

---

# 2019

---

XXI МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЯ

## ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ НАУКИ В КРАЇНАХ ЄВРОПИ ТА АЗІЇ

---

30 листопада 2019 р.

---



Переяслав



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«Переяслав-Хмельницький державний педагогічний  
університет імені Григорія Сковороди»

молодіжна громадська організація  
«НЕЗАЛЕЖНА АСОЦІАЦІЯ МОЛОДІ»

студентське наукове товариство історичного факультету  
«КОМІТЕТ ДОСЛІДЖЕННЯ ІСТОРІЇ ТА СУЧАСНОСТІ»

## МАТЕРІАЛИ

XXI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції  
**«Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки  
в країнах Європи та Азії»**

30 листопада 2019 р.

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

5. Пометун О., Пироженко Л. Інтерактивні технології навчання: теорія, практика, досвід. Київ, 2002.
6. Пометун О.І. Теорія і практика послідовної реалізації компетентнісного підходу в досвіді зарубіжних країн. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / під заг.ред. О.В. Овчарук. Київ: К.І.С., 2004. С. 16–25.
7. Пометун О.І., Пироженко Л.В. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання: Науково-методичний посібник. Київ: А.С.К., 2003.
8. Суровцева Р.Ф. Проблема інноваційної діяльності в педагогічній теорії та практиці. Наука і освіта. 2001. № 6. С. 116–120.

**Ірина Каденко, Альона Щетініна**  
(Харків, Україна)

### **МОЖЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІВ**

Поняття «управління» є багатограним та універсальним і має міждисциплінарний характер. Управління належить до інтернаукових галузей знань. Його поява на стику комплексу наук – економіки, філософії, соціології, психології, педагогіки, кібернетики – та різнобічність поглядів науковців зумовлюють суттєві розбіжності в трактуванні основних категорій цієї науки. Так, за даними наукових досліджень В. Кукушкіна, у сучасній літературі зафіксовано понад 350 дефініцій поняття «управління» [11].

Управління, на думку багатьох дослідників цієї проблематики, виступає невід'ємним атрибутом будь-якої діяльності і є передумовою самої можливості її успішного виконання. Український філософ В. Г. Кремень стверджує, що «управління будь-яким природним чи соціальним процесом не може ґрунтуватись тільки на розумінні буття цього процесу. Суб'єктові управління для виконання відповідних функцій потрібне ще й усвідомлення його сутності, цілей і призначення» [7], адже усвідомлення людиною ціннісної значущості для себе своєї діяльності є детермінантою професіонала.

Управління професійним розвитком педагогів неможливе без ефективного управління освітнім середовищем, тому в нашій роботі розглянутий і проаналізований цей аспект.

Каплинська О. та Колісниченко Н. під механізмом управління інформаційно-освітнім середовищем розуміють сукупність форм, засобів, методів, правових, організаційних, адміністративних, мотиваційних та інших заходів суб'єктів управління освітою, спрямованих на створення нового освітнього простору у навчальних закладах на основі використання інноваційних освітніх технологій, активізації інтелектуального людського потенціалу суб'єктів освіти (тих, хто навчає та тих, хто навчається), впровадження наукових результатів, спрямованих на розвиток освітнього процесу й навчального закладу в цілому. Ефективність реалізації механізмів управління залежить від ефективності діяльності суб'єктів управління. Автори відзначають, що розвиток системи освіти потребує постійного оновлення технологій та їх прискореного впровадження для швидкої адаптації до політичних, економічних і технологічних змін у світі [5], тому важливим є підвищення ефективності реалізації механізмів управління.

В роботі Марії Братко, присвяченій дослідженню сутності управління освітнім середовищем вищого навчального закладу, цей процес розглядається як складний вид інтелектуальної діяльності, спрямований на регулювання процесів та модифікацію складових освітнього середовища вищого навчального закладу, що пов'язаний із виявленням та вирішенням проблем освітнього середовища ВНЗ, завдяки чому забезпечується існування його як цілісності та відбувається досягнення поставлених освітніх цілей вищого навчального закладу. Одним із найважливіших завдань для суб'єкту, що здійснює управління, є з'ясування актуального стану складових, ступеня їхньої відповідності освітнім цілям, виявлення проблем, потреб, недоліків та забезпечення адекватного вибору заходів щодо їхнього вирішення. Вплив здійснюється на поведінку суб'єктів педагогічної взаємодії, зразки організаційної культури, матеріально-технічні, фінансові ресурси. В своїй науковій роботі автор, досліджуючи соціальний аспект управління освітнім середовищем вищого навчального закладу, встановила, що він полягає у добровільному прийнятті колективом ВНЗ визначених освітніх цілей, які можуть бути представлені в узагальненому вигляді у місії, візії, корпоративних цінностях, що презентують громадськості загальні інтереси існування вищого навчального закладу як освітньої установи [4].

Каплинська О. стверджує, що державне управління системою освіти повинно відповідати вимогам суспільства та інтеграції сфери освіти в світове співтовариство, розвитку функціонально-посадової та інформаційної компетентності керівників, підвищенню якості та інноваційному розвитку навчальних закладів на засадах інформаційного менеджменту та технологій. Отже, стратегічна важливість для України полягає в ефективній реалізації механізмів управління інформаційно-освітнім середовищем [5].

В іншій науковій статті Братко М. знаходимо твердження, в яких наголошується, що сформоване у результаті управлінських впливів освітнє середовище вищого навчального закладу виступатиме у якості ключової компетентності вищого навчального закладу, яка вирізнятиме його з-поміж інших та створюватиме максимум можливостей для розвитку особистості студента у всіх вимірах – як фахівця та людини [3].

У монографії Мартинець Л.А. наведено узагальнене визначення управління освітнім середовищем професійного розвитку вчителів – цілеспрямований, планомірний і систематичний вплив суб'єкта

управління загальноосвітнім навчальним закладом на окремі компоненти його освітнього середовища, спрямований на створення умов для системного удосконалення професійних характеристик педагогів у процесі неперервної освіти та самоосвіти [9]. В іншій науковій роботі цього ж автора наведено результати дослідження, в яких обґрунтовано та розроблено модель управління освітнім середовищем професійного розвитку вчителів. Визначено, що цей процес є складною ієрархічною системою, в межах якої реалізується певна множина динамічних процесів. Тому для його відтворення доцільно застосовувати моделювання. Автором виявлено структурні компоненти моделі (стратегічна спрямованість, системність управління, організація діяльності, якість діяльності), а також відображено суттєві зв'язки між ними [8], що дає змогу більш вдало підійти до вирішення проблеми управління освітнім середовищем.

Боровою Т.А. за допомогою кваліметричних і статистичних розрахунків було доведено, що застосування інноваційних технологій управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу має безпосередній вплив на підвищення рівня професіоналізму, координуючої та узгоджувальної діяльності керівників кафедри та активізує процеси самоорганізації й рефлексивного розвитку всіх учасників вищого навчального закладу. Також автор наголошує, що управління при цьому набуває підсилення критеріальності, цілеспрямованості, узгодженості, гнучкості, що забезпечується впровадженням коучингу, моніторингу і сприяє досягненню оптимального результату [2].

Кравченко Г., аналізуючи управління професійним розвитком науково-педагогічних кадрів в сучасних умовах, стверджує, що воно спрямовано на співпрацю всіх суб'єктів освітнього процесу для досягнення намічених цілей. Професійний розвиток науково-педагогічного працівника, як одного з основних суб'єктів освітнього процесу, повинен бути пріоритетним для будь-якого закладу педагогічної освіти, проте сам розвиток необхідно спрямовувати на досягнення результату, узгодженого в такий спосіб, який би задовольнив цілі та потреби як навчального закладу, так і науково-педагогічного працівника [6].

В статті Борової Т.А. відзначено, що управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників відбувається на основі різноманітних технологій, ефективнішими з яких, на думку автора, є моніторинг і коучинг. Технологія освітнього моніторингу містить спеціальні етапи, способи і засоби реалізації управлінського процесу, які забезпечують наскрізність мети, взаємоадаптацію суб'єктів управління і сприяють «включенню» механізмів саморозвитку. Інструментарієм для спостереження є базові кваліметричні моделі діяльності суб'єктів управління на всіх рівнях організації освіти. Ці моделі враховують вектор активності, тобто пріоритетні напрями діяльності людини, яка діє. В результаті відбувається свідоме спрямування власних дій на: заданий результат, пред'явлений у вигляді моделі відповідної діяльності; задані пріоритети, що мають вигляд коефіцієнтів вагомості факторів і критеріїв цієї моделі.

Таким чином, модель є еталоном діяльності, з яким суб'єкт управління себе порівнює, тобто це – зовнішній подразник, який приводиться в дію завдяки постійному порівнянню себе з еталоном щодо намагання бути кращим. Це пробуджує дух суперництва, закладений всередині людини, та прагнення до самовдосконалення. Таким чином, освітній моніторинг викликається зовнішнім спрямуванням самоорганізаційних процесів, тоді як сучасна технологія коучингу характеризується внутрішньо спрямованою самоорганізацією. Коучинг спрямований на внутрішнє усвідомлення виконання дії людиною, яка сама несе відповідальність за її виконання. Тобто коучинг є внутрішнім подразником, який спричиняє внутрішню необхідність людини професійно розвиватися. Коучинг відбувається за бажанням самої людини, коли вона готова до змін, і на це її підштовхує зовнішній подразник – моніторинг, який дає розуміння людині, що вона не відповідає еталону і їй необхідні зміни. Отже, дві технології управління професійним розвитком педагогів, такі як освітній моніторинг та коучинг, взаємодоповнюють одна одну та взаємопов'язані. На думку автора, використання коучингу в процесі управлінні закладами освіти надає розуміння, як саме цей процес відбувається, вносить чіткість у цей процес, що спонукає викладачів до його застосування. Коуч (педагог) досягає прогресу за допомогою спеціальних технік бесід, запитань, інтерв'ю, постановки завдань. Завдання коучингу – перейти на індивідуальний рівень, на рівень окремої особистості. Суб'єкти освітнього процесу під керівництвом коуч-керівника впевнені в своїх силах і працюють із великим інтересом і високою віддачею, що підвищує ефективність роботи і сприяє професійному росту суб'єктів освітнього процесу [2].

На думку Борової Т.П., коучингові процедури містять ті ж самі елементи, що і алгоритм адаптивного управління, тому коучинг можна вважати технологією адаптивного управління, яка спрямована на розкриття потенціалу людини з урахуванням її природовідповідності, що є важливим завданням не тільки в освітній діяльності, а й в особистому житті. Таким чином, показуючи роль коучингу в системі адаптивного управління, насамперед, необхідно визначити його універсальність та можливість використання на практиці у будь-якій ситуації, яка потребує прийняття самостійного рішення [1].

Професійний розвиток, за Мартинець Л., має класичну структуру управлінської моделі, що складається з: аналізу ситуації («Що маємо?»); визначення образу бажаного результату («Що бажаємо?»); визначення тактики досягнення мети («Що необхідно зробити?»); покрокове відстеження процесу професійного розвитку, отримання інформації зворотного зв'язку, її аналіз («Що робимо?»); корекція діяльності [10]. На підставі цієї класичної структури Л.Мартинець розробила ефективну систему розвитку професійного розвитку вчителів, важливим показником якої є підвищення рівня професійного розвитку, що виявляється в: позитивних змінах, професійних знаннях учителів; їх умінні застосовувати ці знання у

практичній діяльності; професійної позиції вчителів; змінах у навчальній діяльності учнів, їх відношенні до навчання.

Всі педагоги-дослідники згодні з тим, що від рівня професійного розвитку педагога залежить якість освіти, яка підвищується при правильній системі управління.

#### Література:

1. Борова Т. П. Роль коучингу в системі адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників. Новий Колегіум. 2011. № 3. С. 27-32.
2. Борова Т. А. Сучасні технології управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу. Проблеми інженерно-педагогічної освіти. 2012. № 37. С. 118-122.
3. Братко М. В. Освітнє середовище вищого навчального закладу: пошук стратегій управління. Педагогічна освіта: теорія і практика. Педагогіка. Психологія. 2014. № 22. С. 15-21.
4. Братко М. В. Управління освітнім середовищем вищого навчального закладу: сутність поняття. Освітологія. 2014. Вип. 3. С. 81-88
5. Каплинська О., Колісніченко Н. Механізми управління інформаційно-освітнім середовищем: провідні тенденції реалізації. Актуальні проблеми державного управління. 2014. Вип. 4. С. 89-93.
6. Кравченко Г. Управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників в умовах кафедральної системи інститутів післядипломної педагогічної освіти. Витоки педагогічної майстерності. Серія: Педагогічні науки. 2015. Вип. 15. С. 139-144
7. Кремень В. Г., Пазиніч С. М., Пономарьов О. С. Філософія управління: підруч. для студ. вищ.навч. закл. К.: Знання України, 2007. 360 с.
8. Мартинець Л. А. Модель управління освітнім середовищем професійного розвитку вчителів. Освіта та розвиток обдарованої особистості. 2017. № 5. С. 11-13.
9. Мартинець Л. А. Управління освітнім середовищем професійного розвитку вчителів у загальноосвітньому навчальному закладі: [монографія]. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. 408 с.
10. Мартинець Л. Управління освітнім середовищем професійного розвитку вчителів: сучасний стан та проблеми. Навчання і виховання обдарованої дитини. 2017. Вип. 1. С. 8-16.
11. Управление образовательными системами: учеб. пособие / под ред. В.С. Кукушкина. Москва: ИКЦ «МарТ», 2003. 464 с.

Ірина Каменська  
(Переяслав, Україна)

### ФОРМУВАННЯ У МАЙБУТНЬОГО ПЕДАГОГА ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ЗДАТНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

Освіта є ресурсом для соціальної мобільності та кар'єрного зростання молоді. Основні вимоги до сучасного фахівця – це компетентність, майстерність та професіоналізм.

Навчання у вищому навчальному закладі є першим етапом на шляху до оволодіння професійною майстерністю. За період навчання у закладі вищої освіти студенти отримують необхідний фундамент знань для майбутньої професійної діяльності, у них формується спрямованість, систематизуються певні вміння та навички [9].

Формування професійної компетентності майбутніх спеціалістів є предметом вивчення багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців [1, 2, 3, 5, 6, 11, 12]. Вони розглядають професійну компетентність, як певний якісний етап на шляху до професійної майстерності, єдність знань, умінь та навичок, потреб, інтересів, потягів, самоусвідомлення; рівень професійної майстерності; якісна характеристика рівня оволодіння особистості своєю професійною діяльністю [1, 2, 3, 4, 5, 6].

О. Мельничук у тлумаченні дефініцій «компетенція» і «компетентність» простежує різницю, де під першим поняттям розуміється «коло питань, у яких ця особа має знання, досвід», а під другим – «поінформованість, обізнаність, авторитетність» [7, с. 345].

На думку С. Кара [6] компетентна людина – це особа, яка має достатні знання в якій-небудь галузі; яка з чим-небудь добре обізнана; тямуща; ґрунтується на знанні, кваліфікована; має певні повноваження; повноправна, повновладна.

В словнику іншомовних слів [10, с. 345] поняття «компетентність» визначено, як «поінформованість, обізнаність, авторитетність. Компетенція (лат. *competentia*, від *compeo* – взаємно прагну, відповідаю, підходжу) – коло повноважень якої-небудь організації, установи або особи; коло питань, в яких ця особа має певні повноваження, знання, досвід».

А. Новиков [8, с. 6] розкриває не тільки поняття «компетентність», а й її структуру, до якої він включає альтернативне – «професіоналізм», і відмічає, що останнім часом усе частіше використовується поняття «компетентність» замість поняття «професіоналізм», коли оцінюються ділові якості людини. На його думку, перше поняття належить до технологічної підготовки, до другого входить зміст надпрофесійного характеру, компоненти якого називають «базисними кваліфікаціями». Це такі якості