

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

УДК 378.091:004

Погоджено

Декан гуманітарно-педагогічного факультету,
кандидат філософських наук, доцент

Савицька І.М.

«...» 2021 р.

Допускається до захисту

Завідувач кафедри _____,
доктор педагогічних наук, доцент

Соївник Р.В.

«...» 2021 р.

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему:

**«ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ
ПЕДАГОГІВ З ВИКОРИСТАННЯМ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ
ТЕХНОЛОГІЙ (НА ПРИКЛАДІ НУБІП УРАЇНИ)»**

Спеціальність 011 «Освітні, педагогічні науки»

Освітня програма «Інформаційно-комунікаційні технології в освіті»

Орієнтація освітньої програми **освітньо-професійна**

Гарант освітньої програми

Керівник магістерської роботи

Виконала

Кучай О.В.

Соївник Р.В.

Литюк А.П.

КИЇВ – 2021 р.

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

Факультет: Гуманітарно-педагогічний

Кафедра: Педагогіки

Освітній ступінь: «Магістр»

Спеціальність: 011 «Освітні, педагогічні науки»

Освітня програма: «Інформаційно-комунікаційні технології в освіті»

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Завідувач кафедри педагогіки

Соцівник Р.В.

«_____» _____ 202_ року

ЗАВДАННЯ

ДО ВИКОНАННЯ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ СТУДЕНТУ

Литюк Андріана Павлівна

1. Тема магістерської роботи: «Формування управлінської культури майбутніх педагогів з використанням сучасних інформаційних технологій (на прикладі НУБіП України)»

Керівник магістерської роботи: Соцівник Р.В. доктор пед. наук, доцент

затверджені наказом від 22.06.2021 № 1002 «С»

2. Термін подання студентом магістерської роботи 20.11.2021 р.

3. Вихідні дані до магістерської роботи/ літературні джерела з питань управлінської культури керівників професійно-технічних навчальних закладів, дані з НУБіП України про формування управлінської компетентності у майбутніх педагогів.

4. Перелік питань, що підлягають дослідженню:

1. Дослідити теоретичні основи формування управлінської культури майбутніх педагогів з використанням сучасних інформаційних технологій;

2. Узагальнити зарубіжний та національний досвід формування управлінської культури майбутніх фахівців з використанням сучасних інформаційних технологій;

3. Провести діагностику сформованості управлінської культури майбутніх педагогів на прикладі НУБіП України;

4. Розробити модель формування майбутніх педагогів з використанням сучасних інформаційних технологій;

5. Здійснити експериментальну перевірку методики формування управлінської культури майбутніх педагогів з використанням сучасних інформаційних технологій.

5. Перелік графічного матеріалу:

6. Дата видачі завдання «30» жовтня 2020 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назви етапів виконання магістерської роботи	Строк виконання етапів магістерської роботи	Примітка
1.	Формування актуальності дослідження, визначення мети роботи, об'єкту та предмету дослідження	15.11.2020р.	
2.	Аналіз науково-педагогічної літератури з питань: Управління, освітнього прокесу та інформаційно-комунікаційних технологій	01.12.2020р.	
3.	Обґрунтування прочитаних джерел та написання 1 розділу роботи	01.02.2021р.	
4.	Порівняльний аналіз стану досліджуваного явища у минулому та на сучасному етапі та визначення шляхів вдосконалення цього явища	01.06.2021р.	
5.	Оформлення та написання 2 розділу роботи	01.10.2021р.	
6.	Підготовка тез, доповіді та участь у науково-практичній конференції	14.11.2021р.	
7.	Підготовка магістерської роботи до захисту	20.11.2021р.	

Керівник: доцент кафедри Педагогіки

(Сопівник Р.В.)

Завдання прийняв «30» жовтня 2020 р. _____ / Литюк А.П.

ЗМІСТ :

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ З ВИКОРИСТАННЯМ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	
1.1 Аналіз проблеми формування управлінської культури особистості засобами інформаційних технологій у педагогічній літературі.....	9
1.2 Сутність і структура поняття «Управлінська культура особистості».....	13
1.3 Сучасні інформаційні технології в освітньому процесі в закладі вищої освіти.....	19
РОЗДІЛ 2 МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ З ВИКОРИСТАННЯМ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	
2.1 Узагальнення зарубіжного та національного досвіду формування управлінської культури майбутніх фахівців з використанням сучасних інформаційних технологій.....	25
2.2 Діагностика сформованості управлінської культури майбутніх педагогів.....	31
2.3 Модель формування управлінської культури майбутніх педагогів з використанням сучасних інформаційних технологій.....	43
РОЗДІЛ 3 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА МЕТОДИКИ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ З ВИКОРИСТАННЯМ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	
3.1 Аналіз результатів експериментального дослідження.....	50
3.2 Методичні рекомендації суб'єкта освітнього процесу з формування управлінської культури майбутніх педагогів з використанням сучасних інформаційних технологій.....	57
ВИСНОВКИ	69

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	73
ДОДАТОК А	79
ДОДАТОК В	81
ДОДАТОК В	84

ДОДАТОК Г	86
-----------------	----

ДОДАТОК Г	92
ДОДАТОК Д	96

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

ВСТУП

НУБІП України

Інформатизація сучасної освіти, доступність до локальних і мережевих ресурсів, використання інтерактивних дистанційних технологій навчання,

можливості оцінювання якості знань за допомогою спеціалізованого програмного забезпечення зумовлюють підвищення вимог до рівня інформаційно-аналітичної компетентності, інформаційної культури педагогічних працівників. Одним із напрямів модернізації професійної освіти є

створення інформаційного освітнього середовища та активне використання інформаційних магістралей при впровадженні педагогічних інновацій у процес управління професійно-технічних навчальних закладів й інформаційно-комунікаційних технологій в навчанні студентівської молоді. За

такого підходу діяльність професійно-технічних навчальних закладів має бути

спрямована на ліквідацію відставання у використанні інформаційно-комунікаційних технологій та месенджерів програмного забезпечення в педагогічному процесі.

Актуальність даної теми дослідження полягає в тому, що використання

інформаційно-комунікаційних технологій у професійній освіті ставить нові вимоги щодо рівня розвитку інформаційної культури педагогічних працівників і є важливою складовою їхньої професійної та загальної культури в інформаційному просторі. Інформаційна культура педагогічних працівників

характеризує знання, вміння, навички, пов'язані з професійно важливими якостями, що і дають можливість фахівцю ефективно діяти в інформаційному полі, здобувати, інтерпретувати і використовувати професійно значущу інформацію у професійній діяльності. Інформаційна культура педагогічних

працівників є складовою професійно-педагогічної культури і змістовно охоплює інформаційну компетентність, ціннісні орієнтації, мотиви діяльності в інформаційному середовищі, механізми соціокультурної регуляції.

Дослідження змісту, форм і методів формування інформаційної культури як науковий напрям розвивається, залучаючи до сфери дослідження соціологів,

психологів та педагогів. Аналіз психолого-педагогічної літератури показав, що у вітчизняній педагогічній науці достатньо висвітлені концептуальні основи процесу інформатизації системи освіти, у полі зору багатьох учених був педагогічний потенціал інформаційних технологій, досліджувалась проблема формування інформаційної культури вчителів, зокрема у працях Н.В.Апатової, В.Ю.Бикова, Л.П.Бабенко, Л.І.Білоусової, І.С.Булах, А.Ф.Верлани, Р.Вільямса, Б.С.Гершуневського, Ю.О.Дорошенка, А.І.Єршова, М.І.Жалдака, Б.Г.Житомирського, Р.Кларка, В.І.Клочка, М.П.Лапчика, В.М.Мадзігона, В.М.Монахова, Н.В.Морзе, Л.Ф.Панченко, О.М.Пехоти, С.А.Ракова, Ю.С.Рамського, О.В.Співаковського, М.І.Шкіля та інших науковців.

Психологічні аспекти використання інформаційних технологій у навчальному процесі досліджені в працях В.П.Безпалька, В.М.Бондаревської, П.Я.Гальперіна, В.П.Зінченка, Т.А.Ільїної, О.М.Леонтєва, В.А.Львовського, Ю.І.Мандиця, Л.Н.Прокопенка, В.В.Рубцова, Н.Ф.Тализіної та інших.

Теоретико-методологічні аспекти професійно-педагогічної підготовки вчителів окреслені в працях О.О.Абдуліної, А.М.Алексюка, В.І.Бойдаря, І.А.Зязюна, Н.В.Кузьміної, О.Г.Мороза, В.А.Семиченко, Л.О.Хомич, М.І.Шкіля, О.І.Щербакова, М.Д.Ярмаченка та ін.

Однак, проблема розвитку інформаційної культури педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів у вітчизняній педагогіці розроблена недостатньо повно.

Метою даної роботи є розробити методіку формування управлінської культури майбутніх педагогів з використанням сучасних інформаційних технологій (на прикладі НУБіП України).

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати ряд завдань:

- дослідити теоретичні основи формування управлінської культури майбутніх педагогів з використанням сучасних інформаційних технологій;
- узагальнити зарубіжний та національний досвід формування управлінської культури майбутніх фахівців з використанням сучасних інформаційних технологій;

– провести діагностику сформованості управлінської культури майбутніх педагогів на прикладі НУБіП України;

– розробити модель формування майбутніх педагогів з використанням сучасних інформаційних технологій;

– здійснити експериментальну перевірку методики формування управлінської культури майбутніх педагогів з використанням сучасних інформаційних технологій.

Об'єктом дослідження є процес формування управлінської культури майбутніх педагогів з використанням сучасних інформаційних технологій НУБіП України.

Предметом виступає методика формування управлінської культури майбутніх педагогів з використанням сучасних інформаційних технологій.

Під час дослідження було використано такі методи: вивчення психолого-педагогічної, науково-методичної та навчальної літератури; аналіз, синтез, абстрагування, класифікація та систематизація теоретичних і експериментальних даних для дослідження структури вмінь, розробки й теоретичного обґрунтування системи їх формування; порівняльний аналіз рівнів сформованості вмінь на різних етапах професійної підготовки для перевірки ефективності розробленої системи, спостереження, бесіда, анкетування, опитування, тестування, самооцінка, експертна оцінка, вивчення результатів навчальної діяльності суб'єктів педагогічного процесу з метою виявлення критеріїв і рівнів сформованості вмінь; педагогічний експеримент (констатувальний та формувальний); методи математичної обробки кількісних і якісних даних дослідження.

Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Повний обсяг роботи становить сторінок.

Розділ 1

1. Теоретичні основи формування управлінської культури майбутніх педагогів з використанням сучасних інформаційних технологій

1.1 Аналіз проблеми формування управлінської культури особистості засобами інформаційних технологій у педагогічній літературі

Поняття «культура» охоплює надзвичайно багате, різноманітне явище.

Культура відіграє важливу роль у житті людства, бо є засобом узагальнення, збереження та передачі людського досвіду.

Слововживання терміну «культура» залишається широким і єдиного загальноприйнятого тлумачення на цей час не існує. У тлумачному словнику

сучасної української мови поняття «культура» визначається як сукупність

матеріальних та духовних цінностей, створених людством протягом його історії;

те, що створюється для задоволення духовних потреб людини; освіченість, вихованість; рівень, ступінь досконалості якої-небудь галузі господарської або

розумової діяльності [38, с. 339]

Існування феномену управління простежується на всіх етапах історичного становлення суспільства як своєрідна форма організації та координації

соціального досвіду. Зважаючи на те, що сучасний розвиток людства відбувається в напрямі підсилення ролі культури у різних сферах

життєдіяльності, зростання ролі культурного фактору в управлінні є однією з

найважливіших вимог суспільства. Вважається, що культура управління є своєрідним індикатором цивілізованості відносин у суспільстві [26].

Управлінська культура керівників саме навчальних закладів має певні особливі характеристики та розглядається в дещо іншому контексті з огляду на

певну специфіку їх роботи. Управлінська культура людей, зайнятих у сфері освіти, є частиною їхньої професійно-педагогічної культури. Традиційне

уявлення про професійно-педагогічну культуру визначалося, в основному, з

виділенням норм, правил педагогічної діяльності, педагогічної техніки й майстерності [30].

Одним з основних завдань у підготовці майбутніх педагогів у вищому навчальному закладі, як зазначає С. Редько, є підвищення загальноосвітнього, культурного та професійного рівнів фахівців, що працюватимуть у галузі освіти, забезпечення їх конкурентоспроможності. За таких умов, актуальності набуває підготовка студентів вищих навчальних закладів до праці в умовах стрімкого оновлення технологій, формування у них високого рівня професійної компетентності, інформованості та мобільності [29]. Для підготовки фахівців, готових до виконання управлінських завдань в сучасних умовах, необхідно навчитися використовувати природний потенціал кожної особистості. Тому з метою підвищення ефективності підготовки фахівців для здійснення особистісно-орієнтованого підходу до студентів, особливо майбутніх управлінців, необхідно:

- досліджувати властивості студентів на всіх рівнях структури особистості (психофізіологічному, психічному та соціально-психологічному) і враховувати їх у процесі навчання;

- спрямувати професійне навчання студентів на підготовку їх до управлінської діяльності;

- передбачити використання новітніх педагогічних технологій у навчально-виховному процесі з метою розвитку управлінських здібностей студентів;

- забезпечити закріплення набутих знань і постійний тренінг первинних управлінських навичок [29].

Використання комп'ютерних технологій у навчальному процесі, на думку В. Власова, створює передумови для інтенсифікації всього навчального процесу і дозволяє широко використовувати на практиці психолого-педагогічні розробки, які забезпечують перехід від механічного засвоєння знань до оволодіння вмінням самостійно набувати нових знань, сприяють розкриттю, зберіганню і розвитку особистих якостей студентів [6, с. 4].

Ефективність навчання у вищих навчальних закладах Т. Архіпова вбачає у застосуванні соціальних електронних мереж. На думку автора, вони дають можливість забезпечити творчу дослідницьку діяльність викладача і студентів у навчально-виховному процесі [2].

Використання електронних соціальних мереж у навчальному процесі, як стверджує Н. Тверезовська, значно підвищує інтерес студентів до самостійної позааудиторної роботи шляхом «інтеграції навчально-методичних матеріалів у соціальні мережі» [37, с. 3].

На думку О. Пінчук, «використання електронних соціальних мереж в освіті може мати синергійний ефект, пов'язаний, зокрема, з тим, що комбіноване використання кількох взаємоузгоджених педагогічних стратегій виявляється кориснішим, аніж ізольоване впровадження якоїсь однієї». Сумуючий ефект за взаємодії декількох факторів може суттєво переважити ефект кожного окремого компонента у вигляді простої їх суми [28, с. 16].

Науковці сучасності зазначають, що основною характерною рисою сучасного наукового управління в будь-якій галузі є вивчення, розуміння та регулювання інформаційних процесів, які відбуваються в тому чи іншому об'єкті, адже управління за своєю сутністю – це процес опрацювання інформації: взаємодія його підсистем являє собою інформаційний обмін.

Значна увага інформаційним процесам приділяється педагогічних дослідженнях С. Архангельського, особливо у дослідження переходу навчальної інформації в знання та теоретичне обґрунтування прямого і зворотного зв'язку в функціонуванні системи. Також всебічно досліджує роль інформації у підготовці майбутніх вчителів В. Сластьонін.

Інформаційне забезпечення функціонування системи післядипломної освіти та роль змістовної інформації розкриває у своїй праці Н. Протасова. Всі ці дослідження свідчать про нагальну потребу педагогіки та освіти розібратися в інформаційних процесах і навчити керівника навчального закладу застосовувати їх у своїй управлінській діяльності [11].

Інформаційне забезпечення визначається в довідковій літературі як «...підтримка процесів управління, технології, навчання, наукових досліджень та іншими засобами систем баз даних і знань» [22]

В. Васильєв вважає, що найбільш ефективним засобом в удосконаленні управління загальноосвітніми закладами є інформаційний підхід. Такий погляд на роль інформації ґрунтується на розумінні, що будь-який процес управління – це перш за все інформаційний процес, який включає в себе виконання функцій щодо збору, опрацювання, аналізу інформації та прийняття відповідних рішень. Такий підхід використовується в управлінні навчальним закладом [5].

Інформаційну забезпеченість управління як головну умову оптимального управління школою визначає А. Капто. На її думку, інформація відіграє для керівника щонайменше дві ролі: вона є підставою для ухвалення оптимальних управлінських рішень і засобом зворотного зв'язку про реалізацію усіх управлінських дій. Обидві ці ролі органічно взаємопов'язані. Тому керівникам необхідно усвідомити, що оптимальність їхніх рішень залежить від кількості та якості інформації, якою вони користуються. Водночас А. Капто визнає, що проблема одержання інформації не тільки не вирішена, але і багатьма управліннями-практиками навіть не усвідомлена і тому недооцінюється, а інколи і зовсім не враховується [16].

На підставі вищесказаного, можемо стверджувати, що визначення природи впливу інформації на педагогічну систему та управління нею переконливо свідчить, що діяльність навчальних закладів опосередкована інформаційними відносинами. Вирішення ж питання інформаційного забезпечення управлінської діяльності керівника навчального закладу об'єктивно пов'язане з впливом інформації на саму систему, виконання нею своїх функцій.

1.2 Сутність і структура поняття «Управлінська культура особистості»

Культура у широкому сенсі – це все, що створено людством й існує завдяки фізичній і розумовій праці людей, на відміну від явищ природи; також це міра досконалості, досягнутої в опануванні тією чи іншою галуззю знання або діяльності.

У педагогічній літературі поняття культура здебільшого вживається в антропологічному плані (як знання, цінності, звичаї, ритуали, символи, мова), тобто те, що характеризує спосіб життя людини, позначає існуючу реальність.

Суть культури полягає в духовному її змісті, в гуманістичних цінностях, у прагненні до прекрасного, до самовдосконалення. Духовність є основна риса, характеристика культури [31, с. 8].

Управлінська культура у психолого-педагогічній літературі та літературі з менеджменту розглядається як: знання теорії та процесів управління, їх закономірностей, властивостей, функціонального змісту, видів, форм і методів управлінської діяльності; спосіб творчої самореалізації особистості в різноманітних видах управлінської діяльності, спрямованої на освоєння, передачу та створення цінностей і технологій в управлінні педагогічною системою; знання та володіння теорією управління як важливої соціальної функції – свідомого і владного, із застосуванням новітніх досягнень культури організації, впливу як на окремих людей, так і на всю людську спільноту, що проводиться заради досягнення чітко визначеної конкретної мети [15].

У практичній діяльності управлінська культура виражається через систему певних функцій, зміст яких обумовлений метою і завданнями управління, особливостями управлінської структури, соціокультурними і психологічними особливостями співробітників організації.

Важливим дослідницьким інструментарієм наукових досліджень є контент-аналіз, що передбачає поетапну процедуру дослідження визначеної категорії (поняття, педагогічного явища) у системі психолого-педагогічних наук. Тому нами було проведено контент-аналіз поняття «управлінська культура» на

основі визначень, поданих науковцями у галузі педагогіки та психології управління (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Дефініція поняття «управлінська культура»

Автор	Дефініція
І. Бойко	Управлінська культура – це міра та спосіб творчої самореалізації особистості керівника в різноманітних видах управлінської діяльності спрямованій на засвоєння, передачу та створення цінностей і технологій в управлінні школою [3].
С. Королюк	Управлінська культура – це різновид професійної культури, який складається з політичної, правової, адміністративної, менеджерської, організаційної, соціально-психологічної, інформаційної, комунікативної та економічної культур і є інтегральним утворенням щодо системи знань і вмінь, особистісних якостей, мотивів і цінностей, які реалізуються під час управління [18, с. 88].
В. Святоха	Управлінська культура керівника навчального закладу – це система інтегральних характеристик управлінських якостей керівника, що складається із ціннісних основ управлінської діяльності, гуманістично зорієнтованих моделей поведінки, відповідного стилю управління, інноваційних управлінських технологій [32].
В. Ягупов	Управлінська культура становить собою складне системне динамічне утворення, що виражає сукупність, взаємодію та взаємовплив її ціннісномотиваційного, емоційно-вольового, когнітивного, менеджерського, праксеологічного, контрольно-оцінювального та суб'єктного складових [39].

Таким чином, управлінська культура керівника навчального закладу – це різновид професійної культури, властивість особистості, складне динамічне утворення та міра і спосіб творчої самореалізації керівника навчального закладу, а, отже, її рівень потрібно постійно підвищувати та збагачувати відповідно соціальним запитам до управлінської діяльності.

Управлінська культура вирішує декілька основних задач, що мають важливе значення у системі суспільних відносин взагалі й управлінні професійно-технічним закладом зокрема:

- концентрує багаторічний управлінський досвід, створює можливості для його вивчення та засвоєння, передає його новим суб'єктам, а також транслює його у суспільство цінності управлінської культури співвідносять з кожним конкретним суб'єктом, його менталітетом, темпераментом, характером, соціальним досвідом;

- визначає стиль керівництва, систему відносин між учасниками, спрямованість особистості об'єктів і суб'єктів управління;

- здійснює вплив на формування і виховання особистості як моральної, так і аморальної;

- створює можливості ефективно впливати на подолання консерватизму і бюрократизму;

- сприяє розвитку професійної компетентності керівників і співробітників, підвищенню якості управлінських рішень (як на етапі їх прийняття, так і виконання), значно знижує рівень конфліктності.

Управлінська культура є результатом взаємодії керівника і трудового колективу, впливає на них і трансформується сама. Керівник розкриває через неї свої здібності, світогляд, соціальні почуття, професійні навички; підлеглий, сприймаючи цінності управлінської культури керівника й організації, трансформує власну професійну культуру.

Основними чинниками управлінської культури є: рівень розвитку культури суспільства в цілому, внутрішнє середовище організації, спрямованість її діяльності (галузева приналежність), структура організації, специфіка конкурентного середовища, усталені в організації підходи до управлінської діяльності, особистісні якості вищих керівників [31, с. 9].

Управлінська культура є складовою професійної (у нашому випадку управлінської) компетентності, яка визначається сукупністю знань, необхідних для певної педагогічної спеціальності або посади; умінь і навичок, необхідних для успішного виконання функціонально-посадових обов'язків; професійних, ділових і особистісних якостей для більш повної реалізації власних сил, здібностей і можливостей при виконанні функціонально-посадових обов'язків; загальної культури, необхідної для формування гуманістичного погляду, духовно-ціннісних орієнтирів, моральних і етичних принципів особистості; мотивації професійної діяльності [23, с. 50-51].

Управлінська культура має дві групи ознак [31, с. 10].

Перша група ознак пов'язана з розумінням культури як сукупності таких цінностей як:

- 1) наявність в управлінській системі навчального закладу формалізованих норм, поглядів, принципів, на основі яких здійснюється управлінська діяльність;
- 2) існування чіткого і загальноприйнятого уявлення про допустимі для даного закладу та недопустимі методи управлінської діяльності;
- 3) наявність неформальної комунікації та особових контактів між управлінцями різного рівня і педагогічними працівниками.

Друга група визначається розумінням культури як способу здійснення цілеспрямованої і раціональної управлінської діяльності:

- 4) розвинена структура управління, що передбачає наявність спеціалізованих підрозділів, які скоординовано діють, виконуючи специфічні завдання, досягаючи загальної мети організації;
- 5) налагоджена система зворотного зв'язку (від підлеглих до керівництва);
- 6) систематизація і рефлексія результатів виконання управлінських рішень, їх критична оцінка і коректування;
- 7) делегування управлінських повноважень; визнання за підлеглими права, виходячи із обставин, коректувати прийняті керівництвом рішення.

Ціннісні основи управління, до складу яких входить нове управлінське мислення (життєва позиція керівника, цінності освіти, цінності людини, духовні цінності), нова стратегія управління, нові управлінські технології. Аналіз теорії і практики управління навчальним закладом свідчить, що ціннісні орієнтири в управлінні виступають сьогодні важливим показником рівня освітньої організаційної культури, рівня мотивації до інноваційних змін у навчальному закладі, рівня згуртованості організації, рівня розвитку закладу освіти. При ціннісному управлінні посилюється рівень цілеукладання, що набуває переважно мотиваційного характеру, зростає функція підтримки, забезпечується розвиток творчого потенціалу педагогічного персоналу [12].

Технологічний компонент управлінської культури менеджера освіти включає в себе способи і прийоми управління освітнім процесом. Технологія

освітнього управління припускає вирішення специфічних педагогічних завдань. Рішення даних завдань ґрунтується на вміннях керівника-менеджера в галузі педагогічного аналізу та планування, організації, контролю і регулювання

освітнього процесу. Рівень управлінської культури менеджера освіти залежить від рівня оволодіння прийомами і способами вирішення зазначених типів завдань.

Особистісно-творчий компонент управлінської культури менеджера освіти розкриває управління педагогічними системами як творчий акт. При всій алгоритмічності управління діяльність керівника навчальної установи є творчою.

Освоюючи цінності й технології управління, він перетворює, інтерпретує їх, що визначається як особистісними особливостями, так і особливостями об'єкта управління. Стає очевидним, що управління педагогічними системами є сферою

докладання і реалізації здібностей особистості. В управлінській діяльності менеджер освіти самореалізується як особистість, як керівник, організатор, педагог професійного навчання.

Мотиваційний компонент управлінської культури менеджера освіти – це сукупність мотивів, адекватних меті управління освітнім процесом, яка за своїм

змістом може бути пов'язана з суспільними потребами і настановами, соціальними нормами, завданнями освітніх організацій, особистісною спрямованістю самого керівника. Відповідно можна, виділити три головні групи управлінських мотивів, які входять до структури управлінської культури: соціальні, управлінські і особистісного розвитку.

Так, соціальні мотиви, які стосуються суспільства в цілому, характеризують значимість і престижність у суспільстві професійно-управлінської діяльності: управління освітою молоді, можливість свого реального внеску у підвищення

якості вітчизняної освіти, створення умов для особистісного розвитку студентів та вчителів через діяльність навчального закладу.

Управлінські мотиви орієнтовані безпосередньо на реалізацію професійної діяльності в управлінні освітнім процесом.

Мотиви особистісного розвитку менеджера освіти слід розуміти як можливість реалізувати власний творчий потенціал, впроваджувати нові підходи в управлінні освітнім процесом, навчальним закладом, нові форми і методи навчання, приймати оригінальні, нестандартні рішення.

Таким чином, управлінська культура менеджера освіти, це сукупність теоретичних та практичних положень, принципів і норм, що обслуговують управлінську практику як культурний феномен, сукупність науки і мистецтва управління, різного роду рекомендацій, узагальнень об'єкта управління, які мають науково-практичну цінність і органічно, системно взаємопов'язані.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

1.3 Сучасні інформаційні технології в освітньому процесі в закладі вищої освіти

Інформатизація (лат. informatio – пояснення, викладення) є одним із головних напрямів сучасної науково-технічної революції, на якому ґрунтується перехід від індустріального етапу розвитку суспільства до інформаційного. Це процес перебудови життя суспільства на основі використання достовірного, вичерпного і своєчасного знання у всіх суспільно значущих видах діяльності.

Інформатизація освіти в Україні є одним із пріоритетних напрямів реформування. У широкому розумінні – це комплекс соціально-педагогічних перетворень, пов'язаних з насиченням освітніх систем інформаційною продукцією, засобами й технологією, у вузькому – упровадження в заклади системи освіти інформаційних засобів, що ґрунтуються на мікропроцесорній техніці, а також інформаційної продукції і педагогічних технологій, які ґрунтуються на цих засобах [40].

Процеси інформатизації освіти, що відбуваються в нашій країні, диктують необхідність введення науково-обґрунтованих методів і методик використання засобів інформаційних технологій у фахову діяльність педагогічних працівників.

На жаль, у вирішенні цього питання думки вчителів і навіть викладачів вищих навчальних закладів розділилися: для одних комп'ютер став засобом, що допомагає реалізувати і удосконалити процес навчання, для інших – великим невідомим, до якого ставляться з недовірою і страхом. Проблема комп'ютерної грамотності та інформаційної культури вже стала однією з провідних тем науково-дослідної роботи. Підготовка фахівців до роботи в сучасному інформаційному просторі має ґрунтуватися на положеннях про значення феномена інформації для розвитку особистості і цивілізації, творчий характер інформаційної продукції, що зумовлює багатоваріантну плюралістичну сутність інформаційного простору, поліфункціональний вплив інформаційних джерел на особистість, необхідність виховання грамотного реципієнта інформаційного простору. Потребує негайного вивчення не тільки впровадження інформаційних

технологій, а й виховання грамотних споживачів інформаційної продукції, отриманої за допомогою комп'ютерних засобів [4, с. 162].

Інформаційні технології це сукупність інформаційних процесів з використання засобів обчислювальної техніки, що забезпечують швидкий пошук інформації, доступ до джерел інформації [36, с. 13].

Узагалі ІКТ можна визначити як сукупність різноманітних технологічних інструментів і ресурсів, які використовуються для забезпечення процесу комунікації та створення, поширення, збереження та управління інформацією.

Під технологічними інструментами та засобами мають на увазі комп'ютери, мережа Інтернет, радіо- та телепередачі, а також телефонний зв'язок. Поєднуючи інформаційні та комунікаційні технології, проєктуючи їх на освітню практику необхідно зазначити, що основним завданням, яке стоїть перед їх впровадженням є адаптація людини до життя в інформаційному суспільстві.

Сучасні ІКТ в освітньо-інформаційному середовищі навчальних закладів мають виконувати такі функції [36, с. 13]:

- засобу навчання (застосування мультимедійних навчальних курсів);
- технічного засобу автоматизації процесу навчальної діяльності дитини, що включена у пізнавальну, пошукову, дослідницьку, експериментальну роботу, який дозволяє мобільно працювати з текстом, графічним, звуковим або відео документом, якісно подавати інформацію, обробляти її, спілкуватися зі своїми однолітками;
- зразка сучасних інноваційних технологій, що розвиває навички оволодіння ними, дає знання про їхні назви і функціональне призначення, складові елементи;
- ефективного тренажера, що розвиває пізнавальну і творчу активність особистості, спонукає її приймати власні оригінальні рішення, бачити їхній результат тощо.

Перспективи для використання інформаційно-комунікаційних технологій:

- забезпечення нової, активної форми фіксації продуктів інтелектуальної діяльності,

- доступ до практично необмеженого обсягу потрібної навчальної і наукової інформації, висока швидкість її отримання,
- варіативність способів аналітичного оброблення, виникнення феномену «безпосереднього включення» особистості в інформаційний простір.

Використання ІКТ у роботі педагога дає можливість:

- самоосвіти педагога, підвищення його професійного рівня;
- навчатися і здобувати знання, вміння та якості, необхідні сучасній людині;
- отримувати найсучаснішу інформацію по темі, оновлювати навчальний та дидактичний матеріал;
- мати доступ до методичної бази розробок;
- спілкуватися з колегами на різних форумах;
- отримувати кваліфіковані консультації та поради експертів;
- публікувати свої матеріали;
- брати участь в обговоренні опублікованих матеріалів;
- брати участь в професійних конкурсах, вебінарах;
- обмінюватися досвідом з колегами з інших регіонів і країн.

Володіння комп'ютерною грамотністю передбачає:

- вміння писати та редагувати інформацію (текстову, графічну);
- користуватися комп'ютерною телекомунікаційною технологією;
- користуватися базами даних;
- роздруковувати інформацію на принтері;
- вміння скласти та надіслати лист через мережу Інтернет;
- вміння «перекачати» інформацію з мережі на жорсткий або гнучкий диск і навпаки, з жорсткого або гнучкого диска – в мережу;
- працювати в системі WINDOWS, користуючись редакторами WORD різної модифікації;
- входити в електронні конференції, розміщувати там власну інформацію і читати, «перекачувати» наявну в різних конференціях інформацію [36].

Орієнтація на самостійне оволодіння знаннями є одним з головних чинників у системі сучасної вищої освіти. Самоосвіта студентів та викладачів не забезпечена в достатньому обсязі навчальною, методичною, довідковою та іншою літературою, яка враховує особливості національного виробництва.

Розв'язати цю проблему може саме комп'ютеризація навчального процесу. По-перше, можливість поділу роботи з персональним комп'ютером на окремі кроки сприяє алгоритмічності і підвищенню продуктивності мислення, привчає студентів до порядку й організованості. Заєбом регулювання самостійної

практичної та розумової діяльності студентів у процесі оволодіння ними обраною професією стає комп'ютерна програма. Розвитку гнучкості мислення сприяє можливість самостійного засвоєння матеріалу, тобто забезпечення розвивальної функції навчання. По-друге, створення пакету комп'ютерних програм (навчальних, контролюючих), автоматизованих банків даних науково-

педагогічної інформації, інформаційно-методичних матеріалів, комунікаційних мереж, методичних систем навчання та використання комп'ютерних гестуючих, діагностуючих методик контролю рівня знань студентів тощо, здешевлює доступ

до науково-технічної інформації, необхідної у процесі вивчення спеціальної технології оздоблювальних робіт в навчальних закладах будівельного профілю та обмін такою інформацією [24].

На сучасному етапі розвитку системи освіти викладач не тільки використовує освітні вебресурси, але й самостійно їх розробляє. Для цього попередньо необхідно вирішити завдання підбору потрібної навчальної

інформації, що буде представлена на веб-ресурсі, та методики її використання студентом [7]. Далі необхідно забезпечити високу якість веб-ресурсу на всіх етапах — починаючи від проектування та закінчуючи впровадженням їх в

навчальний процес.

Зміст веб-ресурсу повинен відповідати дидактичним принципам науковості змісту, інтерактивності, систематичності, інтегрованості у навчальний процес, наочності, доступності, передбачати як індивідуальну, так і групову роботу. При розробці веб-ресурсу необхідно забезпечити також

динамічність, конкретність та повноту змісту, чітко його структурувати. Доцільно розмішувати не тільки текстову, але й графічну інформацію, аудіо та відео-матеріали.

Важливою складовою розробки веб-ресурсу є сучасний дизайн, який має забезпечувати легкість для читання інформації, Дизайн веб-ресурсу повинен бути естетичним та ненав'язливим, містити помірну кількість графіки та анімації, які мають доповнювати та ілюструвати зміст.

Таким чином, освітні веб-ресурси (портали, сайти) передбачають інформаційно-презентаційну, консультативну, інформаційно - методичну, просвітницьку, навчальну підтримку діяльності суб'єктів взаємодії, відкривають нові можливості взаємодії з студентами та дозволяють:

- інтерактивно донести інформацію до аудиторії незалежно від її територіального місцезнаходження;

- оперативно висвітлювати діяльність веб-ресурсу на основі публікації новин, оглядів, каталогів видань, а також наукових, методичних і практичних матеріалів;

- використовувати сучасні засоби спілкування, як-от: електронна пошта, інтерактивні конференції, форум; ефективно організувати службу підтримки порталу;

- активізувати участь педагогічних працівників та студентів в Інтернет-олімпіадах, конкурсах, конференціях.

Мультимедійний електронний підручник сьогодні використовується не менш, ніж традиційний, тому постає питання про створення бібліотек мультимедійних компакт-дисків з курсами дисциплін, що викладаються в освітньому закладі та з супутньою інформацією. Електронний підручник має стати для студентів та викладачів таким же легкодоступним та простим у використанні джерелом інформації, як і звичайна книга. Немає сенсу сперечатися про те, який з двох підручників (традиційний чи електронний), який з двох підходів (традиційна педагогіка чи альтернативна) мають перевагу [4, с. 164].

Отже, можна зробити висновок, що освіта перетворюється в одне з основних джерел – стратегічних ресурсів людського капіталу та знань, а головним прискорювачем її розвитку стає інформатизація. Тому саме інформатизація освіти, як невід’ємна складова загальної інформатизації суспільства, має розв’язати завдання підготовки нового покоління для його продуктивної діяльності в умовах інформаційного суспільства.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

Розділ 2

Методичні основи формування управлінської культури майбутніх педагогів з використанням сучасних інформаційних технологій

2.1 Узагальнення зарубіжного та національного досвіду формування управлінської культури майбутніх фахівців з використанням сучасних інформаційних технологій

Важливість і необхідність впровадження ІТ у навчання обґрунтовується міжнародними експертами і вченими. ІТ торкаються всіх сфер діяльності людини, але, мабуть, найбільш сильний позитивний вплив вони мають на освіту. Проникнення ІТ у навчальний процес створює передумови для кардинального оновлення як змістово-цільових, так і технологічних сторін навчання, що проявляється у суттєвому збагаченні системи дидактичних прийомів, засобів навчання і на цій основі формуванні нетрадиційних педагогічних технологій, заснованих на використанні комп'ютерів. ІТ чинять активний вплив на процес навчання, оскільки змінюють схему передачі знань і методи навчання, а отже і впливають на якість навчального процесу та якість освіти в цілому. Разом з тим, впровадження ІТ в систему освіти не тільки впливає на освітні технології, але й вводить нові. Вони пов'язані із застосуванням комп'ютерів і телекомунікацій, спеціального обладнання, програмних і апаратних засобів, систем обробки інформації. Вони пов'язані також зі створенням нових засобів навчання і збереження знань, до яких відносяться електронні підручники та мультимедіа; електронні бібліотеки та архіви, глобальні та локальні освітні мережі; інформаційно-пошукові та інформаційно-довідкові системи тощо.

В інформаційно-технологічному світі вже в більшій мірі оперують ЗМІ, банки та інші фінансові установи, реклама, торгівля та інші. На жаль. В Україні освіта ще не є настільки зінтегрованою у мережевий простір. Зазвичай, це спричиненою обмеженими ресурсами, негнучкістю та значною вартістю

традиційних методик або застарілою освітньою політикою. Як наслідок, експерти прогнозують, що майбутнє у віртуальних навчальних закладах.

Застосування інформаційних технологій в освіті зумовлено 2 чинниками:

необхідність підготувати студента до його майбутнього робочого місця та необхідність ефективної передачі знань, максимальне подішення роботи вчителя.

Комп'ютерні технології надають доступ до необмежених об'ємів інформації у різноманітних базах даних. Це дозволяє педагогам професійного навчання максимально використовувати наявний запас знань, а також оперативно реагувати на досягнення та зміни [10, с. 70].

Упровадження інформаційних технологій на рівні освітнього процесу також у значний спосіб полегшує організацію навчального процесу: уклад розкладу, модифікація, моніторинг активності студентів та комунікація студент-викладач.

Рівень інформатизації освіти корелює з індексом розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (Індекс розвитку ІКТ). Індекс розвитку ІКТ – це комбінаційний показник, що характеризує досягнення країн світу з погляду розвитку інформаційнокомунікаційних технологій (ІКТ). Розраховується показник за методикою Міжнародного союзу електрозв'язку (International Telecommunication Union), спеціалізованого підрозділу ООН, що визначає світові стандарти у галузі ІКТ. Індекс розроблений у 2007 році на основі 11 показників, які Міжнародний союз електрозв'язку використовує в своїх оцінках розвитку ІКТ. Індекс зводить ці показники до єдиного критерію, який має на меті порівнювати досягнення країн світу в розвитку ІКТ і може бути використаний як інструмент проведення порівняльного аналізу на глобальному, регіональному та національному рівнях. Ці показники стосуються доступу до ІКТ, використання ІКТ, а також навиків, тобто практичного знання цих технологій населенням країн, що охоплюються дослідженням. Автори методики підкреслюють, що рівень розвитку ІКТ сьогодні є одним з найважливіших показників економічного та соціального благополуччя держави. Організація публікує Індекс на регулярній

основі кожного року, що дозволяє країнам стежити за змінами в тимчасовій динаміці [45] (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Рейтинг країн за показником індексу розвитку ІКТ, 2020 р.

Країна	Місце в рейтингу	Індекс ІКТ
Ісландія	1	8,97
Північна Корея	2	8,86
Швейцарія	3	8,74
Данія	4	8,72
Велика Британія	5	8,67
Білорусь	32	7,55
Польща	49	6,89
Україна	79	5,64
Китай	80	5,60

*складено автором на основі [45]

Моніторинг за 2020 рік виявив наступне: на перше місце посіла Ісландія, далі йдуть Південна Корея, Швейцарія, Данія, Велика Британія, Гонконг, Нідерланди, Норвегія, Люксембург, Японія, Швеція.

У загальних рисах результати проведеного моніторингу виявили, що в десятку лідерів входять переважно скандинавські та азіатські країни [45]. Україна в цьому рейтингу посідає 79-у позицію.

Скандинавські країни історично стали першими у впровадженні інформаційно-комп'ютерних технологій, в тому числі, й у інформатизації освіти. Досвід північноєвропейських країн у цій галузі докладно висвітлено у ґрунтовній праці Х. Граф «Інформаційні технології в освіті», опублікований ще у 1995 році [44]. Швеція, Данія, Норвегія і Фінляндія першими запропонували системний підхід до інформатизації освіти, що й вплинуло на високий показник розвитку ІКТ.

Південна Корея, Гонконг і Японія, які долучилися до інформатизації порівняно недавно, на даний момент значно випереджають велику кількість країн, які завжди вважалися передовими у напрямку розвитку інформаційних технологій. Зокрема, США посідають у рейтингу лише 16-те місце. Можливо, причиною такого явища є відсутність програми інформатизації освіти на державному рівні, а також недостатньо висока якість середньої освіти.

У європейських країнах сучасні технології вже давно тісно впроваджені в освітній процес. Прикладом однієї з таких є система PEGAZ – електронна освітня система Ягеллонського університету. За допомогою цієї платформи викладач має змогу надати в доступ студентам мультимедійні матеріали у вигляді презентацій, схем, а також документів з необхідними розділами книжок або наукових статей. Кожен викладач має свою індивідуальну сторінку (Профіль) на якій можна знайти перелік предметів, які закріплені за викладачем. Під кожним з предметів знаходиться підкаталог з усіма необхідними матеріалами. У випадку необхідності додавання нового матеріалу або оновлення існуючого викладач може зробити це загально доступним або ж поділитися з необхідною групою. Окрім науково-дидактичних матеріалів, викладачі часто поширюють актуальні наукові дослідження, нові відкриття або інформацію про ключові події в тій чи іншій галузі для надання студентам найбільш актуальної інформації [10, с. 72].

Практичне застосування інформаційних технологій (ІТ) в освітніх вимірюваннях, для моніторингу діяльності загальноосвітнього навчального закладу (ЗНЗ) надає якісно нові можливості для керівників і вчителів виявити актуальні проблеми й прийняти управлінські рішення, допомагає забезпечити дієвість, оперативність та ефективність роботи освітнього закладу. В зарубіжних країнах одним з інструментів оцінювання роботи вчителя й системи менеджменту навчального закладу є самооцінювання.

В Норвегії в 2010 році створено національну установу Норвезький центр для ІКТ в освіті, який займається спостереженням розвитку різних аспектів цифрової компетентності в ЗНЗ. Цифрова компетентність розглядається, за визначенням Європейської Комісії, як впевнене застосування технологій інформаційного суспільства для роботи, дозвілля та спілкування. Вона включає базові навички у сфері ІКТ: використання комп'ютерів для отримання, оцінки, зберігання, виробництва, представлення та обміну інформацією, а також спілкування і участь у спільних мережах через Інтернет [45]. Центр розробив кілька он-лайн інструментів для моніторингу, підтримки та оцінювання

використання цифрових технологій адміністраторами й педагогам професійного навчання.

Оцінка представляє собою шкалу з п'яти рівнів, де 1-рівень є найнижчим, а рівень 5 – найвищим. Перший рівень – «ознайомлення», коли людина знайомиться з новою технологією, але ще не почала її використовувати. Другий – «завантаження», коли людина починає використовувати і досліджувати технології, оцінює її можливості та обмеження. Третій рівень – «інтеграція», коли педагог професійного навчання почав використовувати нову технологію у навчальному процесі. На цьому рівні педагог професійного навчання має ще не достатній рівень компетентності в плані дидактики, але адекватний рівень для особистого використання ІТ. Четвертий рівень – «переорієнтація», коли людина починає критично оцінювати свою практику, пов'язану з використанням нових технологій. Вчителів на цьому рівні часто зосереджені на тестуванні та оцінюванні навчальних досягнень студентів. Найвищий рівень – «еволюція». Педагоги професійного навчання мають постійну практику використання ІТ, намагаються поліпшити методи їх використання в класі [13].

Норвезький досвід свідчить про ефективне використання ІТ в оцінюванні цифрової компетентності вчителів і керівників ЗНЗ, підходи та ідеї якого можна використовувати в Україні.

Отже, освітні системи в різних країнах світу рухаються в одному напрямку – інформатизації освіти. Кожна країна обирає свій шлях, враховуючи власну специфіку. Україна, яка знаходиться у рейтингу розвитку ІКТ на 79-ій позиції, безумовно, має орієнтуватися на лідерів, але й враховувати досвід (як позитивний, так і негативний) країн, які на даний момент відстають від нас.

Функціонування професійно-технічних навчальних закладів має відбуватися в режимі постійного оновлення і розвитку. За такого підходу пріоритетними напрямками є наповнення, супроводження та обслуговування інформаційних сайтів, моніторинг рівня інформаційно-професійної компетентності педагогічних працівників, надання інформаційної допомоги педагогам у створенні індивідуальних сайтів, інформаційне забезпечення

навчально-виховного процесу, підвищення комп'ютерно-технічної грамотності педагогічних працівників. Використання інформаційно-комунікаційних технологій у професійно-технічних навчальних закладах уможливило створення єдиного інформаційно простору, на якому розміщені освітні нормативні документи, початкові, методичні матеріали, посібники, рекомендації, які допоможуть студентівській молоді і педагогічним працівникам вдосконалити процес навчання та підвищити рівень педагогічної майстерності. Використання інформаційно-комунікаційних технологій у професійно-технічних навчальних закладах створює умови для інтеграції педагогів у загальнонаціональний і міжнародний освітній простір, що уможливило онлайн-інформування про результати наукових досліджень у галузі педагогіки, психології, теорії викладання конкретних навчальних предметів [1, с. 24].

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

2.2 Діагностика сформованості управлінської культури майбутніх педагогів

Управлінську культуру керівника розуміють як сукупність типових для нього цінностей, норм, поглядів та ідей, що неусвідомлено формують його поведінку [9]. Яскравим уточненням цього є думка про те, що управлінська культура керівника інтегрує його особисті якості при виконанні певної сукупності управлінських функцій [20]. У такому сенсі під управлінською культурою керівника розуміється сукупність його особистої та професійної культури, а саме: поєднання особистісних якостей, професійних знань та вмінь управлінської діяльності, яка виявляється у стилі керівництва та стилі спілкування, виконання керівником управлінських функцій, а також у ситуативній поведінці та вчинках.

Саме тому наступним етапом нашого дослідження було вивчення та проведення діагностики сформованості управлінської культури майбутніх педагогів, визначення якісних та кількісних характеристик даної сформованості.

У дослідження взяли участь студенти випускних курсів гуманітарно-педагогічного факультету НУБІП України (30 осіб).

Для проведення дослідної роботи було використано анкетування для визначення стану обізнаності студентів щодо управлінської культури педагога, довготривалі спостереження за поведінкою і взаємовідносинами молодих учителів, методика незалежних характеристик з боку викладачів вищого навчального закладу, опитування, бесіди, аналіз творчих звітів, самоаналіз тощо. Спостереження відбувалися з інтервалом у часі, що надало можливість говорити про репрезентативність результатів вибірки.

Для діагностики рівнів сформованості управлінської культури майбутніх педагогів було розроблено показники оцінки ознак означеної сформованості в балах, а саме: 4 бали – ознака виражена яскраво; 3 бали – ознака виражена середньо; 2 бали – ознака виражена слабо; 1 бал – ознака виражена надзвичайно слабо. Середній бал за сукупністю ознак визначав рівень сформованості

управлінської культури майбутніх педагогів. Відповідно до цього було виявлено 3 рівні сформованості зазначеної культури: 4-5 балів – високий рівень; 2-3,9 балів – середній рівень; 1-1,9 балів – низький рівень.

Високий рівень характерний для студентів, які добре усвідомлюють значущість педагогічної діяльності, позитивно ставляться до навчання і майбутньої професії, що підкріплено стійким інтересом до педагогічних цінностей; вони прагнуть до самовдосконалення, самовираження, самоактуалізації у професії. Майбутні вчителі мають міцні знання й практичні вміння з організації власної діяльності. Студенти цього рівня демонструють яскраво виражені організаційні й комунікативні здібності, а також виявляють творчу ініціативу та активність щодо управлінської діяльності; вони вміють майстерно організовувати колективну навчально-виховну й ігрову діяльність, відчують задоволення від роботи; відрізняються вмінням швидко й легко налагоджувати доброзичливі взаємовідносини з довколишніми людьми.

Студенти вміють аналізувати минулий досвід, мають стійку схильність до самоаналізу та самооцінки своїх якостей і професійних дій; вони вміло використовують методи психолого-педагогічної оцінки, правильно оцінюють досягнуті результати, вміють виявляти й виправляти наявні помилки у своїй діяльності. У них яскраво виражені емоції, вони характеризуються наявністю стійких професійних й особистісних моральних настанов, відрізняються сформованістю вольових якостей, що сприяє досягненню поставлених цілей у діяльності. У відносинах з довколишніми поведуться толерантно, поважаючи їхню думку, правильно поведуться в конфліктних ситуаціях.

Середній рівень притаманний студентам, які достатньо добре усвідомлюють значущість педагогічної діяльності, у них наявне позитивне ставлення до навчання і майбутньої професії, проте інтерес до цінностей педагогічної діяльності має епізодичний характер; вони спрямовані на педагогічну діяльність, натомість їхні бажання мінливі і здебільшого залежать від обставин; студенти недостатньо обізнані щодо організації власної діяльності і приділяють незначну увагу її плануванню. Не виявляють відповідного рівня

організаційних і комунікативних здібностей, недостатньо активні в управлінській діяльності; в них спостерігаються труднощі під час організації колективної навчально-виховної діяльності, вони не відчувають задоволення від

організаторської роботи; доброзичливі взаємовідносини налагоджують лише з людьми, які їм подобаються. Студенти цього рівня не враховують у роботі помилок, яких припускалися в минулому, самоаналіз та самооцінка своїх якостей і професійних дій є необ'єктивними, часто завищеними, вони мають поверхневі

знання щодо методів психолого-педагогічної оцінки, припускаються помилок в оцінці досягнутих результатів, не володіють навичками корекції власної діяльності. У таких студентів наявні нестійкі емоційні стани, часто змінюється

настрій, вони можуть поступитися своїми професійними й особистісними моральними настановами, досягнення мети зазвичай вимагає від них значних

вольових зусиль. У відносинах з довколишніми поведуться здебільшого некоректно, наполегливо відстоюють власну думку, незважаючи на думки інших

людей, у разі виникнення конфліктних ситуацій переважно займають роль суперника.

Низький рівень характерний для студентів, які не усвідомлюють значущості педагогічної діяльності, нейтрально ставляться до навчання і

майбутньої професії, не виявляють інтересу до формування педагогічних цінностей; не прагнуть до самовдосконалення, самовираження, самоактуалізації у професії, до здобуття нових знань. Мають слабкі знання, в них не розвинені

практичні вміння з організації власної діяльності, її планування. У студентів цього рівня організаційні і комунікативні здібності недостатньо розвинені, вони

виявляють пасивність в організаторській діяльності, до виконання справи ставляться безініціативно; організувати колективну навчально-виховну й

ігрову діяльність можуть лише під керівництвом викладача, управлінська робота не приносить їм задоволення; у стосунках з довколишніми поведуться

імпульсивно, подекуди не вміють стримувати себе. Такі студенти рідко виражають свої емоції, проте відрізняються тим, що часто ображаються на інших

людей, характеризуються несформованістю стійких професійних й особистісних

моральних настанов, волевих якостей, не докладають особливих зусиль у досягненні поставлених цілей у діяльності. У разі виникнення конфліктних ситуацій обирають позицію пристосування до інших.

На початку дослідження було проведено анкетування майбутніх педагогів з метою визначення ступеня їхньої обізнаності щодо організаційної культури вчителя (Додаток А). Відповіді студентів засвідчили, що, здебільшого, вони не розрізняють поняття «професійна культура вчителя» і «організаційна культура вчителя».

Так, на запитання «Що Ви розумієте під поняттям «професійна культура педагога?» більшість студентів (51 %) зазначили, що це «уміння поводитися з дітьми, контролювати себе, правильно реалізувати себе»; 32 % респондентів розуміють професійну культуру вчителя як «професійний рівень освіти», «досконале знання свого предмета і вміння його викладати», «компетентність учителя», «система прийомів і способів, використовуваних у вирішенні професійних завдань»; 12 % майбутніх учителів вважають, що це «правильна педагогічно коректна поведінка вчителя», «дотримання етичних, моральних правил поведінки»; 5 % респондентів зазначили, що це «висока культура різноманітної діяльності вчителя: організаторської, управлінської, виховної, навчальної, трудової тощо».

Отже, як свідчать відповіді студентів, вони мають досить поверхове уявлення про професійну культуру педагога. Здебільшого, їхнє розуміння зводиться до того, що це вміння педагога поводитися з студентами і знання свого предмета.

На запитання «Які складові професійної культури педагога Ви знаєте?» більшість студентів (79 %) відзначили, що це якості вчителя, які він повинен мати, як-от: інтелект, вихованість, самовладання, мовлення, об'єктивність, стриманість, ввічливість, моральні якості, любов до дітей, лаконічність, толерантне ставлення до студентів і т. ін.; 14 % респондентів знову перерахували такі якості, як знання свого предмета, освіченість, уміння правильно подати інформацію, низка методів і засобів залучення студентів до навчального процесу.

У 7 % майбутніх педагогів це питання викликало труднощі і вони не змогли на нього відповісти.

На запитання «Як Ви розумієте поняття «управлінська культура педагога?»» всі студенти відповіли майже однаково: «це вміння вчителя організувати правильно навчальний процес», «рівень навичок і вмінь ефективно й коректно організовувати роботу студентів, вчителів та особисто свою», «вміння правильно все організувати (весело, пізнавально, щоб дітям не було сумно), «вміння вчителя розподілити свій робочий час, щоб правильно організувати хід уроку».

Як бачимо, з відповідей, студенти дещо однобічно уявляють, що таке організаційна культура вчителя, відзначаючи лише вміння організувати діяльність дітей на уроці і свою власну. Жодний із респондентів не виокремив наявність педагогічних цінностей, настанов, переконань, умінь налагоджувати відносини з учасниками педагогічного процесу (студентами, їхніми батьками, колегами, адміністрацією), дотримання правил та норм, звичаїв і традицій, які панують у навчальному закладі.

На запитання «Чи потрібно педагогу володіти управлінською культурою?» всі студенти (100 %) дали позитивну відповідь.

На запитання «Які риси, на Вашу думку, повинні бути притаманні педагогу з високою управлінською культурою?» більшість студентів (67 %) відзначили такі риси, як пунктуальність, толерантність, оперативність, терпіння, інтелігентність, коректність, доброта, душевність, відкритість, відповідальність, комунікабельність. 19 % респондентів додали до цих якостей такі: вміння організувати і керувати, вміння згуртовувати колектив, спрямовувати студентів на продуктивну працю, займати позицію лідера, вміння швидко реагувати на запитання чи ситуації. 14 % майбутніх педагогів не змогли відповісти на це запитання.

Наступним кроком дослідження було діагностування показників діяльнісного критерію, за допомогою якого оцінювалася поведінкова складова управлінської культури майбутніх педагогів.

З метою визначення рівнів сформованості управлінської культури майбутніх педагогів за показником «сформованість комунікативних умінь» було використано діагностику ефективності педагогічних комунікацій (модифікований варіант анкети О. Леонтьєва) (Додаток Б).

Діагностична мета методики діагностики ефективності педагогічних комунікацій полягає у виявленні «аудиторної атмосфери», активності, вираження пізнавального інтересу студентів, а також деяких проявів стилю педагогічної діяльності. Діагностика здійснювалася за допомогою експертів – педагогів, які працюють зі студентами, що взяли участь в експерименті. Їм було запропоновано виставити відповідні бали у картці комунікативної діяльності майбутніх педагогів. При цьому одержані бали було розподілено в такий спосіб: 7-19 балів – низький рівень, 20-34 балів – середній рівень, 35-49 балів – високий рівень.

За результатами діагностики було виявлено, що найменші бали отримали такі показники, як – «гнучкість (легко схвачує і розв'язує проблеми і конфлікти, що виникають)» – 9,5 балів;

– «відкритість (вільне вираження почуттів, відсутність «маски»)» – 11,3 балів;

– «активність (весь час у спілкуванні)» – 13,4.

Найбільші бали отримали студенти за показниками:

– «зацікавленість» – 42,1 балів;

– «доброзичливість» – 45,6 балів.

Дані результатів, одержаних унаслідок проведення діагностики, подано на рис. 2.1.

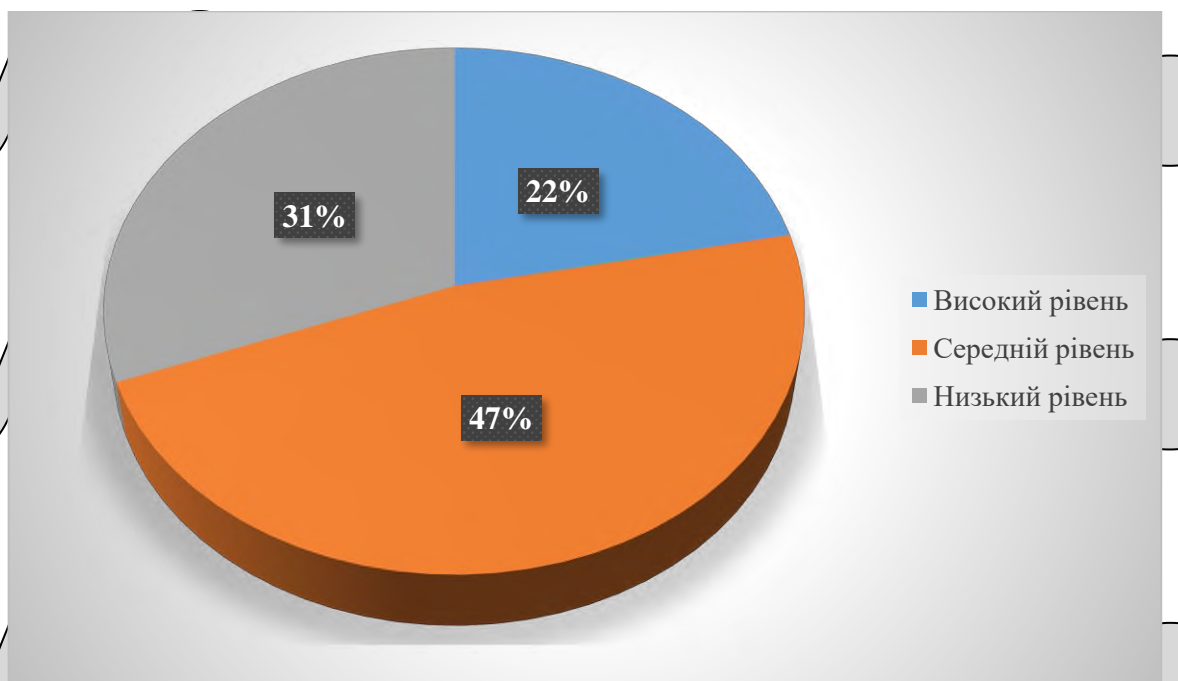


Рис. 2.1 Рівень сформованості комунікативних умінь у майбутніх педагогів, %

Як видно з діаграми 2.1, за показником «сформованість комунікативних умінь» на високому рівні перебували 22 % студентів. Визначені студенти активні у спілкуванні, намагаються створити дружню атмосферу, активно висловлюють свої думки, виявляють зацікавленість у навчанні.

Середній рівень виявили 47 % респондентів. Ці студенти задовільно оволоділи прийомами спілкування, натомість спілкуються лише з тими, кому вони симпатизують, інші члени групи їх не цікавлять. У обговоренні питань ініціативи не виявляють.

Низький рівень зафіксовано у 31 % майбутніх педагогів. Такі студенти достатньо пасивні у спілкуванні, бояться своїх недолків, намагаються, здебільшого, перебувати наодинці.

Наступний показник «сформованість управлінських умінь» оцінювався за допомогою експрес-діагностики управлінських здібностей (Додаток В). Студенти повинні були відповісти «так» чи «ні» на 20 запитань. Для оцінювання було обрано таку шкалу: до 40% – рівень організаторських здібностей низький;

40-70% – середній; понад 70% – високий. Одержані результати подано на діаграмі 2.2.

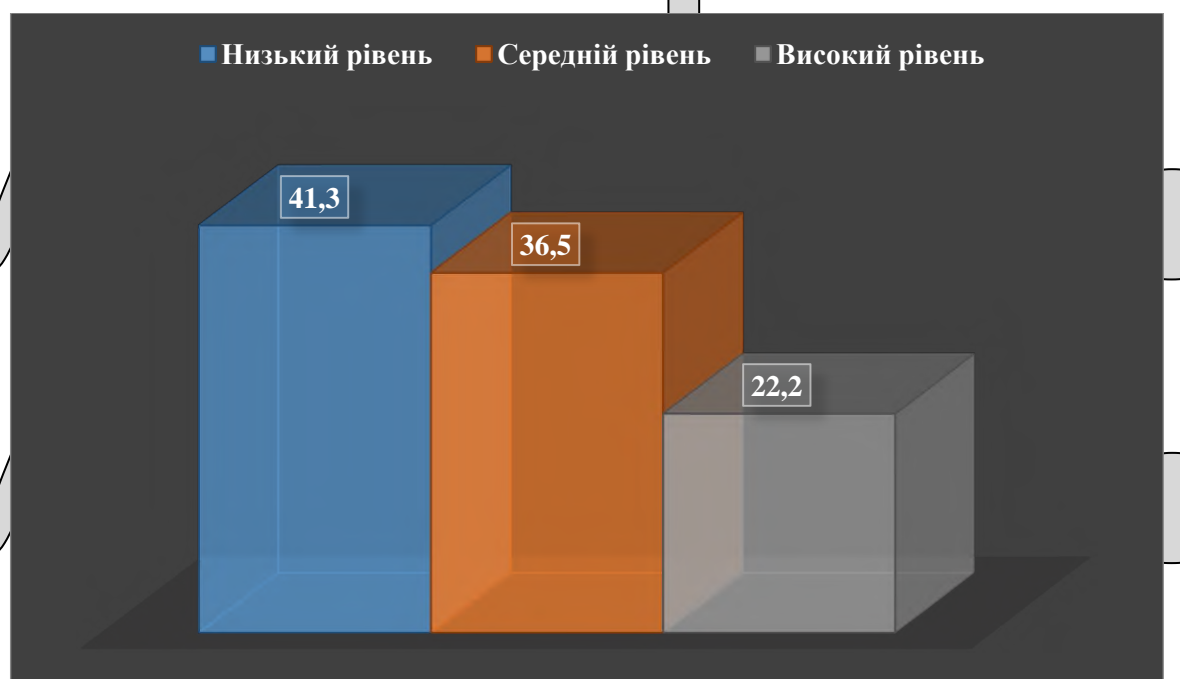


Рис. 2.2 Рівень сформованості управлінських умій майбутніх педагогів, %

З вищенаведеної діаграми видно, що на високому рівні перебувало 22,2 % студентів, на середньому рівні – 36,5 % респондентів, на низькому рівні – 41,3 % майбутніх педагогів. Одержані результати свідчать про те, що в більшості студентів не розвинені управлінські здібності, вони зазвичай легко відступають від своїх планів і намірів, уникають брати на себе ініціативу під час прийняття рішення, намагаються уникати ситуацій, коли потрібно доводити свою правоту, неохоче беруть на себе участь в організації якоїсь справи.

Для діагностики показника «вміння обирати оптимальну поведінку в конфлікті» було обрано тест Томаса (Додаток Г), адаптований для вивчення особистісної схильності до конфліктної поведінки людини, які форми поведінки в конфліктних ситуаціях характерні для людей; яким чином можна стимулювати продуктивну поведінку. Для опису типів поведінки людей у конфліктних ситуаціях застосовується двохмірна модель регулювання конфліктів. Основними вимірами в ній є: кооперація, пов'язана з увагою людини до інтересів інших

людей, утягнутих у конфлікт; і наполегливість, для якої характерний акцент на захисті власних інтересів.

Відповідно до цих двох способів виміру виокремлюються такі способи регулювання конфліктів:

1) Суперництво (конкуренція) як прагнення добитися задоволення своїх інтересів в ущерб іншому.

2) Пристосування, що означає, на противагу суперництву, принесення в жертву власних інтересів заради інтересів іншої людини.

3) Компроміс.

4) Уникнення, для якого характерними є як відсутність прагнення до кооперації, так і відсутність тенденції до досягнення власних цілей.

5) Співробітництво, коли учасники ситуації приходять до альтернативи, що повністю задовольняє інтереси обох сторін.

У опитальнику описується кожний із п'яти зазначених варіантів за допомогою дванадцяти суджень про поведінку людини в конфліктній ситуації. У різних ситуаціях вони згруповані у 30 пар, у кожній із яких досліджуваному пропонується вибрати те судження, яке є найбільш типовим для характеристики його поведінки.

Для визначення рівнів сформованості зазначеного показника було обрано таку шкалу: студентів, які виявили «суперництво (конкуренцію)» було віднесено до низького рівня сформованості вмінь обирати оптимальну поведінку в конфлікті; «компроміс, уникнення, пристосування» – до середнього рівня («співробітництво») – до високого рівня. Одержані результати діагностики подано в таблиці 2.2

Таблиця 2.2

Рівень сформованості в майбутніх педагогів вмінь обирати оптимальну

поведінку в конфлікті, %

Рівень	Значення, %
Високий рівень	18,6
Середній рівень	35,2
Низький рівень	46,2

Як видно з таблиці 2.2, високий рівень сформованості вмінь обирати оптимальну поведінку в конфлікті виявили 18,6 % студентів, середній рівень – 35,2 % респондентів, на низькому рівні перебували 46,2 % майбутніх педагогів.

Для визначення показника «сформованість вольових якостей», який характеризує особистісний компонент управлінської компетентності, було використано методику оцінки вольових якостей О. Вострикова (Додаток Д).

Провідними вольовими якостями за означеною методикою є цілеспрямованість, рішучість, сміливість, витриманість, самовладання, наполегливість, упертість,

самостійність та ініціативність. Кожна з цих якостей відповідає певним особливостям, що оцінюються за методом полярних шкал від -3 балів до 3 балів.

Відповідно, на низькому рівні знаходилися студенти, що отримали від -3 до -2

балів, на середньому – від -1 до 0 балів, на достатньому – від 0 до 1 балів, на

високому рівні – від 2 до 3 балів. Нами було обрано таку шкалу оцінки: студентів,

які набрали від 0 до 29 балів було віднесено до достатнього рівня, від 30 до 58

балів – до середнього рівня, від 59 до 87 балів – до високого рівня розвитку

вольових якостей.

За результатами діагностики було з'ясовано, що на низькому рівні

студентами відзначено такі вольові якості, як: «рішучість» 19,5 балів,

«самостійність» – 22,3 балів. На середньому рівні переважають такі вольові

якості: «завзятість» – 38,9 балів, «наполегливість» – 51,2 балів, «сміливість» –

56,3 балів, «самовладання» – 55,1 балів, «ініціативність» – 57,1 балів. На

високому рівні, на думку студентів у них найбільше розвинена «стриманість» –

62,8 балів.

Узагальнені дані діагностики сформованості вольових якостей подано в таблиці 2.3.

Таблиця 2.2

Рівень сформованості вольових якостей майбутніх педагогів, %

Рівень	Значення, %
Високий рівень	17,3
Середній рівень	49,4

НУБІП України

Низький рівень 33,3

Як видно з таблиці 2.3, на високому рівні перебували 17,3 % студентів, на середньому рівні – 49,4 % респондентів, на низькому рівні – 33,3 %.

Одержані дані свідчать про те, що студенти вміють витримувати напруженість, долати втому, досягати виконання поставленого завдання, проте вони не завжди доводять розпочату справу до кінця, не вміють керувати почуттями гніву, швидко знаходити не потрібне рішення, долати страх перед прийняттям рішення, чітко конкретизувати мету діяльності й добре продумувати свої дії.

НУБІП України

На підставі одержаних унаслідок проведення вищезазначених діагностик результатів було визначено рівні сформованості управлінської культури майбутніх педагогів (рис. 2.3).

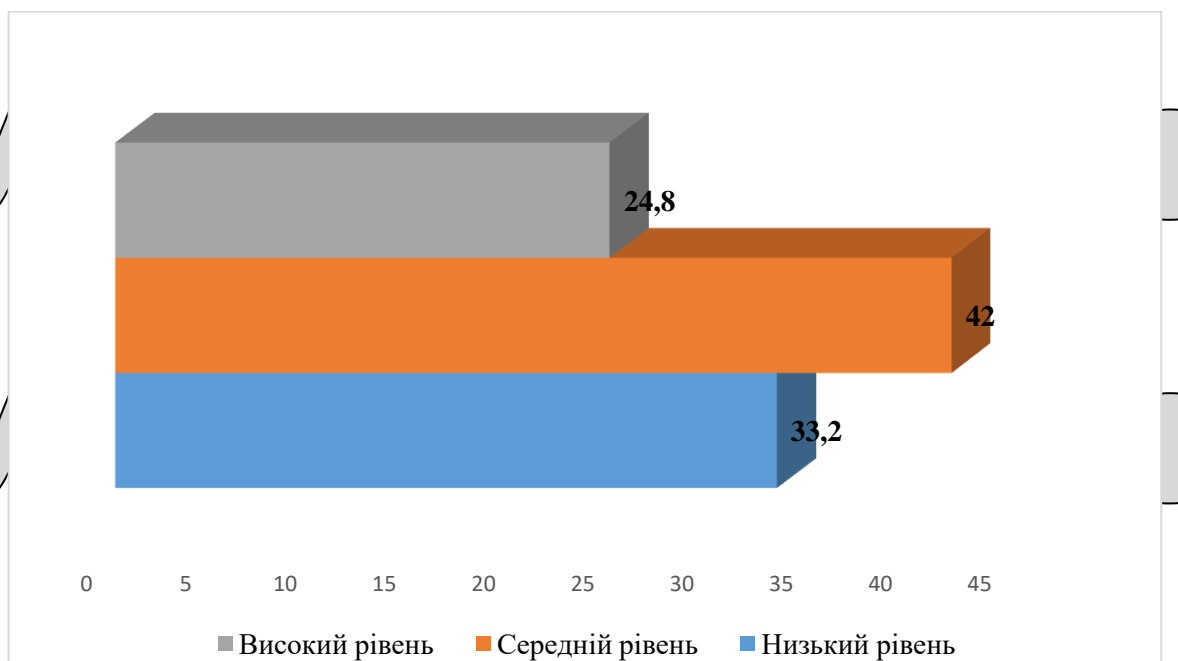


Рис. 2.3 Результати рівнів сформованості управлінської культури майбутніх педагогів на основі проведеного дослідження, %

НУБІП України

Як ми бачимо з діаграми, у більшості студентів управлінська культура сформована на низькому (33,2 % респондентів) і середньому (42 % студентів) рівнях, лише в 24,8 % майбутніх педагогів управлінська культура сформована на високому рівні.

Тому, на основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що необхідне цілеспрямоване формування управлінської культури майбутніх педагогів під час навчання у вищому навчальному закладі, що передбачає розвиток всіх необхідних складових.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

2.3 Модель формування управлінської культури майбутніх педагогів з використанням сучасних інформаційних технологій

Моделювання – це «метод дослідження об'єктів пізнання на їх моделях; сам процес моделювання є побудовою і вивченням моделей реально існуючих предметів і явищ (органічних і неорганічних систем, інженерних пристроїв, різноманітних процесів, фізичних, хімічних, біологічних, соціальних) і конструйованих об'єктів для визначення або поліпшення їх характеристик, раціоналізації способів їх побудови і управління ними тощо» [43].

Н. Сичкова зазначає, що «у процесі пізнання модель виступає як засіб організації дослідження, яка в різних формах присутній на всіх етапах пізнавального процесу в якості вихідного ідеалізованого об'єкта, що позначає безпосередній об'єкт пізнання на емпіричному рівні, систематизує початок теоретичного дослідження, робочу гіпотезу, результати дослідження, якщо побудова такого ідеалізованого об'єкта є метою» [43, с. 16].

На думку В. Болотова, В. Давидова, К. Данілова, О. Рахімова, Н. Талізної, Г. Скока, В. Серікова, В. Шадрікова та ін. модель має відображати зміст елементів у спрощених структурах об'єктів, за допомогою яких вона показує зв'язки і взаємовідношення об'єктів і явищ [19, с. 82].

У нашому дослідженні при розробці моделі формування управлінської культури майбутніх педагогів з використанням сучасних інформаційних технологій були враховані наступні положення:

- визначення цілей і конкретних завдань моделювання та побудова моделі виходячи із завдань, що має вирішувати дана модель;
- збір і систематизація інформації, комплексний підхід до вивчення питань формування професійної компетентності майбутніх учителів;
- надійність і науковість;
- цілеспрямоване складання структури професійної компетентності майбутніх педагогів, підпорядковане досягненню визначеної мети;

диференціація та варіативність освітньо-професійної програми та освітньо-кваліфікаційної характеристики;

– виділення ключових чинників, що впливають на зміну тенденцій і закономірностей процесу освіти, урахування нормативних документів;

– урахування перспектив професійного зростання.

Проведений аналіз всієї теоретичної бази роботи дозволив розробити власну модель формування управлінської культури майбутніх педагогів з використанням сучасних інформаційних технологій.

Метою моделі є формування майбутніх педагогів з використанням сучасних інформаційних технологій. На нашу думку, цей процес буде проходити успішно, якщо впровадити такі педагогічні умови:

- гармонійне поєднання класичних і комп'ютерних технологій навчання;

Аналіз психолого-педагогічної літератури виділяє проблему використання комп'ютерних технологій в освітній діяльності як новий інноваційний підхід у навчанні.

Основою викладання у вищому навчальному закладі за інноваційною моделлю освіти стає методологічний принцип, особистісно-зорієнтований, компетентністний підхід, у реалізації якого не тільки викладач навчає, а й студент навчається сам. Роль педагога професійного навчання доповнюється роллю організатора навчальної діяльності студента та передбачає таку організацію навчання, за якою студент із пасивного учасника навчання перетворюється на основний об'єкт навчальної діяльності. Завдяки такій організації навчального процесу студент самостійно виробляє та досліджує інформацію, яку потім застосовуватиме у своїй професійній діяльності.

Структурно модель складається з таких блоків як педагогічні та соціальні умови, моніторинг та критерій оцінювання, засоби ІКТ, які використовуються в процесі формування. Схематично модель наведена нижче на рис 2.4.

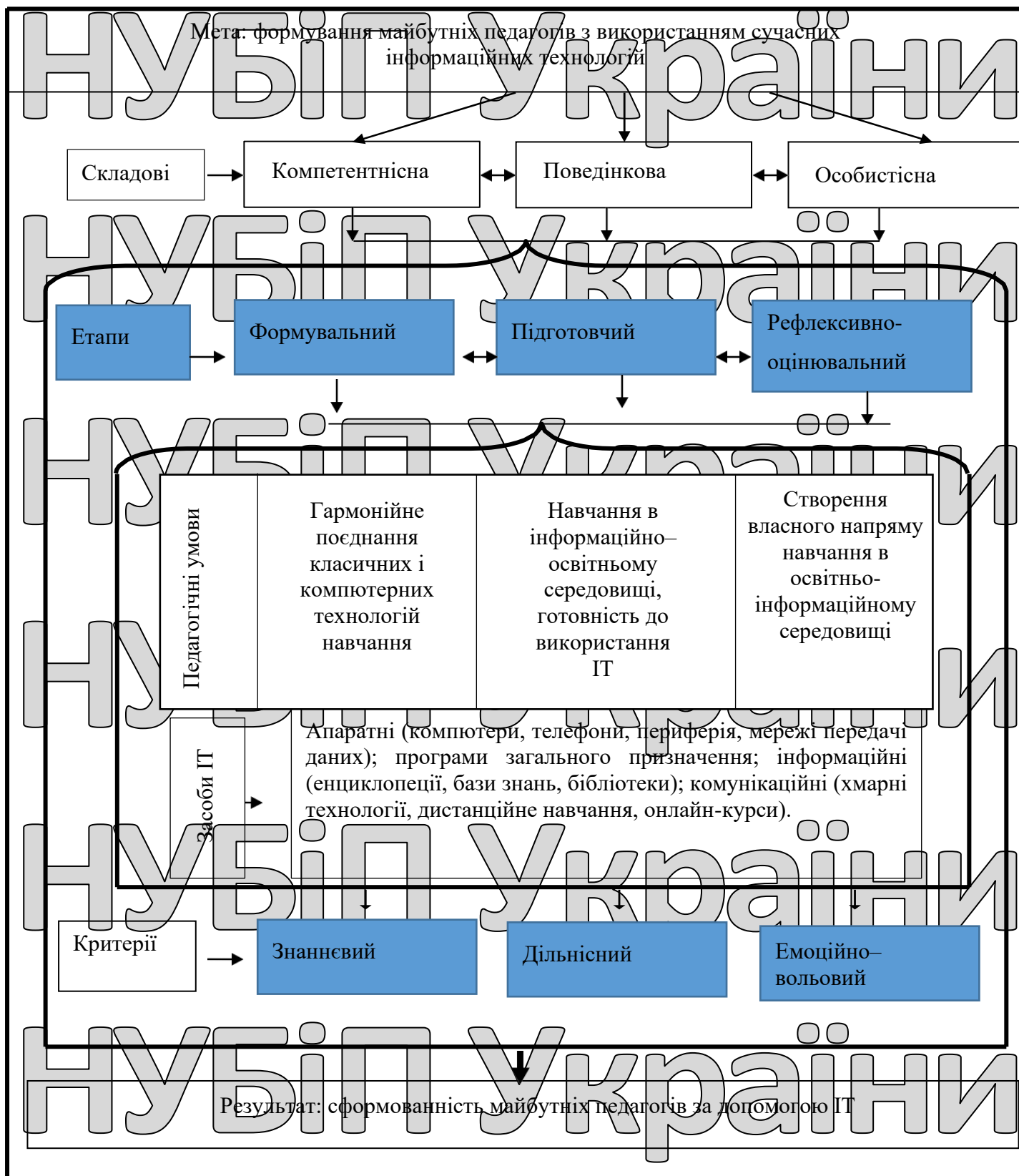


Рис. 2.4 Модель формування майбутніх педагогів з використанням сучасних інформаційних технологій.

Таким чином, при інноваційному підході до організації самостійної роботи відбувається перехід освіти від моделі, центром якої є викладач, до моделі самостійного здобуття знань, яка сфокусована на студентові, розвитку його потенційних можливостей і здібностей. Традиційний підхід до організації самостійної роботи студентів орієнтований на засвоєння визначеного набору знань, а інноваційний – на отримання студентами додаткових можливостей на підставі того, що вони отримали базовий набір знань і вмінь самостійно навчатись та вдосконалюватись.

Основна відмінність традиційного та інноваційного освітніх підходів до змісту навчання полягає в тому, що в інноваційному підході акцент робиться не на зміст, а на процес його передачі, тобто мова йдеться про методику та технологію навчання. У той час при традиційній організації самостійної роботи студентів вирішальну роль відіграють аудиторні заняття, а інноваційні підходи передбачають не тільки більшу різноманітність методів навчання, а й те, що саме ці методи уособлюють навчальний процес.

- Навчання в інформаційно-освітньому середовищі.

Аналіз досліджень у галузі інформатизації освіти говорить про те, що існує цілий ряд трактувань, які визначають специфіку нового освітнього середовища. Віртуальне середовище навчання було розглянуте в працях А. Калмикова, Л. Хачатурова, інформаційно-предметне середовище – І. Роберт, предметне навчальне середовище – А. Ахаян; ІКТ-насичене середовище та високотехнологічне середовище – Ю. Песоцького, інформаційно-комунікаційне освітнє середовище – С. Зенкіна та ін.

Інформаційне середовище, створене засобами нових інформаційних технологій, Е. Семенов вважає частиною середовища навчання, результуючою складовою інформаційних і комунікаційних потоків, на перетині яких знаходиться людина [33].

Ми погоджуємося з висновками Л. Петухової та О. Співаковської, що інформаційно-освітнє середовище підвищує мотивацію студентів до споживання контенту, створюючи нову дидактичну модель відносин між студентом,

викладачем та середовищем, їх взаємодія забезпечує формування конкурентоспроможного фахівця [27].

Сучасні вимоги до фахівця з галузі освіти зумовлені зокрема активним володінням інформаційно-комунікаційних технологій та розуміння їх ролі й місця в навчальній діяльності. Викладач повинен не тільки вільно користуватись інформаційно-комунікаційними технологіями, а й знати їх переваги та недоліки, крім того, для створення повноцінного інформаційноосвітнього середовища на викладача покладається нова роль – куратора змісту навчального матеріалу.

Остання є без сумніву корисною для створення модуля самостійної роботи навчального предмета [46, с. 4].

Створення власного напрямку навчання в освітньо-інформаційному середовищі.

Як для викладача, так і для студента самоосвітня діяльність в інноваційній навчальній діяльності займає одну з ключових позицій. А тому викладач не тільки повинен створювати умови індивідуалізації самоосвітньої діяльності, а й для власної самоосвітньої діяльності, використовуючи для цього інструментом інформаційно-комунікаційні технології. Студентам не вистачає часу на переробку постійно зростаючого потоку інформації. Знаннями ж стає тільки інформація, перероблена й засвоєна людиною.

Отже широта інформації часто вступає в протиріччя з глибиною її осмислення. У цьому протиріччі рушійною силою є володіння викладачем методів куратора змісту. Тільки за таких умов можливе зменшення інформаційного навантаження та побудова його змісту в цілісну картину знань стосовного того чи іншого предмета або навіть світогляду майбутнього фахівця.

Наступний блок моделі формування управлінської культури самоосвітньої компетентності – засоби ІКТ. Під ними будемо розуміти цілісну систему із апаратних, програмних, комунікаційних та інформаційних складових, основною задачею яких є створення інформаційного середовища, яке містить засоби пошуку, створення, обробки, структурування, передачі та переробки інформації.

До складу апаратної складової відносять апаратні засоби комп'ютерних навчальних класів, мобільні пристрої студентів та викладачів, мультимедійні аудиторії, читальні зали бібліотек з вільним комп'ютерним доступом та засоби взаємодії цих компонентів через комп'ютерні мережі.

Під програмною складовою інформаційного оточення розуміють програмне забезпечення системного та загально-прикладного характеру.

Інформаційна складова полягає в наявності наукових, навчальних та методичних джерел з навчальних предметів у якомога більшому варіанті виконання: текстова, графічна, звукова інформація та її поєднання.

Комунікаційна складова дозволяє комутувати не тільки в рамках освітнього середовища академічних груп, факультетів, університету, але й убудовувати інформаційне середовище університету в світові інформаційні системи.

Реалізація означеної мети припускає виконання трьох етапів: підготовчий, формувальний та рефлексивно-оцінювальний.

На першому (підготовчому) етапі основна мета полягає у визначенні стану сформованості самоосвітньої компетентності, формування потреби в самоосвітній діяльності.

Під час другого (формувального) етапу запланованим є завдання засвоєння студентами сукупності знань, умінь і навичок самоосвітньої діяльності з використанням засобів ІКТ.

Основними завданнями третього (рефлексивно-оцінювального) етапу виступають такі фактори: формування здатності до рефлексії, до постійного професійного самовдосконалення. Зміст діяльності на ньому етапі полягав у закріпленні навичок самоосвіти з використанням засобів ІКТ, вдосконаленні вміння аналізувати, оцінювати, корегувати та прогнозувати результати самоосвіти, створювати власну траєкторію освіти, брати участь в дистанційних навчальних курсах та масових відкритих он-лайн курсах.

Результативність та ефективність означеної моделі управлінської культури з'ясовувалася на кожному етапі експериментального дослідження під час проведення моніторингу.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

Розділ 3

Експериментальна перевірка методики формування управлінської культури майбутніх педагогів з використанням сучасних інформаційних технологій

3.1 Аналіз результатів експериментального дослідження

По завершенню цілеспрямованої роботи під час експерименту було проведено аналіз результатів, метою якого було виявлення змін у рівнях сформованості управлінської культури майбутніх педагогів з використанням сучасних ІТ за методиками, які застосовувалися на формувальному етапі дослідження.

Репрезентуємо одержані дані на прикінцевому етапі дослідження.

За показником знаннєвого критерію «усвідомлення значущості педагогічної діяльності» рівні сформованості було з'ясовано, що по завершенню експерименту відбулися позитивні зміни в групі студентів (табл. 3.1)

Таблиця 3.1

Рівень сформованості усвідомлення значущості педагогічної діяльності майбутніх педагогів на прикінцевому етапі експерименту, %

Рівень	Значення, %
Високий рівень	42,1
Середній рівень	47,6
Низький рівень	10,3

Як видно з таблиці 3.1 низький рівень (сирямованість на себе) виявили лише 10,3 % студентів (було 47,3 %). Ці майбутні педагоги відрізняються від інших мотивами власного благополуччя, прагненням до престижу і переважання.

Вони здебільшого зайняті собою, своїми переживаннями і мало уваги звертають на потреби інших. У педагогічній роботі для них насамперед важливими є можливості задоволення своїх домагань незалежно від інтересів школи (адміністрації, колег і школярів). Бути хорошим учителем для них означає бути

улюбленими для всіх без винятку і, постійно перебуваючи в центрі уваги, отримувати схвалення з боку студентів, адміністрації школи тощо. При благополучному збігу обставин такі педагоги можуть досягти певних позитивних результатів у педагогічній роботі. Натомість, коли хтось із студентів або колег відмовляється ними захоплюватися можуть виникати конфліктні ситуації.

На середньому рівні (спрямованість на взаємні дії) після проведення експерименту було зафіксовано 47,6 % студентів (було 34,8 %) Ці майбутні педагоги характеризуються тим, що, зазвичай, поступаються тиску шкільного колективу й відчувають труднощі в організації роботи цілого класу на уроці й керівництві ним.

Намагаються підтримувати добрі стосунки з колегами по роботі і відрізняються потребою в емоційному спілкуванні зі своїми студентами. При цьому вони виявляють ширший інтерес до особистості студентів, їхніх почуттів та переживань, для них першочергове значення має тепла, емоційна атмосфера на уроці, а не його логіка побудови, тому студенти почувалися в таких учителях вільно й невимушено. Вони виявляють інтерес до спільної діяльності, спрямовані на розвиток молодших школярів.

Високий рівень (спрямованість на завдання виявили) 42,1 % студентів (було 17,9 %). Ці студенти відрізняються переважанням мотивів, пов'язаних із досягненням навчальною групою поставленої мети. Вони беруть у свої руки керівництво колективом, коли йдеться про вибір завдання. У них практично не виникає проблем з організацією колективу. Вони можуть працювати інтенсивно й захоплено, успішно оволодіваючи новими навичками та вміннями, досягти високих досягнень у навчальній роботі своїх студентів, використовуючи різноманітні інформаційні технології. Натомість у присутності таких педагогів студенти можуть відчувати певну напруженість, страх і відчуження.

Наступним кроком було виявлення змін у рівнях сформованості управлінської культури майбутніх педагогів після проведення експерименту за показником «обізнаність із педагогічними цінностями».

Зазначимо, що студентами було переосмислено педагогічні цінності. Так, високі бали отримали цінності, що орієнтують на саморозвиток творчої індивідуальності (можливості розвитку професійно-творчих здібностей, залучення до світової культури, заняття улюбленим предметом, постійне самовдосконалення та ін.) – 15 балів, 15 балів також отримали цінності, які задовольняють потребу у спілкуванні й розширюють його коло (спілкування з студентами, їхніми батьками, колегами, переживання дитячої любові і прив'язаності, обмін духовними цінностями тощо).

Середні бали отримали цінності, які дозволяють самореалізуватися (творчий характер праці педагога, романтичність і захопленість педагогічною професією, можливість допомоги соціально неблагополучним дітям тощо) – 10 балів та цінності, що пов'язані з усвідомленням учителем своєї ролі в соціальному та професійному середовищах (суспільна значущість праці педагога, престижність педагогічної діяльності, визнання професії довколишніми людьми та ін.) – 9 балів.

Найменшу кількість балів як і на констатувальному етапі експерименту отримали цінності, що дають можливість задовольняти прагматичні потреби (можливість отримання гарантованої державної служби, оплата праці і тривалість відпустки і т. ін.) – 5 балів.

Усереднені дані виявили, що після проведення експериментальної роботи також змінилися результати самооцінки студентами щодо обізнаності і привласнення педагогічних цінностей (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Рівень обізнаності і привласнення педагогічних цінностей майбутніми педагогами на прикінцевому етапі експерименту, %

Рівень	Значення, %
Високий рівень	38,1
Середній рівень	53,8
Низький рівень	8,1

Як свідчать дані таблиці 3.2, після проведення формувального експерименту високого рівня обзнання і привласнення педагогічних цінностей досягли 38,1 % (було 18,3 %) студентів; середнього рівня – 53,8 % респондентів (було 38,3 %), на низькому рівні залишилося – 8,1 % майбутніх учителів (було 43,4 %).

Одержані дані свідчать, що внаслідок цілеспрямованої роботи щодо формування педагогічних цінностей, студенти переоцінили важливість професії педагога, усвідомили її необхідність у становленні і розвитку школярів. Цьому значною мірою сприяло проведення семінарів, диспутів, рольових і ділових ігор, позааудиторних заходів, у ході яких вони виявляли свою творчість, більше спілкувалися, мали можливість побачити діяльність педагога «зсередини», що допомогло їм по-іншому подивитися на свою майбутню професію.

Узагальнені дані за показником «наявність знань й умінь з наукової організації праці» подано в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Рівень знань і вмінь майбутніх педагогів щодо наукової організації організації праці на прикінцевому етапі експерименту, %

Рівень	Значення, %
Високий рівень	47,8
Середній рівень	44,3
Низький рівень	7,9

Як свідчать дані таблиці 3.3, після проведення формувального експерименту високого рівня знань і вмінь щодо наукової організації праці досягли 47,8 %; середнього рівня – 44,3 % респондентів, на низькому рівні залишилося – 7,9 % майбутніх учителів педагогів. Зазначені результати одержані внаслідок того, що в групі викладався спецкурс, на якому розглядалися питання організаційної культури, вміння наукової організації праці. Відтак, студенти отримали відповідних знань, умінь та навичок і достатньо усвідомлюють роль організаційної культури педагога в майбутній професійній діяльності.

Наступним кроком було діагностування показників діяльного критерію, за допомогою якого оцінювалася поведінкова складова організаційної культури майбутніх педагогів.

Одержані результати на прикінцевому етапі експерименту за показником «сформованість комунікативних умінь» подано в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4
Рівень сформованості комунікативних умінь у майбутніх педагогів на прикінцевому етапі експерименту, %

Рівень	Значення, %
Високий рівень	51,6
Середній рівень	43,1
Низький рівень	5,3

Як видно з таблиці 3,4 результати рівнів сформованості організаційної культури майбутніх педагогів «сформованість комунікативних умінь» було одержано такі результати: високий рівень виявили 51,6 % студентів; середній рівень – 43,1 % респондентів; низький рівень зафіксовано у 5,3 % майбутніх педагогів.

Одержані результати свідчать, що завдяки цілеспрямованій роботі студенти стали більш активними у спілкуванні, вони цінують і намагаються створити дружню атмосферу у групі, не бояться висловлювати свої думки, виявляють зацікавленість у навчанні. Цьому сприяло проведення міні-лекцій, дискусій, рольових та ділових ігор, тренінгу спілкування, під час яких майбутні педагоги вчилися вислуховувати один одного, правильно висловлювати свої думки, доводити правильність свого рішення тощо. Натомість у контрольній групі, де така робота не проводилася, студенти здебільшого спілкуються лише з тими, кому вони симпатизують, інші члени групи їх не цікавлять, не виявляють ініціативи, пасивні у спілкуванні.

Одержані результати за показником «сформованість організаційних умінь» на прикінцевому етапі подано в таблиці 3.5

Таблиця 3.5

Рівень сформованості організаційних умінь у педагогів на прикінцевому етапі експерименту, %

Рівень	Значення, %
Високий рівень	35,6
Середній рівень	52,3
Низький рівень	12,1

Як видно з таблиці 3.5, після проведення експериментальної роботи на високому рівні було виявлено 35,6 % студентів, на середньому рівні – 52,3 % респондентів, на низькому рівні залишилося 12,1 % майбутніх педагогів.

Одержані результати свідчать про те, що завдяки проведенню спецкурсу, застосуванню активних методів навчання за допомогою ІТ, організації і проведення позааудиторних заходів у студентів більш розвинені організаторські здібності, стали більш ініціативними, вони навчилися науково організовувати свою діяльність, беруть активну участь в організації якихось справ.

Одержані дані за результатами діагностики показника «вміння обирати оптимальну поведінку в конфлікті» подано в таблиці 3.6.

Таблиця 3.6

Рівень сформованості в майбутніх педагогів вміння обирати оптимальну поведінку в конфлікті на прикінцевому етапі експерименту, %

Рівень	Значення, %
Високий рівень	35,1
Середній рівень	55,3
Низький рівень	9,6

Як свідчать дані таблиці 3.6, результати за показником «вміння обирати оптимальну поведінку в конфлікті» на прикінцевому етапі експерименту змінилися. Так, високий рівень вміння обирати оптимальну поведінку в конфлікті

виявили 35,1 % студентів, середній рівень – 55,3 % респондентів, на низькому рівні залишилося 9,6 % майбутніх педагогів. Одержані дані характеризуються тим, що під час проведення цілеспрямованої роботи значна увага приділялася набуттю вмінь студентами взаємодіяти один з одним, спільно виконувати завдання, працювати в команді, що вимагало від них співробітництва.

Особистісна складова організаційної культури майбутніх педагогів оцінювалася за емоційно-вольовим критерієм. Діагностика проводилася за методиками, що використовувалися на констатувальному етапі експерименту.

Змінилися результати рівнів сформованості організаційної культури за показником «сформованість вольових якостей» (табл.3.7).

Дані, подані в таблиці 3.7, свідчать, що за результатами прикінцевого етапу на високому рівні перебували 40,6 % студентів, на середньому рівні – 49,8 % респондентів, на низькому рівні залишилося 9,6 % майбутніх педагогів.

Таблиця 3.7

Рівень сформованості вольових якостей у майбутніх учителів початкової школи на прикінцевому етапі експерименту, %

Рівень	Значення, %
Високий рівень	40,6
Середній рівень	49,8
Низький рівень	9,6

Варто зазначити, що студенти надавали перевагу прояву таких ознак волі, як наполегливість, рішучість, ініціативність, самовладання. Вони стали більше докладати зусиль у виконанні завдань, наполегливо досягали поставленої мети.

Відтак, на підставі одержаних результатів, доходимо висновку про доцільність реалізації у вищому навчальному закладі експериментальної моделі формування організаційної культури майбутніх педагогів під час навчання у вищому навчальному закладі, що передбачає розвиток визначених компетентнісної, поведінкової та особистісної складових зазначеного феномена.

3.2 Методичні рекомендації суб'єкта освітнього процесу з формування управлінської культури майбутніх педагогів з використанням сучасних інформаційних технологій

Експериментальне навчання на підставі застосування засобів інформаційних технологій у формуванні управлінської культури майбутніх педагогів до професійної взаємодії вибудоване згідно з основними теоретичними положеннями дослідження. Його мета – перевірка дієвості виокремлених і теоретично обґрунтованих педагогічних умов та результативності запропонованої моделі готовності майбутніх педагогів до професійної взаємодії засобами інтерактивних технологій. У педагогічних умовах і розробленій моделі охоплено стратегії, форми, методи й засоби роботи з професійно спрямованим змістом дисциплін, що вибрані для проведення експерименту, а також сукупність спеціально розроблених ситуацій професійної взаємодії. Перевірено ефективність використання професійно зорієнтованих інтерактивних матеріалів в освітньому процесі, що спрямовані на вдосконалення методичних розробок та застосування під час професійної взаємодії в інтерактивному середовищі.

Формувальний етап дослідження організований з обов'язковим урахуванням спрямованості педагогічних умов і реалізації структурно-функціональної моделі готовності майбутніх педагогів до професійної взаємодії засобами інтерактивних технологій, що передбачало окреслення загальної мети – сформувати в студентів готовність до професійної взаємодії.

Удосконалення програм із дисциплін, вибраних для проведення дослідницько-експериментальної роботи, у студентів відбувалося через доповнення змісту матеріалом, який спрямований на професійну взаємодію, що сприяло формуванню мотиваційного, когнітивно-комунікативного та професійно-рефлексивного компонентів готовності майбутніх викладачів педагогічних дисциплін до професійної взаємодії.

Підготовка до проведення експериментального навчання передбачала виконання низки завдань, зокрема:

1) схарактеризувати готовність майбутніх педагогів до професійної взаємодії;

2) створити умови для інтеграції змодельованих проблемнокомунікативних (конфліктних) ситуацій і ситуацій професійної взаємодії в межах вивчення дисциплін «Менеджмент вищої школи», «Педагогічна комунікація», «Педагогіка вищої школи»; розробити презентації до лекцій і методичні розробки для практичних занять;

3) проаналізувати й відібрати матеріали для створення спецкурсу «Професійна взаємодія в освітньому процесі закладу вищої освіти», окреслити його зміст (розроблення тематичного плану).

Основні форми організації навчальної діяльності та самостійної роботи студентів у межах вивчення дисциплін «Менеджмент вищої школи», «Педагогічна комунікація», «Педагогіка вищої школи» та під час опанування спецкурсу «Професійна взаємодія в освітньому процесі закладу вищої освіти» охоплювали три напрями: теоретичний, діяльнісний і психологічний (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

Основні форми організації навчальної діяльності та самостійної роботи студентів

Напрями професійної підготовки студентів	Форми організації навчальної діяльності та взаємодії
Теоретична підготовка	Проблемні лекції, практичні й семінарські заняття, консультації, конференції, круглі столи, дискусії
Діяльнісна підготовка	Практичні та семінарські заняття, тренінги професійної взаємодії, розв'язання проблемних ситуацій (кейс-стаді), ігрові методи, тренінги особистісного та професійного зростання, тренінги професійного спілкування, практика взаємодії в контактній зоні, моделювання ситуацій професійної взаємодії
Психологічна підготовка	Вправи з елементами контекстного навчання, з опорою на персоніфіковане навчання, тренінгові вправи на співпрацю, балинг, «Професійний діалог», «Засідання кафедри», «Педагогічний салон».

Теоретична підготовка майбутніх педагогів передбачала проведення інтерактивних лекційних, практичних і семінарських занять, консультацій, конференцій, дискусій, круглих столів, а також різних форм організації самостійної роботи студентів: конспектування лекцій, підготовка доповідей та рефератів, написання курсових робіт, самостійний пошук інформації, складання схем і таблиць, підготовка виступів, презентацій, підготовка до контрольних робіт тощо.

Діяльнісна підготовка базована на проведенні практичних, семінарських занять, тренінгів професійної взаємодії, на ігровому моделюванні ситуацій професійної взаємодії, аналізі та розв'язанні проблемних ситуацій.

Психологічна підготовка передбачала проведення практичних занять у формі тренінгів особистісного та професійного зростання, тренінгів професійного спілкування, практичних вправ взаємодії в контактній зоні, моделювання ситуацій професійної взаємодії. Форми організації самостійної роботи педагогів дисциплін такі: організація зворотного зв'язку, активного обміну думками, усні й письмові висловлювання, рефлексія власної поведінки в процесі професійної взаємодії, використання методів саморегуляції, написання есе, оцінювання власної задоволеності процесом взаємодії.

Усі педагогічні умови реалізовані комплексно впродовж усього формувального етапу експериментального дослідження. Останнє заняття зі спецкурсу «Професійна взаємодія в освітньому процесі закладу вищої освіти» посідало ключове місце в підготовці майбутніх педагогів до професійної взаємодії засобами інтерактивних технологій. Вивчення спецкурсу спрямоване на розкриття студентами теоретичних основ проблеми професійної взаємодії та формування вмінь і навичок застосування результатів підготовки в освітньому процесі магістратури, у подальшій викладацькій діяльності. Основна мета спецкурсу полягає у формуванні в майбутніх викладачів готовності реалізувати професійну взаємодію в освітньому процесі закладів вищої освіти. Для досягнення мети окреслено такі завдання щодо формування:

1) виявленя у студентів про професійну взаємодію як психологопедагогічну проблему;

2) уміння застосовувати різні типи, стратегії та прийоми професійної взаємодії в майбутній викладацькій діяльності;

3) уміння творчо розв'язувати педагогічні ситуації, застосовуючи індивідуальні бесіди, діалогічну взаємодію;

4) уміння виявляти причини та усувати конфліктні ситуації, долати бар'єри в процесі професійної взаємодії.

На практичних заняттях майбутнім педагогам, що навчалися в експериментальних групах, запропоновано обмін думками, підтримання полеміки, висловлення власного бачення, рефлексивне оцінювання тієї чи тієї ситуації. Створено рефлексивну модель професійного спілкування та взаємодії викладачів і студентів як суб'єктів освітнього процесу.

Варто зазначити, що лекційні, семінарські й практичні заняття проведені із застосуванням інтерактивного обладнання «Mipio» та «Smart», що сприяло взаємодії суб'єктів, допомагало зробити освітній процес активним. Переваги використання інтерактивного обладнання на заняттях пов'язані зі збільшенням обсягу навчальних завдань на одиницю часу, налагодженням оперативного зворотного зв'язку зі студентами, ефективним і динамічним використанням різноманітних ресурсів у проведенні навчальних занять, повноцінною реалізацією принципів наочності, доступності й системності викладу матеріалу, посиленням мотивації студентів до процесу навчання, ефективною реалізацією інтерактивних технологій в освітньому процесі та ін.

Ефективний методичний прийом формування готовності до професійної взаємодії майбутніх викладачів педагогічних дисциплін використання викладачами проблемного й евристичного методів організації лекційних і практичних занять. Окреслені методи передбачали формулювання рефлексивних запитань під час подання професійно зорієнтованого матеріалу, вимагали від майбутніх педагогів різних способів розв'язання завдань з обґрунтуванням висловлених позицій, пропонування гіпотез та їх доведення в ході дискусії на

основі власних переконань. Наприклад, у процесі освоєння теми «Психологопедагогічні засади організації самостійної навчальної роботи студентів» із дисципліни «Педагогіка вищої школи» студентам запропоновано

кілька варіантів спільної діяльності викладачів педагогічних дисциплін щодо організації самостійної навчальної роботи студентів. Майбутні викладачі

педагогічних дисциплін спочатку аналізували їх, формулювали гіпотези щодо ефективності (у контексті мотиваційної спрямованості до професійного

спілкування та взаємодії, студентоцентричності, емоційно-позитивного сприйняття процесу взаємодії, прийняття суб'єкта професійної діяльності,

стійкого адекватного самооцінювання власної поведінки в професійній взаємодії з іншими викладачами), намагалися довести власну позицію. Такий прийом

давав змогу в діалогічній взаємодії сформулювати в студентів професійну мотивацію та потребу в самостійному пошуку шляхів розв'язання проблемних

ситуацій професійної взаємодії, залучити їх до більш поглибленої й усебічної підготовки, розвинути комунікативні здібності та вміння опановувати нові знання.

Промовистим прикладом використання проблемного й евристичного методів слугує виконання різних вправ під час вивчення дисципліни

«Педагогічні комунікації». Зокрема, у ході засвоєння теми «Ораторське мистецтво як складник педагогічної комунікації» майбутні викладачі

педагогічних дисциплін повинні були змінити емоційне забарвлення слів, контролювати власні емоції в діловій взаємодії. Студентам запропоновано:

1) трансформувати слова, що мають негативне забарвлення та часто використовуються в професійній комунікації (повинен, необхідно, страшно, невдача, розгублений, провал, потрібно, жакливо), однак заважають успішності й ефективності;

2) замінити слова та словосполучення, що мають офіційно-ділове забарвлення, нейтральними синонімами (викладене вище, віддавати розпорядження, супроводжувати);

3) замінити нейтральні слова та вислови такими, які марковані офіційно-діловим стилем (подякувати, повідомити, через хворобу, надали творчу відпустку, прохання, брати участь).

Виконання таких вправ допомагало студентам навчитися замінювати «руйнівні» слова в професійній комунікації на більш «спокійні» вислови, крім того, сприяло студентам як комунікативним партнерам бути більш стресостійкими та емоційно стриманими.

Один з основних засобів аксіологізації професійної взаємодії у фаховій підготовці майбутніх педагогів – семінари-дискусії.

Студенти мали змогу «приміряти» реальні позиції учасників наукових дискусій. Це важливий складник професійної взаємодії доповідача, рецензента, опонента, логіка, експерта, які не просто розмірковують щодо дискусійного змісту пропонуванних проблемних ситуацій, а й обстоюють активну соціальну позицію стосовно один до одного, викладача, діалогічної аудиторії загалом.

Наприклад, студентам під час вивчення теми «Методологія стратегічного менеджменту» із дисципліни «Менеджмент вищої школи» для дискусійного обговорення запропоновано таку ситуацію:

«Група студентів відмовляється від викладача, мотивуючи це його грубістю, безтактністю. У конфлікт втягнуто адміністрацію коледжу, представники якого, вислухавши пояснення викладача й студентів, вирішили обговорити це питання на педагогічній раді. Причиною виникнення проблеми в такій ситуації була неправильна поведінка викладача, його неповага до студентів.

Складність розв'язання ситуації виявляється в тому, що на педагогічній раді необхідно в присутності студентів обговорювати дії свого колеги, що, на перший погляд, не зовсім етично. Водночас слушною є позиція студентів, які вимагають гідного ставлення до себе».

У межах дискусії студенти засвоювали, що ключовим засобом реалізації професійної взаємодії є інтеракція (активна діалогічна взаємодія для вироблення спільної тактики та стратегії); соціальна перцепція (сприйняття й розуміння один

одного); комунікація (складний процес налагодження та розвитку контактів між партнерами, зумовлений їхньою спільною діяльністю, що охоплює обмін інформацією). Такий підхід до занять сприяв активізації знань студентів із вибраних дисциплін, їхній міждисциплінарній інтеграції, на цій основі усвідомленості ролі професійної комунікації в ефективній взаємодії; мотивував студентів до повсякденної діяльності щодо формування вмінь будувати взаємодію згідно з правилами, інструкціями й стандартами викладацької діяльності, оцінювати коректність власної поведінки в професійній взаємодії.

У дослідженні застосовано сукупність методів, за допомогою яких відбувалося конструювання квазіпрофесійного інтерактивного середовища професійної взаємодії, а отже, реалізація другої педагогічної умови.

Методи симуляції базовані на моделюванні окремих ситуацій професійної комунікації майбутніх педагогів із колегами, науково-методичними працівниками, студентами, передбачали генерацію різних ідей, аналіз усіх можливих способів їх утілення.

Наприклад, у межах вивчення дисципліни «Педагогічні комунікації» (тема «Культура взаємин у процесі професійно-педагогічної комунікації») студенти виконували завдання «Запізнення». Майбутні викладачі розподілялися на пари, де один – «керівник», інший – «підлеглий». Завдання «підлеглого» пояснити, що в нього не було іншого виходу, тому він не спеціально запізнився, або «підлеглий» має на меті «розчлупити керівництво», придумати історію. Завдання «керівника» – логічно довести «підлеглому», що його вчинки не мають під собою реального підґрунтя. «Керівник» навмисне посилює конфліктну ситуацію, що дає йому право на відмову. «Підлеглий» не повинен погоджуватися на провокацію.

Майбутні викладачі аналізували подібні ситуації й під час вивчення теми «Особистість викладача закладу вищої освіти» із дисципліни «Педагогіка вищої школи». Студенти виконували вправу «Центр спілкування», в основі якої – ситуація професійної взаємодії. Для цього студентів розподіляли на групи по 5-6 осіб. Учасникам пропонували виконати одне й те саме просте завдання: будь-

якими засобами, не вдаючись до фізичних дій, намагалися повернути до себе увагу оточення. Завдання ускладнене тим, що ще робили одночасно всі учасники за командою ведучого. Команди виконували завдання по чергові: одна

працювала, інша – спостерігала, і навпаки. Після виконання вправи організоване

колективне обговорення, під час якого з'ясовували, кому з групи вдалося

завоювати більшу увагу аудиторії й чому. Аналіз майбутніми педагогами таких

ситуацій сприяв усвідомленню ними значущості комунікативних та

організаційних умінь, формуванню навичок активного безоцінного слухання,

умінь працювати в команді, вибудовувати партнерську взаємодію; забезпечував

спрямованість на професійне спілкування та взаємодію, емоційно-позитивне

сприйняття процесу взаємодії, що загалом оптимізувало формування стійкої

мотивації до ефективної професійної взаємодії.

Доречно описати методику використання технологій інтерактивного

навчання, за допомогою яких реалізовано третю педагогічну умову –

стимулювання самостійної діяльності студентів для набуття досвіду професійної

андрагогічної взаємодії. Одна з ефективних технологій інтерактивного навчання,

що спрямована на реалізацію третьої педагогічної умови, – технологія співпраці.

Майбутні викладачі педагогічних дисциплін мали змогу навчатися, взаємодіючи

між собою та в системі взаємин «викладач – студент». Проведення занять на

основі технології співпраці базоване на колективній творчій діяльності з

використанням різноманітних методичних прийомів для ознайомлення,

відпрацювання й моніторингу знань і вмінь студентів у контексті формування

готовності до професійної комунікації.

Мета занять, організованих із використанням технології співпраці в межах

вивчення спецкурсу «Професійна взаємодія в освітньому процесі закладу вищої

освіти», а також імітації професійної комунікації педагогів та її рефлексії,

полягала в навчанні студентів конструктивно виконувати завдання щодо

подолання проблем в інтерактивному контексті професійної взаємодії.

У процесі експерименту використовувався такий прийом як комп'ютерна

візуалізація об'єкту чи процесу, який необхідно вивчити (використовувалася

наочна презентація всіх складових частин об'єкта або їх моделей у різноманітних ракурсах, у деталях з можливістю демонстрації внутрішніх взаємозв'язків складових частин тощо). Усі частини об'єктів вивчалися в розвитку, у часовому і просторовому русі з презентацією графічної інтерпретації та ін.

Під час експериментальної роботи використовувались такі сучасні програмні продукти: операційна система Windows XP, текстовий процесор Microsoft Word, програма для роботи з PDF-файлами Adobe Acrobat Reader, графічний редактор Adobe Photoshop CS3, професійний пакет для настільного видавництва верстки і макетування Adobe Indesign CS3, програма для розробки інтерактивних мультимедійних програм Adobe Flash CS3, мова програмування Turbo Pascal 7.0 тощо.

На когнітивно-процесуальному етапі формувального експерименту ми прагнули забезпечити формуванням ІТ майбутніх педагогів на основі індивідуального підходу, налагодження суб'єктсуб'єктної взаємодії між викладачами і студентами й діалогізму, розуміючи під останнім уміння слухати й чути студента, здатність подавати навчальний матеріал стосовно ІТ у формі відповідей на запитання, що виникають у студентів, вести міжособистісний діалог на основі рівності позицій, взаємної довіри й поваги. Такі стосунки, на наш погляд, сприяли гуманізації взаємин викладачів і студентів, що сприяло процес розвитку, наприклад, у студентів прагнення до професійного самовдосконалення стосовно оволодіння ІТ. Особливо корисним, з точки зору формування культури засобами ІТ було висвітлення та аналіз кожної проблеми стосовно ІТ під різними кутами зору, відмову від стереотипу та шаблону; спрямування студентів на самостійний пошук інформації (у тому числі під час розробки студентами веб-квестів), обмін знаннями, діями, формування навичек роботи з педагогічними програмними засобами; взаємодію мікрогруп у студентській аудиторії, з віртуальним партнером; діалог між комп'ютером і студентом.

Під час експериментальної роботи ми акцентували увагу на співпраці зі студентом, а не вплив на нього в процесі спільної діяльності, спрямованої на

оволодіння ІТ, прагнучи налагодити ефективну суб'єкт-суб'єкту взаємодію. За такої позиції викладач виступав не лише носієм інформації, а й консультантом і організатором процесу набуття знань стосовно ІТ та особливостей використання

ІКТ у професійній діяльності, що передусім передбачало надання різнобічної методичної допомоги студентам у процесі оволодіння набором операційних умінь та навичок опрацювання інформації.

Багато педагогів і майбутніх учителів схильні розглядати технології в школі як спеціальний, а не загальноосвітній предмет. Це неправильно.

Загальноосвітня школа не готує столярів, слюсарів, швей. Це завдання

спеціальних навчальних закладів. У загальноосвітній школі кожний предмет окремо, і всі вони разом мають сприяти різнобічному, гармонійному розвитку студентів. Тому викладання технологій у середній школі повинно переслідувати,

насамперед, загальноосвітні цілі. Основне завдання вчителя – розширити

кругозір дитини, виховати різнобічно освічену особистість.

І саме використання ІКТ найкраще сприятимуть цьому процесу.

Педагогічна програмна розробка (методична розробка уроку з обраного шкільного предмету та теми) – була одним із основних завдань, що

використовувалися на цьому етапі. Для його виконання студенти виконували

такі послідовні дії: підбір матеріалів до вибраної теми уроку, визначення типу уроку та його цілі (розвивальна, навчальна, виховна), організаційний момент та розроблення мотивації навчальної діяльності; актуалізація опорних знань;

розробка нового матеріалу до уроку; закріплення нового матеріалу; підведення

підсумків уроку; розробка домашнього завдання; оформлення уроку в текстовому редакторі; редагування, верстка та друк методичної розробки; оформлення звіту з написання методичної розробки.

Також суттєвого значення ми надавали складанню алгоритму та написанню

навчальної, навчально-контролюючої або контролюючої програми з обраного

шкільного предмету та теми. Цей процес відбувався поетапно: розробка блок-схеми програми; складання алгоритму програми; розробка оболонки програми;

розробка програми; введення та редагування програми; введення даних та тестування програми; опис програми; оформлення звіту з написання програми.

Одним із завдань, що виконувалися майбутніми учителями технологій під час проходження педагогічної практики було розроблення веб-сторінок для сайтів. На початку роботи відбувалася організація та розроблення архітектури сайту, підбір матеріалів до вибраної теми сайту та його вебсторінок; створення єдиного користувацького інтерфейсу веб-вузда. Потім студентом створювалася головна сторінка сайту, за якою відбувалося оформлення головної сторінки сайту та її кнопок, уведення інформації, оформлення допоміжних сторінок веб-сайту та їх оформлення, створення та налагодження структури переходів, тестування та оформлення звіту з написання веб-сайту.

Значний внесок у методичне забезпечення навчального процесу, спрямованого на формування управлінської культури засобами ІТ майбутніх педагогів додали електронні навчально-методичні комплекси, розроблені ректором Ніколаєнко С. М. та проректором Шижкаруком В. Д. НУБіП України, котрі активно використовувалися під час формувального етапу експерименту з метою формування управлінської культури майбутніх педагогів засобами ІТ [46].

Варто зазначити, що електронні педагогічні програмні засоби відіграють значну роль як в організації самостійної пізнавальної діяльності студентів, так і в формуванні їхньої управлінської культури, оскільки використовуються як джерело інформації, як засіб формування прийомів розумової діяльності стосовно засвоєння ІТ, як засіб організації пошукової діяльності, спрямованої на оволодіння вміннями застосовувати ІТ у професійній діяльності. Позитивним є те, під час роботи з мультимедійним навчальним посібником, що студент має можливість вибору індивідуальної освітньої траєкторії.

Отже, проведений формувальний експеримент, під час якого було перевірено ефективність запропонованої моделі формування управлінської культури майбутніх педагогів з використанням інформаційних технологій, дозволив систематизувати висновки дослідження в цілому, створити систему

підготовки майбутніх педагогів до застосування ІТ в майбутній професійній діяльності на різних етапах навчання.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

ВИСНОВКИ

Управлінська культура керівників саме навчальних закладів має певні особливі характеристики та розглядається в дещо іншому контексті з огляду на певну специфіку їх роботи. Управлінська культура людей, зайнятих у сфері освіти, є частиною їхньої професійно-педагогічної культури. Традиційне уявлення про професійно-педагогічну культуру визначалося, в основному, з виділенням норм, правил педагогічної діяльності, педагогічної техніки й майстерності.

Таким чином, управлінська культура керівника навчального закладу – це різновид професійної культури, властивість особистості, складне динамічне утворення та міра і спосіб творчої самореалізації керівника навчального закладу, а, отже, її рівень потрібно постійно підвищувати та збагачувати відповідно соціальним запитам до управлінської діяльності.

Управлінська культура менеджера освіти – це сукупність теоретичних та практичних положень, принципів і норм, що обслуговують управлінську практику як культурний феномен, сукупність науки і мистецтва управління, різного роду рекомендацій, узагальнень об'єкта управління, які мають науково-практичну цінність і органічно, системно взаємопов'язані.

Інформатизація освіти в Україні є одним із пріоритетних напрямів реформування. У широкому розумінні – це комплекс соціально-педагогічних перетворень, пов'язаних з насиченням освітніх систем інформаційною продукцією, засобами й технологією, у вузькому – упровадження в заклади системи освіти інформаційних засобів, що ґрунтуються на мікропроцесорній техніці, а також інформаційної продукції і педагогічних технологій, які ґрунтуються на цих засобах.

Можна стверджувати, що освіта перетворюється в одне з основних джерел стратегічних ресурсів людського капіталу та знань, а головним прискорювачем її розвитку стає інформатизація. Тому саме інформатизація освіти, як невід'ємна складова загальної інформатизації суспільства, має розв'язати завдання

підготовки нового покоління для його продуктивної діяльності в умовах інформаційного суспільства.

Застосування інформаційних технологій в освіті зумовлено 2 чинниками: необхідність підготувати студента до його майбутнього робочого місця та необхідність ефективної передачі знань, максимальне подішення роботи вчителя.

Під час виконання роботи нами було проаналізовано рівень зарубіжного та національного досвіду формування управлінської культури майбутніх фахівців з використанням сучасних інформаційних технологій. Рівень інформатизації освіти корелює з індексом розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (Індекс розвитку ІКТ). Індекс розвитку ІКТ – це комбінаційний показник, що характеризує досягнення країн світу з погляду розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ).

Було встановлено, що світні системи в різних країнах світу рухаються в одному напрямку – інформатизації освіти. Кожна країна обирає свій шлях, враховуючи власну специфіку. Україна, яка знаходиться у рейтингу розвитку ІКТ на 79-ій позиції, безумовно, має орієнтуватися на лідерів, але й враховувати досвід (як позитивний, так і негативний) країн, які на даний момент відстають від нас.

Наступним етапом нашого дослідження було вивчення та проведення діагностики сформованості управлінської культури майбутніх педагогів, визначення якісних та кількісних характеристик даної сформованості. У дослідження взяли участь студенти випускних курсів гуманітарно-педагогічного факультету НУБІП України (30 осіб).

Для проведення дослідної роботи було використано анкетування для визначення стану обізнаності студентів щодо управлінської культури педагога, довготривалі спостереження за поведінкою і взаємовідносинами молодих учителів, методика незалежних характеристик з боку викладачів вищого навчального закладу, опитування, бесіди, аналіз творчих звітів, самоаналіз тощо.

Спостереження відбувалися з інтервалом у часі, що надало можливість говорити про репрезентативність результатів вибірки.

На основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що необхідне цілеспрямоване формування управлінської культури майбутніх педагогів під час навчання у вищому навчальному закладі, що передбачає розвиток всіх необхідних складових.

Поряд з тим, нами було розроблено модель формування майбутніх педагогів з використанням сучасних інформаційних технологій. Структурно модель складається з таких блоків як педагогічні та соціальні умови, моніторинг та критерій оцінювання, засоби ІКТ, які використовуються в процесі формування. Результативність та ефективність означеної моделі з'ясувалася на кожному етапі експериментального дослідження під час проведення моніторингу.

По завершенню цілеспрямованої роботи під час експерименту було проведено аналіз результатів, метою якого було виявлення змін у рівнях сформованості управлінської культури майбутніх педагогів з використанням сучасних ІТ за методиками, які застосовувалися на формувальному етапі дослідження.

Відтак, на підставі одержаних результатів, доходимо висновку про доцільність реалізації у вищому навчальному закладі експериментальної моделі формування організаційної культури майбутніх педагогів під час навчання у вищому навчальному закладі, що передбачає розвиток визначених компетентнісної, поведінкової та особистісної складових зазначеного феномена.

В процесі виконання дипломної роботи, були розроблені методичні рекомендації суб'єкта освітнього процесу з формування управлінської культури майбутніх педагогів з використанням сучасних інформаційних технологій.

Отже, проведений формувальний експеримент, під час якого було перевірено ефективність запропонованої моделі формування управлінської культури майбутніх педагогів з використанням інформаційних технологій, дозволив систематизувати висновки дослідження в цілому, створити систему

підготовки майбутніх педагогів до застосування ІТ в майбутній професійній діяльності на різних етапах навчання.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексеева С. В. Развитие информационной культуры педагогических работников профессионально-технических учебных заведений / [Алексеева С. В., Гуменний О. Д., Паржницький В. В.] – К.: 2015. – 188 с.
2. Архипова Т. Л. Социальные сети как средство организации учебного процесса / Архипова Т. Л., Осипова Н. В., Львов М. С. // Информационные технологии в образовании : сб. науч. пр. – Выпуск 22. – Херсон : ХДУ, 2015. – С. 7–18.
3. Бойко. І. І. Професійна компетентність керівника закладу освіти як складова його професійної культури / І. І. Бойко. – К., 2008. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.nbuuv.gov.ua/portal/soc_gum/peddy/sk/2009_5/bojko.pdf
4. Булейко О. І. СУЧАСНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В КОЛЕДЖІ // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. №50. 2018. С. 161-165
5. Васильев В. В. Информационное обеспечение управления общеобразовательной школой / В. В. Васильев – Воронеж: Изд-во Воронежского ун-та, 1990. – 139 с.
6. Власов В. В. Формирование профессиональной компетентности бакалавров в гуманитарном вузе средствами инновационных информационных технологий : автореф. дис. ... канд. пед. наук : [спец.] 13.00.08 «Теория и методика профессионального обучения» / В. В. Власов. – М., 2012. – 24 с
7. Гончарова О.М. Вимоги до організації особистісно-орієнтованого навчання з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zavantag.com/docs/2053/index-37097-1.html>
8. Грицюк О. С. Інформаційні технології в українській освіті: шляхи впровадження світового досвіду // Вісник КрИУ імені Михайла Остроградського. № 2. – 2018. – С. 15–20

9. Дмитренко Г. А. Стратегический менеджмент в системе образования / Г. А. Дмитренко. – К.: МАУП, 1999. – 176 с.

10. Добривечір І. РОЛЬ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ. Розвиток професійної культури майбутніх фахівців: виклики, досвід, стратегії і перспективи / збірник Матеріалів III Всеукраїнської науковопрактичної конференції (м. Київ-Ірпінь, 23 травня 2019 р.) / за заг. ред. О.А. Пілевич, Л.М. Петренко; Ірпінський державний коледж економіки та права. – 2019. 168 с.

11. Дубініна О. В. Інформаційна культура керівника як чинник вдосконалення управління навчальним закладом // THEORY AND METHODS OF EDUCATIONAL MANAGEMENT. – №1(17). – 2016

12. Жигір В.І. До питання про управлінську культуру менеджера освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/11_NPE_2013/Pedagogica/2_132185.doc.htm

13. Іванюк І. Зарубіжний досвід використання інформаційних технологій для оцінювання цифрової компетентності вчителів і керівників загальноосвітніх навчальних закладів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/32308419.pdf>

14. Івашенко М. В. Особливості управлінської культури викладача ВНЗ у процесі педагогічної діяльності // ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА: методологія, теорія та технології. №3. 2016 С. 51-60

15. Касьянова О. Проектна діяльність як засіб розвитку управлінської культури викладача ВНЗ у системі післядипломного навчання / О. Касьянова // Витоки педагогічної майстерності. – 2015. – Вип. 15. – С. 113–116.

16. Канто А. Е. Без информации – нет управления / А. Е. Канто / Управление современной школой: Пособие для директора школы / Под ред. М.М. Поташника. – М.: АПШЦТП, 1992. – С.79-87.

17. Ковальчук З. Я. Управлінська педагогічна діяльність як психолого-педагогічна система // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. - №1. - 2013 С. 295-304

18. Королук С. В. Управлінська культура керівника школи / С. В. Королук // Постметодика, 2003. – № 5-6. – С. 85-88.

19. Крижановський А. І. Модель формування професійної компетентності майбутніх вчителів з використанням веб-технологій // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. – №46. – 2016. – С. 81-85

20. Кулешова Л. Е. Маркетинговий моніторинг в освіті / Фед Л. Е. Кулешова. – М.: ГОМЦ «Школьная книга», 1999. – 168 с.

21. Ласкова Н. О. Використання ІКТ в управлінській діяльності загальноосвітнього навчального закладу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://virkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp18/tezi-laskova.pdf

22. Луначек В. Е. Управління загальноосвітнім навчальним закладом з використанням комп'ютерних технологій: Дис.... кандидата пед. наук: 13.00.01 / Центрального ін-ту післядипломної педагогічної освіти АПН України. – Л., 2002. – 305 арк.

23. Мельник В.К. Підвищення управлінської кваліфікації керівника загальноосвітнього навчального закладу в системі післядипломної педагогічної освіти: Дис... канд. пед. наук: 13.00.01/ЦППО АПН України. –К., 2003. – 220 с

24. Морзе Н. В., Глазунова О. Моделі ефективного використання інформаційно-комунікаційних та дистанційних технологій навчання у вищому навчальному закладі. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/e-journals/ITZN/em6/content/08mnvshi.htm

25. Ніколаєнко М. С. Шинкарук В. Д. Офіційний сайт НУБіП України Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://nubip.edu.ua/>

26. Павлова Е. В. Управленческая культура: понятие, сущность, основные черты / Е. В. Павлова // Молодой ученый. – 2015. – № 10. – С. 1059–1061.

27. Петухова Л. Є. До питання про трисуб'єктну дидактику / Л.Є. Петухова, О. В. Співаковський // Комп'ютер у школі та сім'ї. – 2007. – №5 (61). – С. 7-9.

28. Піщук О. П. Історико-аналітичний огляд розвитку соціальних мережних технологій і перспектив їх використання у навчанні / О. П. Піщук // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2015. – № 4 (48). – С. 14–34

29. Редько С. Розвиток особистості студента – в процесі професійної підготовки [Електронний ресурс] / С. Редько. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pro/2005_2/Redko.pdf. (дата перегляду: 26.10.2015).

30. Рубан І. Поняття управлінської культури викладача вищої школи в психолого педагогічній літературі. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://oldconf.peasmo.org.ua/node/386>

31. Свистун В. І. Розвиток управлінської культури керівників професійно-технічних навчальних закладів : посібник / В. І. Свистун, В. С. Болгаріна, В. А. Григор'єва, Г. В. Єльнікова, Л. Д. Кузьмінська, Ю. С. Палькевич, Л. М. Петренко, за ред. В. І. Свистун. – К.: НТО НАПН України, 2015. – 141 с.

32. Святоха В. А. Вплив управлінської культури керівника вищого навчального закладу на ефективність менеджменту / В. А. Святоха // Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2013. -№ 3 (32). – С. 237-242.

33. Семенюк Э.П. Информатизация общества, культура, личность / Э.П.Семенюк // Научно-техническая информация. – Серия 1. Организация и методика информационной работы. – 1993. – №1. – с. 6-14.

34. Сичкова Н. В. Формирование у будущих учителей умений исследовательской деятельности в условиях классического университета : автореф. дис. на соискание учен. степени докт. пед. наук : спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / Н. В. Сичкова. – Магнитогорск, 2002. – 43 с.

35. Столяр Р. Інформаційні технології в сучасному світі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://sophus.at.ua/publ/2013_12_19_20_kampodilsk/sekcija_7_2013_12_19_20/informacijni_tekhnologiji_v_suchasnomu_sviti/49-1-0-863

36. Таран І. Формування інформаційно-комунікаційної компетентності майбутніх фахівців з дошкільної освіти / І. Таран // Реформування та розвиток науки: сучасні виклики : матеріали міжнарод. конф., (м. Київ, 2 лютого 2013 року). – К. : Центр наукових публікацій, 2013. – Ч. II (Педагогічні науки). – С. 84-

88.
37. Тверезовська Н. Т. Роль і місце соціальних мереж у формуванні освітньо-інформаційного середовища аграрних університетів / Н. Т. Тверезовська, С. М. Мигович // Науковий вісник національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія : Педагогіка, психологія. Філософія. – 2012. – Вип. 175 (3). – С. 291–298

38. Тлумачний словник сучасної української мови / Укладачі А.П. Коврига, Т.В. Ковальова, В.Д. Пономаренко / За ред. докт. філ. наук, проф. В.С. Калашника. – Харків : Белкар-книга, 2005. – 800 с.

39. Ягупов В.В. Управлінська культура і компетентність керівників як системна психолого-педагогічна проблема / В.В. Ягупов, В.І. Свистун, М.А. Кришталь, В.М. Король // Збірник наукових праць Національної академії державної прикордонної служби України // Педагогічні та психологічні науки. 2013. -№ 4 (96). – С. 291-301.

40. Федчишина Т. Л. Педагогічні умови використання ІКТ у фаховій підготовці вихователя // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. - №48. - 2017. С. 12- 15

41. Фіцула М. М. Педагогіка вищої школи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://pidru4niki.com/70164/pedagogika/informatsiyni_tehnologiyi_navchannya

42. Офіційний веб-портал Міжнародного телекомунікаційного союзу (ITU) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.itu.int/en/ITUUD/Pages/About.aspx>

43. Онлайн словник термінів. Моделювання. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vseslova.com.ua/>

44. Graf H. Informationstechnologien und Bildung: Der skandinavische Weg // Zeitschrift für internationale erziehungs- und sozialwissenschaftliche Forschung. – 1995. – Vol. 12, no 2. – p. 245–260.

45. The Norwegian Centre for ICT in Education [Електронний ресурс] –

Режим доступу: <https://iktsenteret.no/english> – Назва з екрану.

46. Nancy White. Content Curation Can Help Education System Breed Future Workskills. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://innovation.blogs.org/2012/07/27/developing-futureworkskills-through-content-curation/>

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

АНКЕТА

НУБІП України

Додаток А.
з виявлення стану обізнаності студентів щодо управлінської культури

майбутнього педагога

НУБІП України

1. Що Ви розумієте під поняттям «професійна культура вчителя»?

НУБІП України

2. Які складові професійної культури вчителя Ви знаєте?

НУБІП України

НУБІП України

3. Як Ви розумієте поняття «організаційна культура вчителя»?

НУБІП України

НУБІП України

4. Чи потрібно вчителю володіти організаційною культурою? Чому?

НУБІП України

5. Які риси, на Вашу думку, повинні бути притаманні вчителю з високою організаційною культурою?

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП УКРАЇНИ

Додаток Б

ДІАГНОСТИКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ КОМУНІКАЦІЙ

Інструкція. Експертам, що мають досвід спілкування з

аудиторією, пропонується картка комунікативної діяльності. Кожний

експерт працює незалежно, після чого знаходиться усереднена оцінка.

Оцінку слід проводити за запропонованою шкалою, а під час

обговорення спробувати обґрунтувати, які дії педагога викликали ті чи

інші оцінки.

Картка комунікативної діяльності

1.	Доброзичливість	7 6 5 4 3 2 1	Недоброзичливість
2.	Зацікавленість	7 6 5 4 3 2 1	Байдужість

3.	Заохочення ініціативи учнів	7 6 5 4 3 2 1	Пригнічення ініціативи
----	-----------------------------	---------------	------------------------

4.	Відкритість (вільне вираження почуттів, відсутність «маски»)	7 6 5 4 3 2 1	Закритість (прагнення триматися за соціальну роль, боязкість своїх недоліків,
----	--	---------------	---

тривога за престиж)

5.	Активність (весь час у спілкуванні, тримає учнів «тонуси»)	7 6 5 4 3 2 1	Пасивність (не управляє процесом спілкування, пускає його на напризволяще)
----	--	---------------	--

6.	Гнучкість (легко схвачує і розв'язує проблеми і конфлікти, що виникають)	7 6 5 4 3 2 1	Жорсткість (не помічає змін у настрої аудиторії, спрямований немов би на себе)
----	--	---------------	--

7.	Диференційованість (індивідуальний підхід)	7 6 5 4 3 2 1	Відсутність диференційованості у спілкуванні (немає індивідуального підходу до тих, хто навчається)
----	--	---------------	---

НУБІП УКРАЇНИ

Обробка даних

Підраховується усереднена експертна оцінка. Діапазон оцінок може коливатися від 49 до 7 балів. На підставі середньої оцінки експертів робиться висновок про ступінь комунікативної ефективності.

НУБІП УКРАЇНИ

Інтерпретація даних

Якщо усереднена оцінка експертів коливається в межах 45-49 балів, то комунікативна діяльність дуже напружена і близька до моделі активної взаємодії. Педагог досяг вершин своєї майстерності, вільно володіє аудиторією. Як диригент прекрасно розподіляє свою увагу, всі засоби спілкування органічно вплетені у взаємодію з учнями. Не ознайомленому може здатися, що зібралась компанія людей, що тривалий час знають один одного, для обговорення останніх подій. Натомість при цьому всі зайняті загальною справою, заняття досягає своєї мети.

НУБІП УКРАЇНИ

35-44 бали – висока оцінка. Дружня, невимушена атмосфера панує в аудиторії. Всі учасники заняття зацікавлено спостерігають за педагогом чи обговорюють поставлене запитання. Активно висловлюються думки, пропонуються варіанти розв'язання проблеми. Стихійність відсутня. Педагог коректно спрямовує хід заняття, не забуваючи віддавати належне гумору і дотепності тих, хто зібрався. Будь-яка вдала пропозиція тут же підхоплюється й заохочується помірною похвалою. Заняття проходить продуктивно, за активної взаємодії сторін.

НУБІП УКРАЇНИ

20-34 бали характеризують педагога як такого, що уповні задовільно оволодів прийомами спілкування. Його комунікативна діяльність доволі вільна за формою. Він легко входить у контакт з учнями але не всі опиняються в полі його зору. В імпровізованих дискусіях він спирається на найбільш активну частину учнів, інші знаходяться переважно в ролі спостерігачів. Заняття проходить жваво, але не завжди досягає поставленої мети. Зміст заняття може мимовільно приноситися в жертву формі спілкування. Тут можливі прояви елементів моделей диференційованої уваги і негнучкого реагування.

НУБІП УКРАЇНИ

НУБІП УКРАЇНИ

11-19 балів низька оцінка комунікативної діяльності. Має місце одностороння спрямованість навчально-виховного впливу з боку викладача. Незримі бар'єри спілкування перешкоджають живим контактам сторін. Аудиторія пасивна, ініціатива виявляється домінуючим станом педагога. Його стиль уподібнюється авторитарній чи неконтактній моделям спілкування.

При дуже низьких оцінках (7-10 балів) будь-яка взаємодія з учнями відсутня. Спілкування розвивається за моделями дикторського чи гіперрефлексивного стилю. Воно безособове, за психологічним змістом анонімне і практично нічим не відрізняється від масової публічної лекції або виступу по радіо.

Ефективній взаємодії з учнями можуть перешкоджати найрізніші фактори, відомі як бар'єри спілкування. Це такі об'єктивні фактори, як відстань, відсутність видимості і чутності

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

ЕКСПРЕС-ДІАГНОСТИКА ОРГАНІЗАТОРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ

Інструкція. Перед Вами 20 запитань, що потребують однозначної відповіді «так» чи «ні». У бланку відповідей необхідно поруч з номером запитання відповідну для Вас відповідь.

Питальник

1. Вам часто вдається схилити своїх друзів чи колег до своєї точки зору?
2. Ви часто потрапляєте в такі ситуації, коли утруднюєтеся в тому, як вчинити?
3. Чи приносить Вам задоволення громадська робота?
4. Ви зазвичай легко відступає від своїх планів і намірів?
5. Чи любите Ви придумувати чи організовувати з тими, хто Вас оточує, ігри, змагання, розваги?
6. Ви часто відкладаєте на завтра те, що можна зробити сьогодні?
7. Ви часто прагнете до того, щоб ті, хто оточують, чинили відповідно до Вашої думки чи поради?
8. Це правда, що у Вас рідко бувають конфлікти з друзями, якщо вони порушують свої зобов'язання?
9. Ви часто у своєму оточенні берете на себе ініціативу під час прийняття рішення?
10. Це правда, що нова обстановка чи нові обставини можуть вибити Вас спочатку зі звичної колії?
11. У Вас, зазвичай, виникає почуття досади, коли щось із задуманого не виходить?
12. Вас дратує, коли доводиться виступати в ролі посередника чи перадника?
13. Ви зазвичай активні на зборах?
14. Це правда, що Ви намагаєтеся уникати ситуацій, коли потрібно доводити свою правоту?
15. Чи дратують Вас доручення і прохання?
16. Це правда, що Ви намагаєтеся, як правило, поступатися друзям?
17. Ви зазвичай охоче берете на себе участь в організації свята?

18. Чи виводить Вас з себе, коли запізнюється?

19. До Вас часто звертаються за порадою чи допомогою?

20. Вам зазвичай вдається жити за принципом „дав слово – тримай”?

Обробка й інтерпретація результатів

Аналіз результатів розпочинається із зіставлення отриманих відповідей з наведеним нижче ключем

Ключ

„Так”: 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 17, 18, 19, 20.

„Ні”: 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 15, 16.

Потім необхідно підрахувати суму співпадань з ключем. Коefіцієнт організаторських здібностей дорівнює дробу, де чисельник – сума співпадань з ключем, помножена на 100%, а знаменник – 20.

Критерій для висновків:

до 40% - рівень організаторських здібностей низький;

40-70% - середній; понад 70% - високий.

НУБІП України

ТЕСТ К. ТОМАСА

Інструкція: Пропонований тест має за мету визначити характерну для Вас тактику поведінки в конфліктних ситуаціях. Він складається з 30 пунктів, у кожному з яких є два судження, позначені літерами А і Б (вони інколи повторюються в різних пунктах). Порівнюючи зазначені в пункті два судження, кожного разу обирайте з них те, яке є найбільш типовим для Вашої поведінки. У бланку для відповідей під номером пункту поставте А або Б відповідно до Вашого вибору.

1

А/ Іноді я надаю іншим можливість взяти на себе відповідальність за вирішення суперечливого питання.

Б/ Ніж обговорювати те, в чому ми не згодні, я намагаюсь звернути увагу на те, в чому ми згодні обидва.

2

А/ Я намагаюся знайти компромісне рішення.

Б/ Я намагаюся владнати справу з урахуванням усіх інтересів іншого і моїх власних.

3

А/ Зазвичай я наполегливо прагну добитися свого.

Б/ Я намагаюся заспокоїти іншого і прагну, переважно, зберегти наші відносини.

4

А/ Я намагаюся знайти компромісне рішення.

Б/ Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.

5

А/ Під час улагоджування суперечливої ситуації, я весь час намагаюся знайти підтримку в іншого.

НУБІП України

6
 А/ Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марного напруження.
 Б/ Я намагаюся уникнути виникнення неприємностей для себе. Б/ Я

намагаюся добитися свого.

7
 А/ Я намагаюся відкласти вирішення складного питання з тим, щоб із часом вирішити його остаточно.

Б/ Я вважаю можливим у чомусь поступитися, що добитися чогосьіншого.

8
 А/ Зазвичай я наполегливо прагну добитися свого.
 Б/ Насамперед я намагаюся чітко визначити те, в чому полягають усіпорушені інтереси і спірні питання.

9

А/ Вважаю, що не завжди слід хвилюватися через якісь розбіжності, щовиникають.
 Б/ Я докладно зусилля, щоби добитися свого.

10

А/ Я твердо прагну досягти свого.

Б/ Я намагаюся знайти компромісне рішення.

11
 А/ Насамперед я намагаюся чітко визначити те, в чому полягають усіпорушені інтереси і спірні питання.

Б/ Я намагаюся заспокоїти іншого і прагну, переважно, зберегти нашівідносини.

12
 А/ Часто я уникаю зайняття позиції, що може викликати спори.
 Б/ Я надаю можливість іншому в чомусь залишатися при своїй думці, якщо він

також іде назустріч мені.

13

А/ Я пропоную середню позицію.

Б/ Я намагаюся переконати іншого в перевагах своєї позиції.

14

А/ Я повідомляю іншому свою думку і запитую про його думку. Б/ Я

намагаюся показати іншому логіку і переваги своїх поглядів.

А/ Я намагаюся заспокоїти іншого і прагну, переважно, зберегти наші відносини.

Б/ Я намагаюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруження.

16

А/ Я намагаюся не задіти почуттів іншого.

Б/ Я намагаюся переконати іншого в перевагах своєї позиції.

17

А/ Зазвичай я наполегливо прагну добитися свого.

Б/ Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марного напруження.

18

А/ Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.

Б/ Я надаю можливість іншому в чомусь залишатися при своїй думці, якщо він також іде назустріч мені.

19

А/ Насамперед я намагаюся чітко визначити те, в чому полягають уціпорушені інтереси і спірні питання.

Б/ Я намагаюся відкласти вирішення складного питання з тим, щоб із часом вирішити його остаточно.

20

А/ Я намагаюся негайно вирішити наші суперечності.

Б/ Я намагаюся знайти найкраще поєднання вигод і втрат для нас обох.

21

НУБІП України

22

А/ Під час переговорів, я намагаюся бути уважним до бажань іншого. Б/ Я завжди схильний до прямого обговорення проблеми.

А/ Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю ітією, що відстоюється іншим.

23

Б/ Я відстоюю свої бажання.

А/ Зазвичай, я стурбований тим, як задовольнити бажання кожного з нас.

Б/ Іноді я надаю іншим можливість взяти на себе відповідальність за вирішення суперечливого питання..

24

А/ Якщо позиція іншого здається йому дуже важливою, я постараюсь піти назустріч його бажанням.

Б/ Я намагаюся переконати іншого в необхідності прийти до компромісу.

25

А/ Я намагаюся показати іншому логіку і переваги своїх поглядів.

Б/ Під час переговорів, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.

26

А/ Я пропоную середню позицію.

Б/ Я майже завжди стурбований тим, як задовольнити бажання кожного.

27

А/ Часто я уникаю зайняття позиції, що може викликати спори.

Б/ Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.

28

А/ Зазвичай я наполегливо прагну добитися свого.

Б/ Під час улагоджування суперечливої ситуації, я весь час намагаюся знайти підтримку в іншого.

29

А/ Я пропоную середню позицію..

Б/ Вважаю, що не завжди слід хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.

30

А/ Я намагаюся не задіти почуттів іншого.

Б/ Я завжди займаю таку позицію у спірному питанні, щоб ми могли разом з іншою

зацікавленою людиною досягти успіху.

БЛАНК ДЛЯ ВІДПОВІДЕЙ

1.		11.		21.	
2.		12.		22.	
3.		13.		23.	
4.		14.		24.	
5.		15.		25.	
6.		16.		26.	
7.		17.		27.	
8.		18.		28.	
9.		19.		29.	
10.		20.		30.	

КЛЮЧ

№ пп	Суперництво	Співробітництво	Компроміс	Уникнення	Пристосування
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		А		Б	
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	

10		А	Б			
11	А					Б
12			Б	А		

НУБІП у країни

13

Б А

14	Б		А			
15				Б	А	
16	Б					А
17	А			Б		

НУБІП у країни

17

А

Б

18

Б

А

19	А		Б			
20	А		Б			
21	Б					А
22			Б	А		

НУБІП у країни

21

Б

А

22

Б А

23	А		Б			
24			Б	А		
25	А					Б
26	Б		А			

НУБІП у країни

25

А

Б

26

Б

А

27				А	Б	
28	А		Б			
29			А	Б		
30	Б					А

НУБІП у країни

30

Б

А

Сума

НУБІП у країни

НУБІП у країни

НУБІП України

ОЦІНКА НАЯВНОСТІ ВОЛЬОВИХ ЯКОСТЕЙ

за методикою О.А.Вострикова

Рішучість - нерішучість

уміння активно і швидко, обирати мету діяльності	3 2 1 0	Не вміння активно і швидко обирати мету діяльності проявлення пасивності і повільності в цьому
уміння чітко конкретизувати мету на відповідні завдання	3 2 1 0	Не вміння чітко конкретизувати мету у відповідних завданнях
уміння швидко приймати рішення	3 2 1 0	Не вміння швидко приймати рішення, повільність, невпевненість
уміння добре продумувати свої дії	3 2 1 0	Не вміння добре продумувати свої дії
уміння своєчасно приймати рішення	3 2 1 0	Не вміння своєчасно приймати рішення, прийняття поспішних або зайзвичайних рішень.

Сміливість - боязливість

уміння долати страх відповідальності за свої дії та вчинки	3 2 1 0	Не вміння долати страх відповідальності за свої дії та вчинки
уміння долати страх перед прийняттям рішення	3 2 1 0	Не вміння долати страх перед прийняттям рішення
уміння долати страх перед виконанням рішення	3 2 1 0	Не вміння долати страх перед виконанням рішення

Ініціативність - безініціативність

уміння швидко знаходити	3 2 1 0	невміння швидко знаходити
-------------------------	---------	---------------------------

<p>потрібне рішення уміння вирішувати всі задачі по-новому, нестандартно</p>	3 2 1 0	<p>потрібне рішення Не вміння вирішувати всі задачі по-новому, звичка до стандартних рішень</p>
<p>уміння підключати до вирішування власних задач інших людей</p>	3 2 1 0	<p>Не вміння підключати до вирішування власних задач інших людей</p>

Витриманість-невитриманість

<p>уміння витримувати довготривалу напруженість і продовжувати діяльність</p>	3 2 1 0	<p>Не вміння витримувати довготривалу напруженість припиняючи діяльність</p>
<p>уміння витримувати втому та продовжувати діяльність</p>	3 2 1 0	<p>Не вміння витримувати втому та продовжувати діяльність</p>
<p>уміння витримувати впливи несподіваних перешкод і продовжувати діяльність</p>	3 2 1 0	<p>Не вміння витримувати впливи несподіваних перешкод, припиняючи діяльність</p>
<p>уміння витримувати невдачі й продовжувати добиватися своєї мети</p>	3 2 1 0	<p>Не вміння витримувати невдачі й продовжувати добиватися своєї мети</p>

Самовладання-відсутність самовладання

<p>уміння зберігати ясність свідомості та мислення у гніві</p>	3 2 1 0	<p>Не вміння зберігати ясність свідомості та мислення у гніві</p>
<p>уміння зберігати ясність свідомості та мислення в горі та пригніченості</p>	3 2 1 0	<p>Не вміння зберігати ясність свідомості та мислення в горі та пригніченості</p>
<p>уміння правильно працювати в стані гніву</p>	3 2 1 0	<p>Не вміння правильно працювати в стані гніву</p>

уміння керувати почуттям гніву	3 2 1 0	невміння керувати почуттям гніву
уміння керувати почуттями горя та пригніченості, визволятися від них	3 2 1 0	невміння керувати почуттями горя та пригніченості, визволятися від них

Наполегливість-ненаполегливість

уміння доводити до кінця будь-яку справу	3 2 1 0	невміння доводити до кінця будь-яку справу, зупиняючись на півдорозі
уміння підкоряти власну поведінку, настрої, бажання й досягати поставленої мети	3 2 1 0	Не вміння підкоряти власну поведінку, настрої, бажання й досягати поставленої мети, відвертатися від виконання справи при відсутності бажання або збуджень, що несподівано виникли

Завзятість-відсутність завзятості

уміння долати утруднення, що виникають з предметами	3 2 1 0	Не вміння долати утруднення, що виникають із предметами
уміння долати утруднення з- поза зовнішніх перешкод	3 2 1 0	Не вміння долати утруднення з- поза зовнішніх перешкод
уміння долати утруднення у складній діяльності	3 2 1 0	невміння долати утруднення у складній діяльності
уміння перемагати труднощі, пов'язані з неправильними заборами	3 2 1 0	Не вміння перемагати труднощі, пов'язані з неправильними заборами

Самостійність-несамостійність

вміння опиратися на власні	3 2 1 0	невміння опиратися на власні
----------------------------	---------	------------------------------

<p>силу при досягненні поставленої мети</p> <p>уміння постійно обходитися без сторонньої допомоги при рішенні задач</p>	<p>3 2 1 0</p>	<p>силу та можливості при досягненні поставленої мети</p> <p>Не вміння постійно обходитися без сторонньої допомоги при рішенні задач, пошук такої допомоги</p>
<p>уміння утверджувати особисту думку, позицію всупереч поглядам, позиціям інших людей</p>	<p>3 2 1 0</p>	<p>Не вміння утверджувати особисту думку, позицію всупереч поглядам, позиціям інших людей</p>

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБіП України

Н

Н

Н

CERTIFICATE

is awarded to

Lytiuk Adriana

for being an active participant in

VI International Scientific and Practical Conference

**“MODERN SCIENTIFIC RESEARCH: ACHIEVEMENTS,
INNOVATIONS AND DEVELOPMENT PROSPECTS”**

24 Hours of Participation

(0,8 ECTS credits)

BERLIN

21-23 November 2021

sci-conf.com.ua



НУБіП України

НУБіП України

НУБіП України