цей процес

вмотивований євроінтеграційними прагненнями українського суспільства та приєднання університетської системи освіти України до Болонського процесу. Адаптація українського законодавства до вимог Болонського процесу, інтегроване навчання та обмін здобувачів, випускників та фахівців у європейських університетах, прискорили вступ українських закладів вищої освіти до європейської освітньої родини, основними постулатами якої є: інституційна автономія, академічна свобода, рівні можливості і демократичні принципи.

Європейські інститути університетської освіти, протягом століть свого існування, відігравали важливу роль у розвитку критичних навичок мислення студентів. Так, основою викладання в університетах були лекції та диспути. Європейський професор на лекції викладав матеріал, пояснював головні сентенції лекційного матеріалу, тим самим відкривав диспут, дебати, метою яких було встановлення або обґрунтування наукового постулату. Відтак, кожен мав можливість продемонструвати діалектичні прийоми.

Освітні стратегії сучасних європейських університетів спрямовані на ряд компетентностей, зокрема, наголос стоїть на мотивації пізнавальної діяльності здобувача. Досвід використання означеної стратегії свідчить, що це сприяє розвитку критичного мислення та дозволяє визначити власну позицію, розвиває навички відстоювання власної думки та поглиблення набутого знання. Варто зазначити, що наразі більшість європейських університетів мають розроблену потужну систему освітньо-виховних заходів, з належною матеріально-технічною базою та методичну реалізацію технологій інноваційного навчання у підготовці майбутніх спеціалістів. Інтерактивний технології навчання: моделювання професійних ситуацій, рольові ігри та методи, які створюють ситуації пошуку, співчуття та ризику – складова частина навчальних планів європейської університетської освіти [1].

Інноваційна діяльність в університетській освіті України на шляху свого становлення та розвитку. Головною ідеєю модернізації системи вищої освіти України є впровадження новітніх освітніх систем і технологій, які успішно зарекомендували себе в європейських закладах вищої освіти. Особлива увага приділяється розвитку методів навчання, передовсім, це: дискусії, інтерактивні ділові ігри, рольові ігри, тренінги, кейс-методи, які дозволяють здобувачам ефективно засвоювати значну кількість інформації та надалі використовувати набуті знання у своїй практичній діяльності [2].

Безумовно, різні освітні компоненти потребують впровадження освітніх технологій, як загального характеру, так і спеціальних, які найбільш ефективні для засвоєння окремих освітніх компонент. Скажімо, група інтерактивного навчання «стратегії та дискусії» успішно використовуються з навчання іноземним мовам, адже розвивають основні навички, такі як письмо, читання та спілкування. А для точних наук, зокрема математики, використовуються ігрові технології, які не лише сприяють набуттю необхідних знань і навичок, а й розвивають пізнавальні якості здобувачів [3]. Опанування освітніх компонент зі спеціальності 029 «Інформаційна, бібліотечна та архівна» передбачає впровадження тренінгів, кейс методів та ряду інших ефективних технологій

навчання, що надає можливість вивчати реальні випадки професійної діяльності бібліотекаря та архівіста, чи інформаційного фахівця, що зустрічаються у їх професійній діяльності та мати можливість отримати уявлення про алгоритм дій фахівця у тій, чи іншій практичній діяльності.

Зазначимо, що російсько-українська війна також внесла свої корективи у освітнянський процес нашої держави: відсутність електрики, опалення, багатофункціональних електронних пристроїв унеможливають впровадження одних технологій, але продукують нові технології, що народжені війною.

Відтак, інтерактивні технології, заплановані та успішно впроваджені у навчальний процес закладів вищої освіти Європи і України можуть і повинні бути задіяні у навчальних програмах освітніх компонент будь яких спеціальностей галузей економіки.

Література

1. N. Bachynska, T. Novalska, V. Kuchnarov, V. Kasian, H. Salata, Larysa Grinberg. Information Technologies in Higher Education Institutions: Experience of Leading Countries of the World. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*. VOL. 21 No. 4, April 2021, pp. 47-51. URL: http://paper.ijcsns.org/07_book/202104/20210407.pdf (дата звернення: 6 листопада 2024 р.).

2. R. Zozuliak-Sluchykh, N. Tytova, O. Kozliuk, H. Salata, N. Ridei, S. Yashnyk, and S. Litvinchuk. Information Technology In The Management Of Students' Activities While Studying. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, VOL. 21 No. 2, February 2021. PP. 14-20 IJCSNS: URL http://paper.ijcsns.org/07_book/202102/20210203.pdf (дата звернення: 6 листопада 2024 р.).

3. Svitlana P. Grytsenko, Alla N. Goncharenko, Nataliia M. Diatlenko, Halyna V. Salata, Nadiia A. Bachynska. Discussion Imperatives and Interactive Learning Technologies in University Education Institutions of Ukraine: Basic Approaches and Application of European Experience. *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research*. MAGNANIMITAS, Czech Republic. (February, 2021), 11/01/XVI. (Vol. 11, Issue 1, Special Issue XVI.) 155 p. PP. 78-83. URL: http://www.magnanimitas.cz/ADALTA/110116/papers/A_13.pdf (дата звернення: 6 листопада 2024 р.).

Фомічова Ольга, Україна

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ УПРАВЛІННЯ ЕКОЛОГІЧНИМИ ЗНАННЯМИ ЯК НАПРЯМОК ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Стійкий інноваційний розвиток є елементом забезпечення сучасної держави. У світі сьогодні майже немає країн, які б не хотіли зайняти провідні позиції на міжнародних ринках, використовуючи інноваційні технології та приділяючи увагу охороні навколишнього середовища. Екосвідомість можна

розглядати як відповідне ставлення до природи, що включає розуміння загроз, які виявляються через діяльність людини та можуть вплинути на базові умови її життя. Це також забезпечує готовність приймати рішення щодо зменшення цих загроз. Екологічні знання відображаються в поведінці людей, їхньому способі життя та реалізуються через заходи, спрямовані на покращення стану довкілля.

Здобуття, розвиток, передача та практичне застосування знань для задоволення потреб споживачів є перевагами аспектів, на які варто звертати увагу в освітніх установах. Управління знаннями прогресує ключову роль у забезпеченні конкурентоспроможності та стимулюванні росту організацій. Інтеграція концепції управління знаннями в освітній процес сприяє створенню системи, яка поєднує методи, підходи та технологічні засоби для вільного обміну й розвитку знань.

Основними завданнями управління знаннями є ефективне використання наявної інформації та стимулювання інновацій для створення нових продуктів, послуг і вдосконалення бізнес-процесів. Обмін знань виступає каталізатором інновацій, виробляючи їх доступними для широкого кола користувачів. Знання, орієнтовані на інноваційний розвиток, мають значно більший потенціал, ніж ті, що спрямовані лише на ефективність [1,с.2-3].

Освітні заклади мають приділяти особливу увагу процесам набуття, розвитку, передачі та застосування знань для вирішення потреб споживачів. Управління знаннями є ключовим чинником у забезпеченні конкурентоспроможності організацій та сприянні їхньому майбутньому розвитку. Інтеграція та вдосконалення цієї концепції в освітній сфері сприяють створенню технологій управління знаннями, що об'єднують методи, підходи та програмно-технологічні засоби для вільного доступу до знань та їхнього вдосконалення.

Основні цілі управління знаннями включають підвищення ефективності їх використання, стимулювання інновацій і створення нових продуктів, послуг чи бізнес-процесів. Процеси обміну знаннями гравцями мають важливу роль у генерації інновацій, пропускаючи їхню доступність для широкого кола користувачів. Інноваційно спрямовані знання мають вищу конкурентну цінність, ніж ті, які орієнтовані на досягнення ефективності [2,с.2-3].

Дослідження підтверджують, що ефективне управління та збереження знань потребує інтеграції різноманітних ресурсів, спрямованих на їх прийняття, передачу, створення та створення нових знань. Це також включає організацію мережевої взаємодії студентів, яка сприяє обміну ідеями, розширенню навичок та формуванню спільноти для спільного навчання та розвитку [3,с. 166-167].

Для ефективного управління та збереження знань виробництва є як технологічна інфраструктура, так і організаційні інструменти, такі як навчальні заходи, системи мотивації та оцінки праці, зустрічі, тести, стажування, практики, ділові ігри та конкурси. Університети можуть використовувати різноманітні стратегії управління знаннями, які адаптовані до сучасних потреб:

1. Стратегія управління знаннями як бізнес-стратегія. Вона орієнтована на організацію консультативної діяльності, зокрема освітніми центрами, що діють як бізнес-платформи. Прикладом такого виду діяльності є

консультаційний бізнес, який описує спеціалізовані організації, зокрема й освітні центри.

2. Стратегія, орієнтована на споживача. Ця стратегія зосереджена на забезпеченні студентів і співробітників університету необхідними знаннями для задоволення потреб клієнтів. Вона спрямована на розвиток компетенцій, розуміння вподобань клієнтів і створення умов для застосування знань у практичній діяльності.

3. Стратегія передачі (трансферту) знань та кращої практики. Вона базується на систематичних підходах до повторного дослідження знань та трансферу кращої практики з метою вдосконалення операцій, підвищення якості продукції та послуг.

4. Стратегія індивідуальної відповідальності за знання. Вона обґрунтовується наявністю персоналу, який має знання. Поважаємо, що його потрібно підтримувати та покладати відповідальність за ідентифікацію, підтримку та розширення своїх власних знань.

5. Стратегія управління інтелектуальними активами є важливою складовою частиною ефективного менеджменту сучасних компаній. Основна мета цієї стратегії – забезпечити оптимальне використання та захист інтелектуальних активів, які можуть значно сприяти підвищенню конкурентоспроможності та інноваційності організації. Інтелектуальні активи включають патенти, технології, знання, операційну та управлінську практику, а також з іншими учасниками ринку відносин, таких як навчальні заклади, дослідницькі організації та партнери за контрактами.

6. Стратегія інновацій та генерування знань. Ця стратегія акцентує увагу на інноваціях та створенні нових знань через організацію досліджень та стимулювання розвитку.

Основними складовими створення ефективної системи управління знаннями в університеті є кілька ключових процесів: накопичення знань, їх належне документування та максимальне використання, а також активне створення нових знань і поширення їх серед співробітників та студентів. Важливою є інтеграція цих знань у зовнішнє середовище через інформацію з іншими організаціями, сприяння розвитку нових ідей, їх поширення та актуалізація. Ключовим аспектом є постійне оновлення знань, щоб підвищити їх мобільність і різноплановість.

Для досягнення високої ефективності в управлінні знаннями в сучасних умовах важливо організувати процеси багатоканального здобуття знань, що включають як зовнішні джерела, так і результати спільних досліджень. Інструментами для цього служать такі елементи, як управління людським капіталом (кадровий потенціал), оптимізація технологічної та технічної інфраструктури (інформаційна база), а також формування корпоративної культури, що включає різноманітні методи комунікації та обміну знаннями.

Управління знаннями в університеті можна умовно поділити на три етапи.

Перший етап зосереджений на розвитку інтелектуального потенціалу. Це включає в себе навчання і перепідготовку фахівців, розширення обсягу знань,

підвищення їх якості, вдосконалення технологій роботи та мотивацію інтелектуальної праці. Також важливою складовою є стимулювання творчої активності.

На другий етап відбувається передача знань та матеріалізація їх шляхом набуття студентами компетенцій майбутньої спеціальності.

Третя стадія розцінюється як результат діяльності інтелектуального потенціалу університету та задоволення економіки кваліфікаційними конкурентоспроможними спеціалістами.

Отже, знання є унікальним ресурсом, який неможливо швидко відтворити, що забезпечує організації стійкі конкурентні переваги. Основним джерелом знань є навчальний процес. Таким чином, управління знаннями можна трактувати як безперервний процес навчання, який стимулює розвиток і є джерелом інтелектуальних ресурсів, які є частиною інноваційної діяльності. Охорона та ефективне управління знаннями сприяють підвищенню результативності навчальних процесів, а також сприяють створенню та впровадженню інтерактивних технологій.

Література

1. Вавжиняк Б. І. Управління знаннями - виклик майбутнього. URL: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm016.html>

2. Стратегічне управління знаннями підприємства: монографія [А. П. Наливайко, О. М. Гребешкова, Л. П. Батенко та ін.]; за заг. А. П. Наливайка. К.: КНЕУ, 2014. 445 с.

3. Добровінська Я.В., Ситник Н.І. Розроблення системи управління знаннями на підприємстві: зб. тез I Міжнар. наук.-практичної конференції «Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи» (м. Київ, 23 квітня, 2020р.). С.166-167. URL: <http://surl.li/wbzyou>

Бортнік Оксана, Україна

КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ ЄВРОПЕЙСЬКИХ МОДЕЛЕЙ ЗАХИСТУ ОСВІТНІХ ПРАВ ДІТЕЙ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Виклики, пов'язані з війною в Україні, цифровізацією суспільства та євроінтеграційними процесами в Україні, вимагають суттєвої трансформації освітньої системи, особливо в контексті захисту прав дітей та забезпечення рівного доступу до якісної освіти. Цифровізація освітнього процесу, зростання кількості часу, який діти проводять онлайн, створює нові виклики та можливості, вимагаючи розробки ефективних механізмів захисту прав дітей у віртуальному просторі. Стратегія ЄС щодо прав дитини (далі - Стратегія) та Європейська гарантія для дитини як конкретний інструмент реалізації Стратегії [1; 2] комплексно визначають напрямки в освіті, зменшення освітньої нерівності, забезпечення якісної освіти, розвиток цифрових компетенцій, підтримка вразливих груп, створення інклюзивного середовища, що робить його імплементацію в українську освітню систему надзвичайно актуальною.

Європейський досвід демонструє комплексний підхід до захисту прав дітей у цифровому освітньому середовищі, що заснований на: розвитку цифрової грамотності, що передбачає впровадження спеціалізованих навчальних програм, інтеграцію цифрових компетенцій у навчальні предмети та системну підготовку педагогів до формування цифрової грамотності учнів; забезпечення безпеки в інтернеті через впровадження систем фільтрації контенту, навчання безпечній поведінці онлайн та розробці механізмів протидії кібербулінгу та цифровому насильству; створення безпечного освітнього середовища, де діти можуть розвивати свої цифрові навички без ризику для психічного та фізичного здоров'я; забезпечення рівного доступу до цифрових ресурсів, що передбачає забезпечення технічним обладнанням, створення інклюзивних цифрових освітніх платформ та подолання цифрової нерівності.

Впровадження Стратегії вимагає підходу, що охоплює різні рівні освітньої системи. Насамперед йде мова про забезпечення безкоштовного доступу до якісної дошкільної освіти, шкільних освітніх заходів. Особливого значення набуває створення ефективної системи підтримки для дітей з інвалідністю, дітей з міграційним походженням, представників національних меншин та дітей в інституційному догляді. Засади Стратегії передбачають чітку координацію та розробку плану дій, встановлення чітких індикаторів успішності та створення ефективної системи моніторингу. Освітньо-методичний рівень передбачає адаптацію навчальних програм, підвищення кваліфікації педагогічних працівників та впровадження інклюзивних методик навчання. Зокрема, передбачено Національний план дій «Гарантії для дітей». Держави-члени повинні були представити національні плани дій щодо впровадження Гарантії дитини до 15 березня 2022 року. До середини жовтня 2022 року було подано 15 планів. Оцінка результатів запланована у 2030 році.

Кожна країна ЄС призначила національного координатора з питань координації та контролю за виконанням програми «Гарантії для дітей» [15].

Цифрове та інформаційне суспільство ЄС стикається з необхідністю безпечно орієнтуватися в цифровому середовищі та використовувати його можливості. Це визначається Європейською стратегією кращого інтернету для дітей (ВІК+) [3], Європейською декларацією про цифрові права та принципи [4], які стверджують, що діти та молодь повинні почуватися безпечно та мати можливості для розвитку в онлайн-середовищі. Також набув чинності Акт про цифрові послуги [5], що включає положення про захист дітей. Окремо слід відзначити Пропозицію Європейської Комісії щодо Регламенту про ефективне запобігання та боротьбу з сексуальним насильством над дітьми в контексті онлайн-зловживань [6], План дій з цифрової освіти (2021-2027) [7].

Зокрема, Європейська стратегія кращого інтернету для дітей (ВІК+), прийнята у 2022 році, встановлює комплексний підхід до забезпечення безпеки дітей у цифровому середовищі та базується на забезпеченні безпечного цифрового досвіду, що включає захист від шкідливого контенту та онлайн-насилюства, впровадження механізмів вікової верифікації та безпечного дизайну цифрових продуктів, на розвитку цифрових компетенцій через формування цифрових навичок, медіаграмотності, критичного мислення та навичок безпечної онлайн-поведінки, передбачає активну участь дітей у формуванні цифрових політик через механізми консультацій, врахування їхньої думки та підтримку дитячих ініціатив. ВІК+ інтегрована з іншими ключовими документами ЄС, зокрема Актом про цифрові послуги та Планом дій з цифрової освіти (2021-2027), формуючи цілісну систему захисту прав дітей в цифровому просторі. Основними цілями цього регуляторного комплексу є створення безпечного цифрового середовища, розвиток цифрових компетенцій, захист прав дітей онлайн, запобігання цифровим ризикам та розширення можливостей дітей у цифровому просторі.

Важливим є те, що реалізація права на освіту в умовах інформаційного та цифрового суспільства нерозривно пов'язана з забезпеченням безпечного та ефективного доступу дітей до цифрового середовища, що підтверджується положеннями ВІК+, оскільки у ній визначено цифрову компетентність як фундаментальний компонент сучасної освіти, необхідний для повноцінної реалізації права на освіту в умовах цифровізації освітнього процесу.

В Україні процес імплементації засад, визначених Стратегії, реалізується через окремі державні програми та ініціативи. Слід відмітити «ВШО» [8], «Дія.Цифрова освіта» [9], «НУШ» [11], «Безпечна школа», національні освітні та розвиваючі платформи, методичну підтримку вчителів та батьків. Певні елементи стратегії впроваджуються в рамках Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні [10], Концепції НУШ та Національної стратегії розвитку інклюзивної освіти на 2020-2030 роки [12], Національної стратегії захисту дітей в цифровому середовищі на 2021–2026 роки [13]. Законодавче підґрунтя забезпечується Законом України «Про основні засади молодіжної політики» [14]. Разом із тим, слід наголосити на системному підході до імплементації Стратегії, для чого має бути офіційно призначено

національного координатора, затверджений національний план дій та комплексна система моніторингу відповідно до європейських вимог. Підтримка впровадження окремих елементів здійснюється через проекти міжнародних організацій, зокрема UNICEF [16] та програми EU4Youth [17]. Основними викликами для повноцінної імплементації Стратегії в Україні залишаються умови воєнного стану, обмежене фінансування, недостатня інституційна спроможність та потреба у посиленні міжвідомчої координації. Це обумовлює необхідність розробки комплексного підходу до впровадження Стратегії з урахуванням національного контексту, ускладненого умовами війни, та поточних викликів. Перспективи подальших досліджень пов'язані з розробкою методик оцінки ефективності заходів цифрового захисту та вивченням впливу цифровізації на реалізацію освітніх прав дітей.

Література

1. The EU Strategy on the Rights of the Child and the European Child Guarantee. European Commission. URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/rights-child/eu-strategy-rights-child-and-european-child-guarantee_en
2. Council Recommendation (EU) 2021/1004 of 14 June 2021 establishing a European Child Guarantee. Official Journal of the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32021H1004>
3. Communication from the Commission on the EU strategy for a better Internet for kids (BIK+). COM/2022/212 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2022:212:FIN>
4. European Declaration on Digital Rights and Principles for the Digital Decade. European Commission. URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/declaration-european-digital-rights-and-principles>
5. The Digital Services Act. European Commission. URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-services-act-package>
6. Proposal for a Regulation laying down rules to prevent and combat child sexual abuse. COM/2022/209 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52022PC0209>
7. Digital Education Action Plan (2021-2027). European Commission. URL: <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/about/digital-education-action-plan>
8. Всеукраїнська школа онлайн. URL: <https://lms.e-school.net.ua/>
9. Платформа Дія.Цифрова освіта. URL: <https://osvita.diia.gov.ua/>
10. Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 р. № 366-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text>
11. Концепція Нової української школи. Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/nova-ukrainska-shkola>
12. Про затвердження Національної стратегії розвитку інклюзивної освіти на 2020-2030 роки : Наказ Міністерства освіти і науки України. URL:

<https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-nacionalnoyi-strategiyi-rozvitku-inklyuzivnoyi-osviti-na-2020-2030-roki>

13. Про основні засади молодіжної політики : Закон України від 27 квітня 2021 р. № 1414-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text>

14. Національна стратегія з захисту дітей в цифровому середовищі на період до 2025 року. https://thedigital.gov.ua/storage/uploads/files/normative_document/2020/1/%D0%9D%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%20%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%8F%20v1_1.pdf

15. Child Guarantee National Action Plans. European Parliament. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/734003/IPOL_BRI\(2022\)734003_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/734003/IPOL_BRI(2022)734003_EN.pdf)

16. European Child Guarantee. UNICEF. URL: <https://www.unicef.org/eca/european-child-guarantee>

17. EU4Youth Programme. European Union External Action. URL: https://www.eeas.europa.eu/eeas/eu4youth_en

Завалій (Попюк) Яна, Україна

РОЗВИТОК ДОСЛІДНИЦЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ УЧНІВ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ НАВЧАЛЬНИХ ПРОЕКТІВ ЗІ СПЕЦІАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН

Дослідницька компетентність – сукупність знань та способів діяльності, обов'язкових для сучасного випускника школи. Її формування здійснюється за допомогою низки методів, що використовуються як під час уроку, так і в позаурочний час [1, 314]. Дослідницька діяльність розглядається як фундаментальна потреба людини у пізнанні світу. У контексті нашого дослідження – це активний процес систематичного та цілеспрямованого пізнання об'єктивної реальності із застосуванням наукових методів та інструментів, що завершується отриманням знань про об'єкт.

Викладання спеціальних дисциплін має важливе значення для розвитку дослідницької компетентності учнів, оскільки ці дисципліни часто безпосередньо пов'язані з реальними практичними аспектами тієї чи іншої професійної сфери. У рамках наукового пізнання дослідницька компетентність виступає основою для формування критичного мислення, самостійності та здатності адаптуватися до нових викликів. Виконання навчальних проектів є ефективним інструментом для розвитку дослідницької компетентності, оскільки дозволяє учням брати участь у всіх етапах дослідницької діяльності, що включає постановку проблеми, вибір методів дослідження, експериментування, аналіз даних та представлення результатів.

Досвід країн, які активно інтегрують навчальні проекти в систему освіти, показує, що використання методів проектно-орієнтованого навчання (PBL)

значно підвищує дослідницьку активність учнів та їх мотивацію до навчання. Зокрема, у Сполучених Штатах, Фінляндії, Німеччині та Сінгапурі навчальні проекти активно використовуються для розвитку в учнів не лише академічних знань, але й практичних навичок.

Ключовими факторами успіху є створення умов для самостійного дослідження, підтримка менторства та співпраця з партнерами з різних галузей, що дозволяє учням застосовувати знання на практиці. Наприклад, у Фінляндії проекти мають міждисциплінарний характер, що сприяє формуванню комплексного розуміння предметів, а у Німеччині дуальна система освіти забезпечує учнів можливістю поєднувати теорію з практичним досвідом, що значно підвищує рівень дослідницької компетентності.

Міжнародний досвід показує, що для розвитку дослідницької компетентності необхідно забезпечувати учням доступ до різноманітних навчальних ресурсів, активно впроваджувати інформаційно-комунікаційні технології, а також створювати сприятливе середовище для роботи над навчальними проектами. Особливості викладання спеціальних дисциплін відіграють важливу роль у розвитку дослідницької компетентності учнів. Спеціальні дисципліни, що орієнтовані на професійне навчання, мають на меті підготовку учнів до реальних умов роботи у певній галузі, тому велике значення надається інтеграції теоретичних знань з практичними навичками.

Навчання через проекти в межах спеціальних дисциплін передбачає, що учні активно залучені до процесу вирішення реальних задач. Це дозволяє учням оволодівати дослідницькими навичками, що безпосередньо відповідають вимогам сучасної професійної діяльності. Також велике значення має роль викладача як наставника, який виступає фасилітатором у процесі навчання — підтримує учнів, направляє їх, але водночас стимулює до самостійної діяльності.

Важливим елементом ефективного викладання спеціальних дисциплін є використання інноваційних методів навчання, зокрема проблемного навчання та міждисциплінарного підходу. Виконання навчальних проектів дає змогу учням досліджувати проблеми, які потребують знань з різних предметів, і сприяє комплексному розвитку дослідницьких компетентностей.

Метод дослідницьких завдань, як один із загальних методів проблемного навчання, дослідницький метод вивчення організовується викладачем головним чином шляхом постановки перед студентами теоретичних і практичних дослідницьких завдань, що мають високий рівень проблемності [2]. Для розвитку дослідницької компетентності здобувачів освіти важливо забезпечити відповідні умови для навчання та роботи з науковою літературою, методами та техніками досліджень [3].

Завдяки роботі над проблемами учні не тільки засвоюють зміст навчального матеріалу, а й формують навички постановки цілей, планування дій, збору та аналізу даних. Наприклад, у дисциплінах, пов'язаних із хімічними технологіями, учні можуть зіткнутися з необхідністю розробки нових рецептів матеріалів з певними властивостями. У процесі вирішення цієї проблеми вони навчаються проводити хімічні експерименти, вимірювати і порівнювати

результати, а також оцінювати, як зміна певних факторів впливає на якість кінцевого продукту.

Проблемне навчання виявилось одним із найефективніших методів стимулювання дослідницької активності учнів у спеціальних дисциплінах. Воно базується на створенні проблемних ситуацій, які учні повинні дослідити, що забезпечує їхню глибоку залученість у навчальний процес. В ході проблемного навчання учні розвивають здатність до самостійного формулювання дослідницьких питань, висунення гіпотез, збору та аналізу даних, а також прийняття рішень.

Завдяки залученню учнів до розв'язання реальних чи змодельованих проблемних ситуацій, цей метод сприяє розвитку критичного мислення, творчих здібностей та мотивації до дослідницької діяльності. Крім того, проблемне навчання розвиває самостійність учнів, їхню здатність працювати з інформацією та вирішувати комплексні завдання, що є ключовими елементами дослідницької компетентності.

Проектна методика навчання є важливим інструментом для розвитку дослідницької компетентності, оскільки вона забезпечує інтеграцію теоретичних знань і практичної діяльності. Учні працюють над реальними проектами, що дозволяє їм здобувати досвід вирішення практичних задач, працювати з інформацією, експериментувати та застосовувати отримані знання у нових умовах. Проектна методика сприяє розвитку багатьох важливих навичок, таких як планування діяльності, організація роботи, збір і аналіз інформації, креативність, а також здатність презентувати результати своєї діяльності. Проекти можуть бути як індивідуальними, так і груповими, що дозволяє учням одночасно розвивати самостійність і комунікативні навички. Групові проекти, зокрема, сприяють формуванню соціальних навичок і вмінню працювати в команді, що є важливими складовими для успішної реалізації дослідницьких завдань у майбутньому.

У процесі виконання навчальних проектів важливу роль відіграють менторство та підтримка з боку викладача або інших досвідчених фахівців. Менторство спрямоване на те, щоб учні могли отримати необхідну підтримку у вирішенні складних завдань, отримати рекомендації і поради, які сприятимуть їхньому саморозвитку та здобуттю необхідних навичок. Водночас, викладачі виконують функцію фасилітаторів, спрямовуючи учнів, але не втручаючись безпосередньо в процес прийняття рішень.

Менторство є особливо важливим у контексті виконання навчальних проектів, оскільки воно дозволяє створити сприятливе середовище для розвитку дослідницької активності. Учні отримують підтримку в процесі роботи над проектами, що допомагає їм уникнути значних помилок, але водночас вони мають достатньо свободи для самостійного пошуку рішень. Це сприяє формуванню у них навичок самоорганізації, рефлексії та відповідальності за власний навчальний процес. Крім того, завдяки менторській підтримці учні отримують досвід спілкування з експертами, що підвищує рівень їхньої впевненості та розвиває навички професійної взаємодії.

Аналіз методів та прийомів розвитку дослідницької компетентності учнів через навчальні проєкти у спеціальних дисциплінах показав, що використання проблемного навчання, проектної методики та менторської підтримки сприяє формуванню в учнів ключових дослідницьких навичок, таких як критичне мислення, аналіз, синтез, експериментальна діяльність, комунікація та рефлексія. Проблемне навчання забезпечує розвиток самостійності та вміння вирішувати нестандартні завдання, що стимулює учнів до активної участі в дослідницькій діяльності. Проектна методика, у свою чергу, дозволяє інтегрувати знання та практичну діяльність, а також забезпечує мотивацію учнів через роботу над реальними проблемами, що мають практичне значення.

Менторська підтримка відіграє важливу роль у створенні умов для успішної реалізації навчальних проєктів, допомагаючи учням здолати труднощі, з якими вони можуть зіткнутися, а також сприяє формуванню у них впевненості та готовності до подальшої самостійної діяльності.

Таким чином, можна зробити висновок про необхідність активного використання методів проблемного навчання, проектної методики та менторства для розвитку дослідницької компетентності учнів, особливо у рамках спеціальних дисциплін, де важливо поєднувати теорію з практикою та формувати навички самостійного дослідника. Використання таких підходів забезпечує високу ефективність навчального процесу та сприяє підготовці учнів до реалій сучасного інформаційного суспільства.

Література

1. Борщенко В. В., Мажилівська К. Р. Формування дослідницької компетентності учнів старшої школи на уроках природничого циклу. In *The XXIII International Scientific and Practical Conference «The current state of the organization of scientific activity in the world»*, June 10-12, 2024, Madrid, Spain. 578 p. Text Copyright© 2024 by the European Conference (<https://eu-conf.com/>). Illustrations© 2024 by the European Conference. (p. 314).
2. Павлюк Л. В. (2012). Проблемне навчання як засіб формування дослідницьких вмінь.
3. Височан Л. М., Юденкова О. П., Капранов, Я. В. (2023). Формування дослідницької компетентності здобувачів закладів вищої освіти. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*, (87).

Кузнецова Юлія, Україна
Самсонова Олена, Україна
Чорна Ганна, Україна

ДИДАКТИЧНА ГРА ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ЛОГІКО-МАТЕМАТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДОШКІЛЬНИКІВ

На сучасному етапі розвитку дошкільної освіти одним із актуальних питань є формування логіко-математичної компетентності дітей дошкільного віку. Перший досвід формування елементарних математичних знань дитина

отримує у сім'ї ще у ранньому дитинстві, так, малюк визначає колір предметів, намагається розрізнити їх за формою та розміром, починає орієнтуватись у просторі. Батьки у діяльності з дітьми мають зацікавлювати дітей до пізнавальної діяльності. Надалі, заклад дошкільної освіти у відповідності до нормативних документів дошкільної освіти здійснює організацію освітнього процесу у якому дитина набуває знань, вмінь та навичок з логіко-математичного розвитку.

У Базовому компоненті дошкільної освіти зазначено що логіко-математична компетентність трактується як здатність дитини використовувати власну сенсорну систему в процесі логіко-математичної і дослідницької діяльності. Результатом сформованості зазначеної компетентності є наявність пізнавальної мотивації, базису логіко-математичних, дослідницьких знань, набутих дитиною умінь і навичок (аналізу, порівняння, узагальнення, здійснення самоконтролю), пізнавального досвіду, що накопичується і використовується у різних видах діяльності [1, с. 10].

Формування означеної компетентності є центром наукових розвідок дослідників О. Антонова, Н. Бібік, О. Пометун, В. Старченко, О. Вільхової. Основоположниками досліджень проблеми формування математичних знань дітей дошкільного віку є відомі науковці А. Богуш, Н. Гавриш, К. Крутій, В. Кузменко та ін. Науковці зазначають про важливість формування математичних знань дошкільників через ігрову діяльність, у процесі якої у дітей формується самостійність, здатність до пізнавальної активності, можливості вирішення завдань у різних видах діяльності. Формування математичних знань у процесі гри дошкільників висвітлюють у працях науковці В. Данилова, О. Савченко.

На думку В. Старченко формування знань у дошкільників про класифікацію геометричних фігур, предметів та множин; серіацію за величиною, масою, об'ємом, розташуванням у просторі, часі; обчислення та вимірювання кількості, відстані, довжини, ширини, висоти, об'єму, маси, часу здійснюється у ігровій діяльності, яка проводиться на заняттях та інших режимних моментах. Саме гра дає можливість зацікавити дитину до отримання нових знань, їх удосконалення та закріплення [3, с. 26].

Дошкільний вік є сензитивним періодом для формування знань умінь і навичок дітей. У ході дидактичної гри дитина проявляє пізнавальну активність, отримує позитивні емоції, проживає радість, що сприяє ефективності процесу засвоєння знань.

Л. Зайцева розробила технологію формування логіко-математичних знань з урахуванням використання гри. Дослідниця зазначає, що гра є частиною розробленої нею моделі та методики формування логіко-математичної компетентності дітей, у результаті впровадження яких у дітей ефективно формуються елементарні математичні уявлення [2].

Для подальшого нашого дослідження вважаємо необхідним розкрити поняття «дидактична гра». Деякі науковці трактують означене поняття як ігрову діяльність, у якій діти діють за певними правилами і використовують набуті знання. З урахуванням спрямованості нашого дослідження ми розробили власне визначення поняття «дидактична гра» - це діяльність спрямована на

формування у дітей пізнавальної активності, отримання та засвоєння знань (математичних), вмінь необхідних для дітей дошкільного віку.

Дидактична гра як засіб формування логіко-математичної компетентності дошкільників надає можливість дитині не тільки засвоїти знання, а формує вміння їх застосування у різних життєвих ситуаціях, повсякденному житті, сприяє проявленню пізнавальної активності, гнучкості мислення, кмітливості, прийняття самостійних рішень у відповідності до свого життєвого досвіду. Дидактична гра також сприяє розвитку критичного мислення дошкільників, іноді розвитку їх креативності та творчості.

У процесі організації освітнього процесу в закладі дошкільної освіти вихователь планує дидактичні ігри кожного дня: вранці (наприклад, під час ранкової зустрічі), вдень (на прогулянці) та у другій половині дня, включаючи у план занять з логіко-математичного розвитку дошкільників. У ході такої діяльності діти спілкуються, навчаються домовлятися, працювати у команді, долають виклики, проживають позитивні емоції.

Вихователі за допомогою дидактичної гри мають можливість реалізувати освітні завдання, що спрямовані на формування логіко-математичної компетентності дітей дошкільного віку, поєднати розвиток сфер дитини (когнітивної, емоційної, соціальної, фізичної, креативної). Наприклад, у грі «математичні квіточки» вихователь окрім закріплення знань про числа спрямує дітей на те, щоб пригадати назви квітів, прикрасити горщики для квітів різними матеріалами або геометричними фігурами. Таким чином, вихователь надає дошкільникам можливість показати свою творчість, діти отримують позитивні емоції. У результаті такої діяльності роботи дітей мають різний вигляд, що забезпечує відхід від шаблонної педагогіки. Варіативність ігор вихователь має можливість продумати самостійно враховуючи сучасні ігрові технології, діяльнісний підхід, характеристики гри яким вона повинна відповідати (соціальна, мотивуюча, значуща, активна, радісна).

Отже, дидактична гра є ефективним засобом формування логіко-математичної компетентності дітей дошкільного віку, що доведено у наукових розвідках відомих та сучасних науковців. Проте, означена наукова проблема потребує подальших наукових досліджень, уваги вихователів закладів дошкільної освіти. У перспективі наших подальших досліджень цієї теми є визначення та характеристика умов формування логіко-математичної компетентності дошкільників.

Література

1. Базовий компонент дошкільної освіти : нормативний документ. 2021. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2021/12.01/Pro_novu_redaktsiyu%20Bazovoho%20komponenta%20doshkilnoyi%20osvity.pdf
2. Зайцева Л. І. Формування математичної компетентності старших дошкільників. Методичний посібник. Харків : Ранок, 2008. 160 с
3. Старченко В. А. Цікава математика для молодшого дошкільника: Навч. метод. посіб. до Базової прогр. розв. дитини дошк. віку «Я у Світі». К.: Наш час; Х.: Ранок, 2010. 127 с.

АГРЕСИВНА ГЕОГРАФІЯ

Головними науками і навчальними дисциплінами, які мають обґрунтувати загарбницьку, імперіалістичну політику Росії виступають історія і географія. Ці дві науки нерозривно пов'язані одна з одною, що дало підставу французькому вченому Елізе Реклю стверджувати, що географія є історією у просторі, а історія – географією в часі. Однак, за традицією Російської імперії, перевага все ж віддається географії. Територіальне розширення Російської імперії в минулому відбувалося переважно за рахунок цілеспрямованої діяльності воєнізованих загонів так званих «первопроходців», які за власною сутністю фактично були озброєними географічними експедиціями. Головним їх завданням було «мічення території», тобто нанесення на карти географічних об'єктів і територій, щоб потім посилалися на них як на наукові факти належності останніх до Російської імперії.

Географію, в широкому розумінні, включаючи геополітику та геостратегію, обрано як основну науку, яка має легалізувати загарбання нових територій. Саме тому основні провідники агресивної політики Росії Шойгу і Путін є кураторами розвитку географії в цій країні. Шойгу – президент Російського географічного товариства, а Путін є головою наглядової ради цієї організації. Не випадково ці діячі очолили не Російське історичне товариство, а саме географічне. На їхню думку історія – це минуле, географія - нинішнє і майбутнє. Саме політична географія (геополітика і геостратегія) має бути поставлена в основу міждержавних відносин Росії з сусідніми державами у XXI ст.

Серед геополітичних течій, якими послуговується агресивна географія Росії головними є євразійство і слов'янофільство. Перша течія є доволі диверсифікованою і має декілька напрямів, які нерідко ворогують між собою. З географічного погляду євразійці вважають Євразію, яка практично збігається, на їхню думку, з кордонами Російської імперії, а пізніше – з межами СРСР, особливим географічним світом. Звідси з'явилася спроба виділення, крім Європи і Азії, ще однієї географічної частини під назвою «Євразія». Вона нібито і у фізико- і в політико-, і в економіко-географічному відношенні є цілком окремою частиною світу. Очевидно, що подібні намагання євразійців, до яких відноситься і нинішнє керівництво Росії, є абсолютно надуманими і не мають ніяких наукових підстав. Об'єднати чи «возз'єднати» в один фізико-географічний і культурно-етнічний світ Естонію, Молдову, Таджикистан, Чечню, Чукотку і Якутію, навіть маючи найвищий рівень фантазії, нікому і ніколи не вдасться. Ця штучна в усіх відношеннях побудова за будь-якого послаблення російського імперського «закріплюючого розчину» неминуче розпадається, що і підтвердили події, які відбулися наприкінці XX ст.

Подальшого розвитку ідея «високого історичного призначення Росії», яка має насильно «ощасливити» народи, що хочуть жити своїм власним, відмінним від російського життям, знайшло розвиток у слов'янофільстві. Головною ідеєю

останнього було об'єднання всіх слов'янських народів під егідою Росії. Це мало до Євразії додати ще й землі слов'янських народів Європи.

Однак слов'янофілство не отримало свого подальшого розвитку. Історія неодноразово демонструвала антагонізм слов'янських народів. Крім того, глибинною генетичною і ментальною основою багатьох слов'янських народів не є слов'янство, як гілка давньої індоевропейської чи індоарійської спільноти. Так, слов'яномовні болгари мають тюркську генетичну основу, білоруси – прибалтійську, росіяни – угро-фінську. Нав'язана їм мова слов'янської мовної групи аж ніяк не знищила глибинної цивілізаційної ментальності цих народів. Вони близькі за мовою, але далекі (докорінно відрізняються) за характером, способом мислення, уподобаннями, способом повсякденного життя тощо. Російсько-українська війна все це ще раз продемонструвала в повному обсязі.

Будь-яка влада у своїй діяльності вимушена спиратися на думку широкого загалу переважно власних громадян. Важливою є також і думка світової спільноти. Тому в нинішній інформаційний вік головну роль в цьому відіграють освіта для молоді і просвіта для дорослих. Звичайно, що фізика, математика, хімія, біологія тощо мають об'єктивно обмежені можливості для реалізації політики держави, спрямованої на формування необхідної владі думки громадян як власної держави, так і світового співтовариства. Інша річ історія і географія, які за власною сутністю володіють набагато більшими пропагандистськими і сугестивними властивостями.

Ну а тепер про конкретні підручники з географії для 9, 10 і 11 класів, виданих в Росії у 2022 р. Географія для 9 класу видана за редакцією проф. Ю.Н. Гладкого і присвячена географії Росії. З тональності цього підручника зрозуміло, що 5 авторів перебували в процесі його написання в певній розгубленості не розуміючи, в якому напрямку буде розвиватися політична ситуація. Звичайно, що на всіх картах, як політичних, так і фізико- та економіко-географічних Крим зображений як частина РФ. Не відомо як вони будуть викручуватися при виданні наступних підручників, так як географія, на відміну від історії є набагато правдивішою наукою і навчальною дисципліною.

В цілому це доволі стриманий підручник без різких випадів в бік України. Згадуються лише окремі проблеми розвитку РФ без деталізації і будь-яких акцентів на рівні констатації фактів. Одне, два речення. Наприклад на стор. 11 згадується, що розвиток економіки Росії стримують санкції, але не пояснюється через що вони введені. Теж саме стосується окремих галузей господарства. На стор. 18 і 22 нічого не сказано, як санкції вплинули на розвиток нафтової і газової промисловості. На стор. 109 нічого не сказано про те, що в Новгородській республіці жили не московити, а словени і що завоювання їх Росією супроводжувалося майже поголовним винищенням цього народу.

Взагалі про українців в підручнику взагалі не згадується, ніби їх в Росії немає. В кожному економічному районі розглядається національний склад населення. Є хто завгодно: адигейці, черкеси, кабардинці, карачаєвці, балкарці, інгуші, чеченці, аварці, навіть дрібні народи Далекого сходу, яких налічується декілька сотень осіб. Немає лише українців. Очевидно, що на згадку про них в РФ накладено інформаційно-освітнє табу. Точніше, в Росії вважають, що такого

народу в них немає і зрозуміло, що і на окупованих частинах України він теж зникає.

Крим позначається на мапі, але про нього мінімум інформації. Так, на стор. 138 про нього є одне речення. Написано, що в 2014 р. в результаті референдуму він увійшов до складу Росії. На стор. 139 згадується Севастополь як «город русских моряков». В параграфі 37, стор. 142 розглядаються обсягом менше сторінки особливості розвитку Криму, але нічого не згадується про його анексію. Є два речення про Кримський міст як транспортну магістраль.

Географія в 10 класі присвячена вивченню світу, автор професор Гладкий Ю.Н., і Ніколіна В.В. Головними розділами цього підручника є «Політична карта світу», «Географія культури, релігій, цивілізацій». Так як підручник написаний ще до широкомасштабного вторгнення РФ в Україну він явно відстає від реалій життя. Наприклад, на стор. 65 стверджується, що 21 лютого 2022 р. Президент Росії Путін підписав укази про визнання ДНР і ЛНР, а 22 лютого це його рішення підтримало Федеральне Зібрання РФ. Про географічні аспекти широкомасштабного вторгнення Росії в нашу державу нічого не згадується. Що вони будуть писати в підручниках з географії, виданих в 2024 і наступних роках, можна лише здогадуватися.

На стор. 154 автори запитують у школярів: в чому проявляється деформація православ'я в Україні. В цьому ж розділі пропонується поділ світу на цивілізаційні території за релігійною ознакою. Автори не розуміють його абсолютну неадекватність нинішнім реаліям. В християнській Європі вже цілі міста і регіони є мусульманськими і цей процес не лише триває, але й пришвидшується. Чи є це «деформація» християнства чи щось інше, автори учням чомусь не пояснюють. На с. 236 колишнього Президента Академії наук України В.В. Вернадського названо «видаючимся русским ученим-естествоиспытателем». Навіть не російським, а саме «русским».

На чисельних мапах Крим позначений російським, але визнаних РФ так званих «ДНР» і «ЛНР» чомусь немає. Ну і нарешті, на політичній мапі світу Україна позначена майже тим же кольором, що і Росія, а в легенді до цієї карти, де перераховано всі держави по частинах світу, України взагалі немає. Напевно ця мапа створювалася одразу після широкомасштабного вторгнення РФ в Україну, коли і президент Російського географічного товариства Шойгу і голова наглядової ради цієї організації Путін вже вирішили, що такої держави у списку незалежних держав світу більше вже не буде.

В цілому необхідно зазначити, що шкільна географія в Росії обрана як один із стовпів виховання патріотизму в російському розумінні цього слова, а насправді формування з учнів цієї країни імперіалістичного уявлення про світ. Учні мають на свідомому і підсвідомому рівні знати і відчувати, що лише відновлення Російської імперії в тій чи іншій формі відповідає їхнім інтересам. Однак це глухий кут в усіх сенсах, включаючи й освітній. Будь-яка багатонаціональна імперія приречена на розпад. З цієї закономірності історія з географією не знають жодних винятків.

ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В СИСТЕМІ ВІТЧИЗНЯНОЇ ОСВІТИ ТА ТРУДОВІЙ СФЕРІ: ПРОБЛЕМИ, МОЖЛИВОСТІ, ОРІЄНТИРИ НА ЄС

Феномен цифрових, інформаційно-комунікативних технологій, технологій Інтернету речей (Internet of Things, далі – IoT) та штучного інтелекту (ШІ) є новою парадигмою життєдіяльності сучасного соціуму, національної економіки, трудової сфери, виробництва. Ці технології поступово стають невід’ємною частиною суспільного життя. Небезпідставно політика Європейського Союзу щодо поширення цінностей цифрової трансформації суспільства, зокрема, у частині впровадження технологій Інтернету речей (Internet of Things, далі – IoT), як важливого важеля розвитку економіки, є довготерміновою, системною та багатоаспектною, про що свідчить сталість та значущість досягнень в багатьох сегментах суспільства, таких як економіка, промисловість, сільське господарство, публічний сектор, медицина, освіта тощо. На окрему увагу заслуговує зміна парадигми стійкості (резильєнтності) соціально-трудової сфери, що відбувається під впливом цифрових технологій та зумовлює появу нового чинника у процесі праці – штучного інтелекту (ШІ), а отже формування й поширення нової форми взаємодії суб’єкт – об’єкт у процесі праці, а саме взаємодії людина-машина. Є сенс визначати систему освіти та соціально-трудова сферу як екосистеми, а її резильєнтність як здатність до адаптації, що призводить до покращення результатів її діяльності та налагодження більш ефективної взаємодії як між їхніми основними суб’єктами, так і взаємодію між суб’єктами та об’єктами процесу освіти та праці (людина – машина) [1].

Технології IoT активно впроваджуються в освітній процес. Почали з’являтися так звані smart школи - такі, що використовують IoT технології в своїй безпосередній роботі [2]. В більшості випадків вони стосуються розвитку популярного нині напрямку STEM-освіти (S – science, T – technology, E – engineering, M – mathematics), в межах якої учням пропонується використання інноваційних технологій в процесі навчання. Європейська Комісія досить активно зосередилась на питанні цифрової освіти. Наразі розроблено План дій щодо цифрової освіти (2021–2027), метою якого є сприяння розвитку високоефективної цифрової освітньої екосистеми [3]. Серед напрямів роботи в даному документі визначено розробку етичних стандартів використання штучного інтелекту (AI) та отриманих даних про студентів та викладачів в процесі навчання. Обсяги даних у формі матеріалів для навчання, балів, видів роботи навчального та наукового спрямування стали ще більшими, адже оф-лайн форми комунікації з учнями та студентами перестали бути доступними. Виник ряд важливих питань щодо відкриття доступу до лекцій в режимі реального часу чітко визначеному колу осіб, їх ідентифікація, встановлення фактичної присутності особи на заході, а не суто технічного приєднання до заняття тощо.

Прикладами використання технологій Інтернету речей є наступні:

1) аналіз даних веб-камер студентів за критеріями реальної відвідуваності дистанційного курсу, поведінковими показниками щодо концентрації на матеріалі, втраті уваги, ступеня перевтоми в процесі заняття, які також впливають на сприйняття інформації;

2) аналіз звуків через певні інтервали часу, отриманих з мікрофону особи, що навчається також може бути проаналізовано за індикаторами мови, шуму, швидкості та інтенсивності натискання клавіш, чи було завдання, в якому студент мав задіяти клавіатуру тощо;

3) GPS-трекери, smart годинники можуть використовуватись для моніторингу місцезнаходження, фіксації та інтенсивності рухів особи, що навчається, тривалості фізичних вправ. Зібрання таких даних може застосовуватись при дистанційному навчанні дисциплін, пов'язаних зі спортивними навантаженнями. Окрім цього, такі дані, зокрема, швидкість серцебиття можуть бути корисними при прийнятті викладачем дистанційного іспиту, коли досить складно повністю унеможливити використанням студентами додаткових джерел чи сторонньої допомоги [4, с. 1671-1672]

Цифрова трансформація відкриває значні перспективи застосування технологій IoT в систему освіти, однак, мають бути чітко регламентовані й забезпечені правила гри для такої взаємодії, що можливо через передбачення в законодавстві певних правових запобіжників зловживанню цифровими технологіями з боку суб'єктів освітнього процесу [5]. Це ж стосується й регламентованості відносин в економічній, зокрема, трудовій сфері в умовах цифрової трансформації.

Заслуговує на увагу інновація в сфері освіти (шкільної). Йдеться про проєкт «Мрія», що розроблений Міністерством цифрової трансформації України під керівництвом М.Федорова. «Мрія» - це новий цифровий сервіс, освітній застосунок, який дозволяє отримати учням якісний освітній контент, налагодити тристоронню інформаційну взаємодію між учнями, викладачами та батьками. Його планують запуснути у 2024 році. Застосунок "Мрія" може стати інструментом для покращення освітнього процесу: в реальному часі можна буде аналізувати, як працюють програми та стандарти, і за необхідності, швидко їх коригувати. За даними Мінцифри, понад 2 тисячі вчителів вже проходять тренінги, щоб бути готовими працювати з новим застосунком і сайтом "Мрії" [6]. Вони разом із тренерами тестують функціонал: заповнюють журнали, розклади та навчальні плани, пропрацьовують різні сценарії, що можуть виникнути в навчальному процесі. М. Федоров наголошує, що перевагою "Мрії" стане можливість для вчителів планувати робочий день, навіть якщо вони паралельно працюють у кількох школах. Всі розклади та уроки будуть доступні на одній платформі. А використання штучного інтелекту (ШІ) допоможе дитині будувати свою унікальну освітню траєкторію заради успіху. Фінальний етап підготовки включає тестування "Мрії" під час навчального року в реальних умовах. З 2 вересня 2024 року у 40 пілотних школах у шести регіонах України та Києві учні, вчителі та батьки почнуть працювати з цим застосунком. Бета-тестування планують завершити до кінця

2024 року, після чого всі школи зможуть подати заявку на підключення до "Мрії". На базі цифрового застосунку "Дія" створять аналог, де батькам та дітям надаватимуться освітні та безпекові послуги – "Мрія". Його мета – дати дитині її особистий освітній простір і унікальний алгоритм розвитку. Застосунок "Мрія" буде доступний для українців, які знаходяться за кордоном.

Оскільки в вищевказаному Плані дій ЄС щодо цифрової освіти на 2021-2027 роки передбачено використання даних учнів та викладачів, які фактично будуть користувачами технології штучного інтелекту та IoT в освітньому просторі, варто встановити чіткі межі між тим, які дані можуть використовуватися в освітній діяльності, а які можна вважати втручанням в приватне життя. На думку фахівців НТУУ "КПІ імені Ігоря Сікорського", доцільним є застосовування принципу співмірності та виправданості використання певних даних про фактичного користувача здобутків цифрової трансформації в сфері освіти [5]. Не можна допускати безальтернативності надання доступу до даних користувача освітньої послуги чи особи, яка таку послугу надає. До того ж, використання таких даних є недопустимим без надання згоди не тільки в технічному розумінні цього слова, наприклад, через згоду на умови роботи певного додатку. Тому установа, організація чи фізична особа, що надає освітню послугу має до угоди про надання послуги долучати також додаток, в якому передбачено виключний перелік технологій AI та IoT, які планується використовувати при навчанні, а також згода на обробку конкретних видів даних, як можуть бути отримані з мікрофону, відеокамери, GPS-навігатора тощо.

Специфіка освітньої діяльності в умовах впливу глобальних й локальних ризиків та небезпек, неоголошеної затяжної війни, з одного боку, виявила гостру потребу застосування інноваційних технологій, а з іншого, розкрила запит на правову регламентацію та відповідне регулювання договірних відносин в цій сфері для уникнення загроз конфіденційності та посягання на приватність. Для України вкрай важливим меседжем на сьогодні виступає позиттєве оновлення навичок та компетенцій її громадян. Освіта протягом життя реалізовуватиметься потужніше через залучення цифрових, ІКТ, IoT технологій, штучного інтелекту (ШІ).

Цифровізація виступає амбівалентним чинником, який формує як загрози, так можливості для соціально-трудової сфери. Ми фокусуємося на впровадженні цифрових технологій, що сприяє формуванню «вікна можливостей» для повоєнного відновлення національної економіки, стійкості системи освіти. Цифрова трансформація освіти, національної економіки, сфери праці, виробництва у людиновісному сенсі сприятиме підвищенню рівня інклюзивності ринку праці та освіти через використання цифрових технологій у виробництві, управлінні, навчанні та залучення до них осіб з обмеженими можливостями [1]. Формування стійких (резильєнтних) екосистем «освіта – наука – виробництво» забезпечить можливість гармонійного поєднання людини та цифрових технологій в освітній, трудовій сферах, у виробничих та бізнес-процесах, мінімізуватиме розриви в підсистемах освіта – виробництво, освіта – наука, наука – виробництво.

Література:

1. Новікова О.Ф., Азьмук Н.А. Цифровізація – чинник посилення резильєнтності соціально-трудової сфери та повоєнного відновлення України / Економіка та суспільство. – 2023. - № 53. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-27>
2. Kusmin, M.; Saar, M.; Laanpere, M. Smart schoolhouse – Designing IoT study kits for project-based learning in STEM subjects. In Proceedings of the Global Engineering Education Conference (EDUCON), Tenerife, Spain, 17–20 April 2018; pp. 1514-1517.
3. Резолюція Digital Education Action Plan (2021-2027). URL: https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/digital-education-action-plan_en
4. Ilieva, Galina; Yankova, Tania. IoT in Distance Learning during the COVID-19 Pandemic. TEM Journal. Volume 9, Issue 4. pp. 1669-1674.
5. Головка О.М. Цифрова освіта та ЄС: інтернет речей в дії / Соціальна і цифрова трансформація: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : матеріали науково-практичної конференції, 10 грудня 2020 р., м. Київ / упоряд.: О.А. Баранов, В.М. Фурашев, С.О. Дорогих. – Київ : Фенікс, 2020. – С.55-55
6. У вересні 2024 в Україні запустять публічну бета-версію освітнього застосунку "Мрія". URL: <https://life.pravda.com.ua/society/fedorov-rozpoviv-koli-zapustyat-osvitniy-zastosunok-mriya-303365/>.

*Черненко Наталія, Україна
Цзінь Фанфей, Китай*

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ

Сучасні реалії сьогодення, соціально-економічні зміни в умовах реформування освітньої галузі, а також глобалізації та цифровізації вимагають від керівників закладів загальної середньої освіти високого рівня професійної підготовки, адаптивності та готовності до безперервного розвитку. Їх професійний розвиток є одним із головних чинників забезпечення якості освіти, ефективності управлінських процесів і стабільності закладів освіти у динамічних умовах, що зумовлює необхідність глибокого аналізу викликів, можливостей і складових професійного розвитку керівників шкіл.

Необхідність професійного розвитку керівника закладу загальної середньої освіти зумовлена кількома чинниками: виклики сучасного освітнього простору (адаптація освітнього процесу до індивідуальних потреб здобувачів освіти, інклюзивність та діджиталізація навчання, соціально-емоційне навчання, забезпечення рівних можливостей для всіх учнів), що вимагає від керівника здатності ефективно управляти змінами в освітньому середовищі; нормативні вимоги (законодавчо встановлені стандарти компетентності

керівника закладу загальної середньої освіти, які передбачають відповідність професійним критеріям; особистісна готовність до управлінської діяльності; прагнення керівника досягати високих результатів у професійній діяльності та постійно вдосконалювати свої навички й компетентності). Зазначені аспекти визначають потребу в безперервному розвитку знань, умінь та лідерських якостей керівника.

Різні аспекти професійного розвитку керівників закладів освіти досліджуються у працях багатьох науковців. Зокрема: О. Бондарчук аналізує актуальні проблеми професійного розвитку керівників закладів загальної середньої освіти [2]; Г. Єльнікова досліджує технологію розробки змісту формування управлінської діяльності керівників закладів освіти на основі їх професійно-кваліфікаційних характеристик [3]; Т. Сорочан вивчає поєднання професійної культури та професійної самосвідомості, яке забезпечує високий рівень здійснення керівником професійної діяльності [7] та ін.

Поняття професійного розвитку трактується дослідниками з різних позицій – педагогіки, психології, акмеологічного, синергетичного та інших підходів. Воно розглядається як «процес закономірних змін, що включає кількісні та якісні перетворення у професійній діяльності в контексті життєвого розвитку особистості» [4]. Професійний розвиток як процес задоволення освітніх потреб фахівця відображає рівень якості освіти, якої досягла доросла людина [6, с. 465]. Забезпечення високої якості освіти дорослої особи, зокрема керівника закладу загальної середньої освіти, є важливим керованим процесом. Він спрямований на створення умов для реалізації потенціалу особистості та вимагає організації спеціального управління якістю освітніх послуг [5, с. 945-947]. В. Бобир розглядає професійний розвиток керівника закладу дошкільної освіти як безперервний, цілеспрямований, організований та інтегруючий процес професіоналізації особистості [1, с. 4-5]. Н. Шевченко трактує професійний розвиток керівника закладу загальної середньої освіти з позицій теорії м'яких систем, які мають власну структуру, здатну реагувати на зовнішні впливи, але водночас зберігати внутрішню сутність, функціональність і здатність до розвитку [8, с. 14].

Отже, професійний розвиток керівника закладу освіти ми розглядаємо як безперервний процес удосконалення професійних знань, умінь, навичок, компетентностей та особистісних якостей, які необхідні для ефективного управління закладом освіти. Професійний розвиток передбачає систематичне підвищення кваліфікації, набуття нового досвіду, адаптацію до змін в освітньому середовищі, впровадження інновацій та розвиток лідерських якостей, що сприяють досягненню високих стандартів якості освіти.

Складовими професійного розвитку є: освітня підготовка та підвищення кваліфікації; управлінська діяльність та стратегічне планування; розвиток комунікативних, аналітичних та організаційних навичок; участь у професійних спілнотах та співпраця з іншими закладами освіти; самоосвіта, саморефлексія та робота над помилками.

Розглядаючи професійний розвиток керівника закладу загальної середньої освіти з позиції системного підходу, Н. Шевченко пропонує

педагогічну модель його професійного розвитку, яка спрямована на забезпечення якості освіти та враховує ключові ознаки системного підходу. Модель формується за такими ознаками: цілепокладання, структурованість, цілісність, взаємозв'язок між елементами [1, с. 14].

В. Бобир до структурних компонентів професійного розвитку керівника відносить: знання (базові та спеціалізовані знання, необхідні для ефективного виконання функцій керівника), уміння та навички (практичні інструменти, які забезпечують якісне та успішне виконання посадових обов'язків), особистісні та професійні якості (рисни характеру, цінності та компетенції, що сприяють повній реалізації потенціалу керівника в професійній діяльності), культуру (світогляд, духовність, моральність, етичність, а також ціннісні орієнтації, які формують основу професійної поведінки та лідерства), мотивацію (професійну самосвідомість, орієнтацію на перспективи, критичне мислення, які спонукають до постійного розвитку та вдосконалення). Зазначені компоненти, на думку автора, є фундаментом для всебічного розвитку керівника, що забезпечує його успішність у професійній діяльності [1, с. 6].

Структурованість професійного розвитку керівника передбачає використання різноманітних освітніх можливостей, серед яких:

- ✓ формальна освіта (здобуття знань і навичок через навчання в інститутах післядипломної освіти, магістратурі закладів вищої освіти або на ліцензованих курсах підвищення кваліфікації);

- ✓ неформальна освіта (участь у наукових конференціях, тематичних заходах (семінарах, вебінарах, тренінгах, воркшопах тощо), які організовуються громадськими освітніми організаціями чи іншими суб'єктами надання освітніх послуг);

- ✓ інформальна освіта (здобуття знань через самоосвіту, активну участь у роботі професійних спільнот, а також через обмін досвідом і спілкування з колегами).

Отже, професійний розвиток керівників закладів загальної середньої освіти є ключовим фактором забезпечення якості освітнього процесу та ефективного управління. У сучасних умовах цей розвиток передбачає безперервне вдосконалення знань, умінь, компетенцій і особистісних якостей керівників відповідно до нових освітніх стандартів, законодавчих вимог та інноваційних підходів у сфері управління. Згідно з результатами наукових досліджень, професійний розвиток керівника поєднує різні аспекти, серед яких самоосвіта, підвищення кваліфікації, засвоєння нових управлінських функцій, розвиток педагогічних здібностей і формування індивідуального стилю лідерства.

Література

1. Бобир В. Професійний розвиток керівника дошкільного навчального закладу // *Науковий вісник УМО «Педагогіка»*, 2016. №2. С. 1-9.

2. Бондарчук О. І. Технологія формування психологічної компетентності суб'єктів освітнього процесу в умовах відкритої освіти // *Відкрита освіта : інноваційні технології та інноваційний менеджмент*, 2018. С. 197-210.

3. Єльнікова Г. В. Деякі питання підготовки керівника навчального закладу на основі розроблення його професійно-кваліфікаційної характеристики // *Педагогічний дискурс*, 2009. №5. С. 78-84.

4. Каденко І. В., Щетініна А. С. Феномен професійного розвитку в сучасному освітньому середовищі // *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школі*, 2019. т. 2, № 67, С. 24–30. URL : <https://cutt.ly/SGtq27m>

5. Лукіна Т. О. Управління якістю освіти. Енциклопедія освіти / В. Г. Кремень, Ред. Київ, Україна : Юріном Інтер, 2008, С. 945–947.

6. Лукіна Т. О. Якість освіти дорослих / В. Г. Кремень, Ю. В. Ковбасюк, Ред. Київ, Україна : Основа, 2014, С. 465.

7. Сорочан Т. Розвиток професіоналізму управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти : автореф. дис ... д-ра пед.наук : 13.00.04. Луганськ. 2005.

8. Шевченко Н. В. Професійний розвиток керівників закладів загальної середньої освіти із забезпечення якості освіти : системний підхід. *Педагогічний науковий журнал*. Випуск 1, 2024. С. 9-18.

Шеломовська Оксана, Україна

ОСВІТНЯ ПОСЛУГА: СОЦІОЛОГІЧНЕ ОСМИСЛЕННЯ СУТНОСТІ ТА ЗНАЧЕННЯ

До середини ХХ ст. освіта розумілася, у більшості випадків, як індивідуальне та суспільне благо, оскільки саме їй відводилася провідна роль у формуванні та розвитку людського капіталу, за рахунок якого в розвинених країнах, згідно з експертними оцінками, створюється більшість валового національного продукту. Але, сьогодні освіта, а особливо вища, переважно виконує функції освітньої послуги, що є цілком об'єктивним для сучасності. Формула «освіта як послуга» є відображенням культури ринкового суспільства, панівними цінностями якого є максимізація корисності, ефективність та конкурентоспроможність, свобода та плюралізм самовизначення. Це передбачає функціонування закладів вищої освіти на полі бізнесу, а основним регулятором цієї галузі стає ринок. В цьому контексті вважається, що освітня послуга не володіє специфічними якісними особливостями по відношенню до інших послуг (лише – кількісні), а усі міркування про її «суспільний» характер можна практично однаково віднести до будь-якого товару чи послуги [1].

Зі святилища фундаментальних наукових цінностей вища освіта все більше перетворюється на певну подобу супермаркету. Ця думка доведена і цілком легітимна у сучасній соціологічній науці. Так, відомий соціолог З. Бауман зазначає, що все, що зробили університети останні дев'яносто років, мало сенс або за орієнтації на вічність, або в рамках доктрини прогресу; модерніті ж позбавила першої, тоді як постмодерніті знецінила другу. На практиці це

означає підпорядкування суворим вимогам ринку та вимірювання «суспільної корисності» створюваного університетами продукту, наявністю стабільного попиту, розгляд університетів, що створюють «ноу-хау», як постачальників якогось товару, якому доводиться боротися за місце на переповнених полицях супермаркетів, товару, що губиться серед інших, якість яких перевіряється обсягами продажу [2]. Отже, висока інтенсифікація консьюмеризації переводить університети на ринкову логіку надання послуг, за якої споживач має бути задоволений.

Сьогодні освіту як процес створення і надання освітньої послуги дійсно можна розглядати на рівні закладів вищої освіти освіти. Відповідно до Закону «Про освіту» освітня послуга являє собою комплекс визначених законодавством, освітньою програмою та/або договором дій суб'єкта освітньої діяльності, що мають визначену вартість та спрямовані на досягнення здобувачем освіти очікуваних результатів навчання [3].

З соціологічної точки зору, освітню послугу можна визначити як процес передачі споживачеві інформації і практичних навичок загальноосвітнього та спеціального характеру, що здійснюється за встановленою формою і програмою та необхідні для задоволення різноманітних освітніх потреб особистості, зокрема набутті професії, саморозвитку та самоствердження, суспільства і держави. Тут важливо буде відзначити, що освітня послуга – це не односторонній процес передачі значного обсягу знань, навичок та умінь від виробника (того, хто навчає) до споживача (того, хто навчається), а цілеспрямована діяльність, що характеризується взаємодією усіх учасників освітнього процесу. Освітні послуги надаються під час довготривалої чи короткотривалої освітньої діяльності і спрямовані на задоволення освітніх потреб і саме повнота їх задоволення становить необхідну передумову нормального функціонування та успішного розвитку індивідів, спільнот, суспільства і держави. З погляду держави освітня послуга – це процес, який забезпечує розширене виробництво сукупного особистісного та інтелектуального потенціалу суспільства.

Формування та розвиток освітніх послуг підпорядковується загальним законам ринкової економіки, однак, має ряд специфічних особливостей. До них слід віднести соціальну значимість, великомасштабність і унікальність сфери вищої освіти, значну диференціацію освітніх послуг за видами підготовки, а також специфіку, пов'язану з державним регулюванням, фінансуванням, некомерційним характером освітньої діяльності, різними обмеженнями на ведення підприємницької діяльності у цій галузі.

Основна відмінність освітньої послуги від звичайних (споживчих) товарів та послуг полягає в орієнтації виробництва, як на ринок освітніх послуг, так і на створення споживчих властивостей товару. Якщо на звичайному товарному ринку лише 10% споживачів належать до так званої групи techі та орієнтуються виключно на технічні характеристики та можливості товару, то на ринку освітніх послуг 90% споживачів послуг надають вирішального значення рівню знання та якості отримуваної освіти. Крім цього, як і на споживчому ринку, попит на освітні послуги формується під дією нецінових факторів – думки

оточуючих, експертів, реклами, статусу освітньої установи та її бренду, рейтингу, «котирування» диплома ЗВО.

Специфічними особливостями освітніх послуг, з одного боку, є соціальна значимість, великомасштабність і унікальність, значна диференціація за видами підготовки, а з іншого – відсутність матеріально втілення, невіддільність від джерела, пов'язаність зі споживачами, непостійність за якістю, недовговічність та ін. Як і будь-які послуги, освітні послуги неловимі/невідчутні, оскільки їх важко оцінити, використовуючи будь-які фізичні показники; результат обслуговування не може бути збережений і завжди різний – навіть в освітніх програмах із високим рівнем стандартизації різні споживачі різною мірою одержують освітні послуги; споживач сам залучений до операційного процесу – це збільшує ймовірність того, що кожна операція буде унікальною.

Все це визначає освітні послуги як найскладніший продукт над ринку. Становлення ринкової економіки, наслідком якої стало формування нових виробничих відносин, призвело до того, що освітня послуга, з одного боку, перетворилася на товар, а з іншого, стала найважливішим чинником розвитку конкурентної боротьби, інструментом, що сприяє ефективному функціонуванню сучасного виробництва, людським ресурсом, що визначає тенденції розвитку суспільства, якість та рівень життя. І в такому ракурсі освіта як споживча послуга є безперечним благом, оскільки вона сприяє формуванню споживчої цінності у вигляді знань, компетенцій, навичок та умінь.

Література

1. Шеломовська О., Мельник Р. Задоволеність освітою як соціальна проблема. Розвиток основних напрямів соціологуманітарних наук: проблеми та перспективи: збірник матеріалів XI Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Кам'янське, 16-17 травня 2024 р. Кам'янське, 2024. С. 92 – 95. URL: <https://www.dstu.dp.ua/uni/index.html#science>.
2. Bauman Z. The Individualized Society. Polity Press, 2003. 259 с.
3. Про освіту : Закон України № 2145-VIII від 5 верес. 2017 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.

Ю Ін'є, Китай

ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ІНШОМОВНОЇ ОСВІТИ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ КИТАЮ

Ще у 2010 р. за результатами Всекитайської наради викладачів іноземної мови в ЗВО був прийнятий стратегічний документ – «Ідея реформи вищої освіти та професійної освіти іноземними мовами у XXI столітті: думка експертів». Він досі виступає своєрідною дорожньою картою іншомовної підготовки у Китаї та визначає принаймні вісім напрямів.

Перший напрямок пов'язаний із впровадженням у вищу освіту концепції «Інтернет+» та застосування інформаційно-комунікаційних технологій. З 1990-х

років стрімкий розвиток Інтернету привніс величезні зміни у навчальне середовище та методи вивчення іноземних мов. На додаток до підручників Інтернет також став вікном для студентів, що дозволяє здобувати знання та розширювати свій кругозір. Використання онлайн-навчальних платформ у групах іноземної мови не еквівалентне підвищенню мотивації студентів до навчання та підвищенню ефективності навчання. В Китаї досить популярна онлайн-платформа для навчання, Chaoxing Learning Pass, яка має дуже багатий функціонал, що охоплює всі аспекти щоденного навчання. Названий напрямок передбачає впровадження ідеї навчання протягом усього життя, посилення підготовки кадрів, використання повною мірою сучасних методів та інформаційних технологій, просування сильних сторін та уникнення слабких місць, а також зробити так, щоб це краще слугувало викладанню.

Другий напрямок розвитку іншомовної освіти визначається просуванням ініціативи «Один пояс – один шлях», що вказала напрям розвитку державного викладання іноземних мов у Китаї. В даний час в країні все ще існують проблеми з викладанням іноземної мови в коледжах та університетах, які потребують поліпшення. У майбутньому ми маємо поступово збільшувати глибину та широту викладання іноземної мови, удосконалювати мову, розширити сферу викладання та зміцнити здатність студентів застосовувати іноземні мови для задоволення потреб, розвитку талантів у галузі іноземних мов у рамках реалізації ініціативи «Один пояс – один шлях». У рамках цього напрямку розвиток іншомовної освіти розглядається у взаємозв'язку з розвитком глобальної економічної інтеграції та мультикультурних обмінів, які потребують розвитку навичок володіння іноземною мовою у студентів.

Третій напрямок пов'язаний з удосконаленням викладання іноземних мов та його спрямованості. Перспективною є ідея, що мова – це не зразок поведінки, а дзеркало, що відбиває думки. Даний напрямок полягає у низці положень: викладання іноземної мови має бути викладанням певного навчального змісту; необхідно йти «від навчання мовних навичок до навчання змісту», «Душа мови – у змісті», «Мова – носій культури», «Мова без змісту та культури може бути лише основою мови». Викладання мови повинно вестися не на основі тексту, а живою англійською мовою з душею. Мова невіддільна від мислення. «Мислення – це справжня кінетична енергія та природний механізм вивчення мови. Інтелектуальний зміст системи може запустити справжнє мислення тих, хто вивчає мову, щоб розвинути невичерпну і невичерпно потужну природну енергію для вивчення мови. Коли китайські студенти, які вивчають англійську, занурюються у знання та отримують задоволення від систематичних енциклопедичних знань, вивчення мови відбувається природним чином, так що англійська, яку вони природно вивчають, є одухотвореною і живою англійською. І тоді, можливо, вже не буде такої дівчини, про яку містер Сюй Гочжан часто говорив у своєму житті: “Після розмов про погоду більше не буде слів” [1].

Четвертий перспективний напрямок розвитку іншомовної освіти можна визначити як «стійкий розвиток викладання іноземних мов, наукових досліджень та інновацій». Переглядаючи академічні доповіді, обміни думками

та дискусії, неважко виявити, що ідеї викладання іноземних мов та досліджень “інноваційного викладання та формування науково-дослідних команд для досягнення сталого розвитку викладання іноземних мов викладачами та інновацій у наукових дослідженнях” привертають дедалі більшу увагу академічної спільноти. Даний напрямок розвитку іншомовної освіти у Китаї також визначається зміною ролі викладачів іноземної мови у навчальному середовищі від традиційної моделі до диверсифікації.

П’ятий напрямок розвитку іншомовної освіти у Китаї пов’язаний з ідеєю розпочинати вивчення іноземної мови якомога раніше. Розумно розпочинати вивчення іноземної мови з початкової школи, у критичний період мовного розвитку дітей. Вивчення іноземних мов у початковій школі необхідно з низки причин: цьому етапі діти чутливі до звуку, ритму та інтонації. Вони наважуються вимовляти звуки, слова та речення, які відрізняються від їхньої рідної мови; допитливість дітей не пригнічується; дітям подобаються ігри, малювання та багато іншого. Їм подобаються різні речі, привнесені іноземними мовами.

Шостий напрямок передбачає використання міжпредметного контенту щодо іноземної мови задоволення реальних потреб у спілкуванні. Необхідно підтримувати допитливість учнів та їх ентузіазм у вивченні іноземних мов. «Вчителі повинні надавати учням приємний та змістовний досвід навчання. Вони повинні поєднувати зміст інших предметів, які вони вивчають щодня, з вивченням іноземної мови та повною мірою використовувати наявні у учнів знання, здібності та життєвий досвід здійснювати викладання» [1]. Зробивши викладання іноземної мови реалістичним, можна зробити викладання у класі динамічнішим.

Сьомий напрямок розвитку іншомовної освіти пов’язаний з реалізацією принципу орієнтованості на студента в процесі викладання іноземної мови. Цей принцип надає великого значення зв’язку між внутрішнім розвитком учнів та зовнішнім середовищем. Викладання іноземної мови здійснюється відповідно до природного процесу навчання та законів розвитку учнів; надає велике значення емоціям, інтересам, хобі, стилю навчання тощо, ставленню до учнів як особистостей загалом.

Восьмий перспективний напрямок розвитку іншомовної освіти пропагує інтерактивну комплексну модель викладання англійської мови. Цю модель можна стисло охарактеризувати як інтерактивну комплексну модель навчання іноземної мови. У ній учні розглядаються як основна група, наголошується на ефективному внеску, достатньому результату і повноцінній взаємодії, заохочується активне спілкування та співробітництво, приділяється увага загальному пізнанню, всебічно інтегруються предметні знання, органічно інтегруються мовні навички та знання з предмета. Інтерактивне комплексне навчання іноземної мови за умови, що вчителі дотримуються орієнтованої на учня підтримки сім’ї учня та уваги школи, що повною мірою використовуються переваги ресурсів, ефект від вивчення іноземної мови учнями, безумовно, значно покращиться [3].

Таким чином, йдуть дослідження у напрямку побудови багаторівневої та диверсифікованої моделі викладання іноземної мови, заснованої на китайській дійсності та відповідно до законів цілісної освіти.

Література

1. Ван Веньбінь До якого предмета належить іншомовна освіта? *Навчання іноземних мов*. 2018. №39(01). С. 44-50 (кит. мовою).
2. Ван Лу Напрямок розвитку та гарячі точки викладання іноземних мов у 21 столітті. *Науково-технічна інформація Хейлуңцзяна*. 2013. № (09). С. 168-169 (кит.мовою).
3. Ван Хайнаня Про розвиток публічного викладання іноземної мови у коледжах та університетах у контексті сучасних комунікацій «Один пояс - один шлях». *Науковий журнал*. 2021. № 22. С. 36-38 (кит.мовою).
4. Гун Тунсі. Розвивати іншомовну освіту в нашій країні, ґрунтуючись на реалістичних національних умовах. *Китайський журнал соціальних наук*. 2019. №1775. С. 1-5. (кит.мовою).
5. Сунь Юмей. Тенденція розвитку викладання іноземної мови у коледжах та університетах нашої країни. *Успіх (Освіта)*. 2012. №10. С. 201 (кит.мовою).

ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРІВ

Секція 1		
1.	Білинська Марина	професор кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», доктор наук з державного управління, професор
2.	Ван Чжипен	магістрант кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»
3.	Гараканідзе Зубар	професор магістерської програми Національної академії Генерального штабу Грузії, доктор філософії з економіки, професор
4.	Гжибовська Тетяна	викладач кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», кандидат політичних наук
5.	Головчук Юлія	в.о. завідувача кафедри менеджменту та маркетингу Вінницького національного медичного університету ім. М.І. Пирогова, кандидат економічних наук
6.	Горліченко Андрій	викладач кафедри іноземних мов Військової академії м. Одеса
7.	Дай Дапин	магістрант кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»
8.	Данько Оксана	старший викладач Міжрегіональної академії управління персоналом, кандидат психологічних наук
9.	Казимир Яна	спеціаліст вищої категорії, викладач-методист Київського професійно-педагогічного фахового коледжу імені Антона Макаренка
10.	Колесніков Максим	магістрант кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»
11.	Копусь Ольга	перший проректор з навчальної та науково-педагогічної роботи Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського», доктор педагогічних наук, професор

12.	Мамутов Февзі	магістрант кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»
13.	Мельнік Альона	магістрант кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»
14.	Почетова Валентина	магістрант кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»
15.	Савчук Світлана	магістрант кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»
16.	Сакалюк Оксана	завідувач кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», кандидат педагогічних наук, доцент
Секція 2		
17.	Груник Іван	директор Відокремленого структурного підрозділу «Львівський фаховий коледж транспортної інфраструктури Національного університету «Львівська політехніка», кандидат технічних наук, доцент
18.	Данченко Наталія	магістрант кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»
19.	Долженков Олег	професор кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», доктор політичних наук, професор
20.	Лу Зежуй	магістрант кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»

21.	Маряніна Елеонора	магістрант кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»
22.	Ма Сіньюань	магістрант кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»
23.	Оксенюк Катерина	доцент кафедри підприємництва, торгівлі та логістики Луцького національного технічного університету, доцент
24.	Пей Шань	магістрант кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»
25.	Ручкіна Маріанна	доцент кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», кандидат педагогічних наук, доцент
Секція 3		
26.	Ван Хон	магістрант кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»
27.	Гладка Валерія	магістрант кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»
28.	Дубель Володимир	магістрант кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»
Секція 4		
29.	Вербицька Вікторія	доцент кафедри обліку і оподаткування Харківського національного автомобільно-дорожного університету, кандидат економічних наук, доцент
30.	Головатюк Іван	аспірант Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка

31.	Дяченко Ірина	доцент кафедри журналістики та української філології Класичного приватного університету, кандидат наук із соціальних комунікацій, доцент
32.	Дяченко Марія	професор кафедри освіти та управління навчальним закладом Класичного приватного університету, доктор педагогічних наук, професор
33.	Лі Мяо	магістрант кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»
34.	Мотузенко Олена	доцент кафедри географії України Київського національного університету імені Тараса Шевченка / запрошений професор Університет Бреші (Італія), кандидат географічних наук, доцент
35.	Полєжаєв Юрій	доцент кафедри іноземної філології та перекладу Національного університету «Запорізька політехніка», кандидат наук із соціальних комунікацій, доцент
36.	Рожнова Тетяна	професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат педагогічних наук, доцент
37.	Рябовол Лілія	Воєнна академія імені Євгенія Березняка, доктор педагогічних наук, професор
38.	Салата Галина	професорка кафедри інформаційної діяльності та зв'язків з громадськістю Київського національного університету культури і мистецтв, докторка історичних наук, професорка
39.	Фомічова Ольга	доцент кафедри ТЗБП Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу, кафедра Технології захисту НС та безпеки праці, к.х.н., доцент
Секція 5		
40.	Бортнік Оксана	доцент кафедри цивільного, трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент
41.	Завалій (Попюк) Яна	магістранта спеціальності «Професійна освіта» Університету Григорія Сковороди в Переяславі
42.	Кузнецова Юлія	студентка другого курсу магістратури спеціальності «Дошкільна освіта» Запорізького національного університету

43.	Масляк Петро	професор, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, доктор географічних наук
44.	Новікова Ольга	заступник директора з наукової роботи Інституту економіки промисловості НАН України, доктор економічних наук, професор
45.	Панькова Оксана	провідний наук співробітник Інституту економіки промисловості НАН України, кандидат соціологічних наук, доцент
46.	Самсонова Олена	доцент кафедри дошкільної та початкової освіти Запорізького національного університету, к. пед. наук, доцент
47.	Цзінь Фанфей	магістрант кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»
48.	Черненко Наталія	професор кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», доктор педагогічних наук, професор
49.	Чорна Ганна	старший викладач кафедри дошкільної та початкової освіти Запорізького національного університету
50.	Шеломовська Оксана	доцент кафедри соціально-психологічних і гуманітарних наук Дніпровського державного технічного університету, кандидат наук з державного управління, доцент
51.	Ю Їньс	магістрант кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»

ЗМІСТ

Секція 1	
Білинська М. СУЧАСНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ В КОРИСТУВАННІ ШТУЧНИМ ІНТЕЛЕКТОМ	3
Garakanidze Z. GEORGIA'S TECHNOCRATIC RISK ANALYSIS TO ENSURE ITS ECONOMIC SECURITY	7
Гжибовська Т., Дай Дапин СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ	10
Головчук Ю. ТРАНСФОРМАЦІЯ ЛІДЕРСТВА В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ТЕНДЕНЦІЙ ТА ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ	13
Горліченко А., Колесніков М. КОНТРОЛЬ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ВИДИ ТА ФУНКЦІЇ	17
Данько О. ВПЛИВ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ НА УПРАВЛІНСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ	20
Казимир Я. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	23
Копусь О., Мельнік А. РОЗВИТОК ЗАКЛАДУ ОСВІТИ: СУЧАСНІ АСПЕКТИ	26
Мамутов Ф. ЧИННИКИ УПРАВЛІНСЬКОГО СПІЛКУВАННЯ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ	27
Почетова В. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-КОМУНІКАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ	30
Савчук С. СТРУКТУРА УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ (ЗЗСО)	34
Сакалюк О., Ван Чжипен САМОРОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ	36
Секція 2	
Груник І. ВИКЛИКИ ТА РИЗИКИ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ	39
Данченко Н. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	42

КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ЗМІН	
Долженков О. БЕЗПЕКОВІ МЕХАНІЗМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ ПІД ЧАС ВОЄННОГО КОНФЛІКТУ	45
Лу Зежуй ДІЯЛЬНІСТЬ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	47
Маряніна Е. ОЦІНКА СТАНУ ОСВІТИ В ОДЕСЬКІЙ ОБЛАСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	50
Оксенюк К. ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ	51
Пей Шань ОСВІТНЯ НЕРІВНІСТЬ В ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРІ КИТАЙСЬКОЇ НАРОДНОЇ РЕСПУБЛІКИ	53
Ручкіна М., Ма Сіньюань ЕКСПЕРТИЗА В ОСВІТІ: ВИДИ ТА ФУНКЦІЇ	56
Секція 3	
Ван Хон НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВ ВЛАСНОСТІ НЕДЕРЖАВНИХ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В КНР	60
Гладка В. ВОЛОНТЕРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ	62
Дубель В. ОРГАНІЗАЦІЯ КОНТРОЛЮ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ	66
Секція 4	
Вербицька В. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ЕКОНОМІСТІВ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	69
Головатюк І. АРТ-ТЕРАПЕВТИЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ МИСТЕЦЬКОЇ ОСВІТИ У ЗВО	71
Дяченко І. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ 061 ЖУРНАЛІСТИКА	73
Дяченко М. РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СУЧАСНОГО	76

ВЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА: АНДРАГОГІЧНИЙ АСПЕКТ	
Лі Мяо SWOT-АНАЛІЗ ІНФОРМАТИЗАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ В КИТАЇ	78
Мотузенко О. ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНСЬКИХ ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ	82
Полєжаєв Ю. ФОРМУВАННЯ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ГРАМОТНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	85
Рожнова Т. ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ПРОФЕСІЙНО-ТВОРЧОГО РОЗВИТКУ МАЙБУТНІХ МАГІСТРІВ ОСВІТНІХ, ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК В СУЧАСНИХ УМОВАХ	88
Ручкіна М. РОЛЬ ПОЗНАВЧАЛЬНОЇ РОБОТИ У ФОРМУВАННІ М'ЯКИХ НАВИЧОК (SOFT SKILLS) ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ	90
Рябовол Л. НОВЕЛИ ОСВІТНЬОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ СТУДЕНТОЦЕНТРОВАНОГО НАВЧАННЯ	93
Салата Г. ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЄВРОПИ та УКРАЇНИ: ДО ПОСТАНОВКИ ПРОБЛЕМИ	96
Фомічова О. СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ УПРАВЛІННЯ ЕКОЛОГІЧНИМИ ЗНАННЯМИ ЯК НАПРЯМОК ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ	98
Секція 5	
Бортнік О. КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ ЄВРОПЕЙСЬКИХ МОДЕЛЕЙ ЗАХИСТУ ОСВІТНІХ ПРАВ ДІТЕЙ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ	102
Завалій (Попюк) Я. РОЗВИТОК ДОСЛІДНИЦЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ УЧНІВ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ НАВЧАЛЬНИХ ПРОЕКТІВ ЗІ СПЕЦІАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН	105
Кузнецова Ю., Самсонова О., Чорна Г. ДИДАКТИЧНА ГРА ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ЛОГІКО-МАТЕМАТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДОШКІЛЬНИКІВ	108
Масляк П. АГРЕСИВНА ГЕОГРАФІЯ	111
Новікова О., Панькова О. ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В СИСТЕМІ ВІТЧИЗНЯНОЇ ОСВІТИ ТА ТРУДОВІЙ СФЕРІ: ПРОБЛЕМИ, МОЖЛИВОСТІ, ОРІЄНТИРИ НА ЄС	114
Черненко Н., Цзінъ Фанфей	117

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ	
Шеломовська О. ОСВІТНЯ ПОСЛУГА: СОЦІОЛОГІЧНЕ ОСМИСЛЕННЯ СУТНОСТІ ТА ЗНАЧЕННЯ	120
Ю Іньє ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ІНШОМОВНОЇ ОСВІТИ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ КИТАЮ	122