

казок навіть за допомогою навідних запитань і карток. Обсяг знань у цих дітей невеликий.

На підставі отриманих результатів можна зробити висновок про те, що робота з морального виховання дітей засобами українських народних казок здійснюється не систематично, педагогічний процес погано оснащений, недостатньо часу відводиться на заняттях роботі з українськими народними казками.

Таким чином, ми побачили, що необхідно удосконалювати роботу з морального виховання дітей дошкільного віку засобами української народної казки за допомогою ріноманітних форм і засобів. Це потребує проведення, у подальшому, формуючого експерименту в експериментальній групі.

Педагогічний експеримент, проведений нами у відповідності з метою дослідження. У ході експерименту ми визначили рівень знань дітьми українських народних казок. На підставі отриманих у ході констатувального експерименту результатів, а також аналізу і узагальнення психолого-педагогічної та науково-методичної літератури ми можемо вибудувати програму дій зі збагачення знань дошкільниками українських народних казок експериментальної групи в процесі використання різних форм і методів.

ФОРМУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ І SOFT SKILLS ПЕДАГОГА-МЕНЕДЖЕРА: ВІД КОНЦЕПЦІЇ МАКАРЕНКА ДО СУЧАСНИХ ПРАКТИК

*Моргун І. С., Жданова-Неділько О. Г.
Полтава, Україна*

Для ефективного формування професійної майстерності членів педагогічного колективу необхідний педагог-менеджер, який не тільки володіє професійними компетенціями у своїй галузі, але і здатний, за необхідності, поєднувати суміжні професії та генерувати креативні ідеї. А також володіє гнучкістю мислення, адаптивністю щодо змінних умов, здатністю вчитися і переучуватися все життя, формувати нові необхідні компетенції, розвивати мислення задля оперативного і успішного вирішення професійних проблем.

У сучасному світі, щоб бути успішним, недостатньо одних лише глибоких знань та трудового досвіду, потрібно ще щось більше. Під цим «щось» маються на увазі особливі навички, які сьогодні називають «м'якими навичками», або «гнучкими навичками», але загальноприйнятою їхньою назвою поступово стає «soft skills».

А. Макаренко високо оцінював роль педагога у суспільстві, називаючи його «інженером дитячих душ». Саме на основі його професійного і наукового спадку нині вибудовуються шляхи формування педагогічної майстерності.

До складу Всесвітньої та Української асоціацій Антона Макаренка, створених свого часу на базі Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка, увійшли макаренкознавці з багатьох країн

Європи та Америки. Тому обґрунтований дослідниками інтегративно-педагогічний підхід можна, з нашого погляду, визначити як соціально і особистісно зумовлене прагнення розглянути творчість видатного педагога в системі, розвитку і становленні вітчизняної та світової педагогічної думки, що є не лише виправданим, але й необхідним у нинішніх умовах.

Об'єднання досвіду макаренкознавців, їхніх знань і творчих сил – це не тільки запорука успіху в діяльності з освоєння спадщини А.С. Макаренка, а й практичне втілення ідей, що сприяють формуванню єдиного освітнього простору, своєрідним консолідуючим фактором якого у цьому разі є педагогічна система українського педагога. Це зумовлено насамперед необхідністю об'єктивного й адекватного сприйняття у світі його творчої спадщини, потребами теоретичного обґрунтування її ролі і значення у світовому педагогічному процесі та доведення доцільності використання його методичних досягнень у сучасних умовах.

Чим глибше технології проникають у наше життя та виконують рутинну роботу, тим більш затребуваними стають люди з розвиненими гнучкими навичками.

За результатами дослідження Гарвардського університету і Стенфордського дослідницького інституту, внесок навичок у професійну успішність співробітника становить:

soft skills – 85%

hard skills – 15% [1].

Результати дослідження генеральних директорів компаній зі списку Fortune 500, проведеного Стенфордським дослідницьким інститутом спільно з фондом Карнегі Мелона показало, що довготривалий та стабільний успіх керівників компаній у роботі на 75% визначається soft skills і лише на 25% – hard skills [2].

Водночас, за результатами досліджень Wall Street Journal, близько 90% керівників відчувають нестачу вмотивованих працівників із розвиненими навичками адаптивності, кооперативної роботи та критичного мислення.

Вочевидь, у цих умовах укладена століттями педагогічна система не має руйнуватися, а повинна еволюціонувати, повинні зміщуватися педагогічні акценти. Від учнів потрібно не заучування матеріалу і відпрацювання одноманітних методів вирішення завдань, а розвиток універсальних компетенцій, так само і педагог, який їх цьому навчає, повинен відповідати критеріям професійної майстерності.

А. С. Макаренко вважав, що майстерність – це те, чого можна домогтись за певних умов навіть не надто талановитій людині. Процес формування і розвитку майстерності вчителя дозволяє прогнозувати, пізнавати і перетворювати діяльність, удосконалювати свою професійну компетентність протягом усього життя. У процесі становлення педагогічної майстерності розкриваються резерви особистісного розвитку вчителя та можливості оптимізації її педагогічного впливу, що дає змогу реагувати на «виклик» освітнього середовища.

Багато ідей талановитого педагога, втім числі й на сутність підготовки молодшої людини до адаптації в умовах самостійного життя нині чекають на своє подальше наукове осмислення. Вплив його поглядів на теорію і практику виховання в сучасних умовах став більш виваженим і цілеспрямованим, що дає змогу обґрунтовано віднести А.С. Макаренка до найзатребуваніших педагогів у наш час. Його ідеї, збагачені, а інколи й відкориговані сучасністю, надзвичайно важливі й украй потрібні для розв'язання актуальних проблем освіти і виховання. Вони мають філософське, загальнонаукове і педагогічно-практичне значення, об'єднані єдиною концепцією, оптимістичною гіпотезою і перевірені найвищим критерієм – практикою. З плином часу їхнє значення для розвитку вітчизняної і світової педагогічної думки зростає.

Список використаних джерел:

1. Коцар О.В. Soft skills у майбутніх лікарів. URL: https://repo.knmu.edu.ua/bitstream/123456789/26145/1/%D0%9D%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%B8_%D0%BBi%D0%BA%D0%B0%D1%80i%D0%B2.docx
2. Навички XXI століття та умови їх формування та розвитку для молоді. URL: <https://inmol.org/navychky-khkh-stolittia-ta-umovy-ikh-formuvannia-i-rozvytku-dlia-molodi/>

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТА ЇЇ КОНСОЛІДУЮЧЕ ЗНАЧЕННЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ

*Мординова Ю. Ю
Полтава, Україна*

Організаційна діяльність як загальна функція менеджменту передбачає низку зусиль, спрямованих на усунення невизначеності, необґрунтованих та хаотичних дій, профілактику та вирішення конфліктів між працівниками і зорієнтована на створення сприятливого середовища для їхньої продуктивної взаємодії.

Зусилля керівника в цьому напрямі будуть плідними насамперед тоді, коли поєднують у собі як безпосередній вплив на організацію взаємодії, так і цілеспрямоване згуртування персоналу, що в своєму розвитку забезпечує наявність і дієвість в організації широко відомого нині явища, складного матеріально-духовного феномену – корпоративної культури.

Поняття культури має досить розлогі трактування залежно від тієї сфери, яка ним послуговується, а також від методологічного підходу, на основі якого відбувається її вивчення. Так, практика менеджменту спонукає виділити з-поміж інших діяльнісний підхід, у ракурсі якого «культура розглядається не лише як сукупність багатогранних та різноманітних цінностей, звичаїв і традицій суспільства, не лише як мистецька спадщина, а як динамічний процес, що дає змогу різним спільнотам переглядати і змінювати істотні характеристики відповідно до соціокультурних потреб. За діяльнісного підходу