

- Міжнародна співпраця: Розвиток міжнародних програм обміну студентами та викладачами сприяє активній мовній практиці та культурній обміні [1].

Формування білінгвальної компетентності є складним процесом, що вимагає систематичного навчання, використання різноманітних стратегій та усвідомлення культурних відмінностей. Інвестування у цей процес відкриває двері до нових можливостей та сприяє глибшому розумінню різноманітності світу, в якому ми живемо.

Список використаних джерел:

1. Baker, C. (2011). Foundations of Bilingual Education and Bilingualism. Multilingual Matters.
2. Cummins, J. (2008). BICS and CALP: Empirical and theoretical status of the distinction. In Encyclopedia of language and education (pp. 71-83). Springer, Boston, MA.
3. García, O., & Li, W. (Eds.). (2014). Translanguaging: Language, Bilingualism and Education. Palgrave Macmillan.
4. Grosjean, F. (2010). Bilingual: Life and Reality. Harvard University Press.
5. Wei, L. (2018). Multilingualism: A Very Short Introduction. Oxford University Press.

**Міщенко Наталія Вікторівна
Пивовар Ніна Михайлівна**

УПРАВЛІННЯ ОСВІТНІМ ЗАКЛАДОМ НА ОСНОВІ ЛЮДИНОЦЕНТРИСТСЬКОГО ПІДХОДУ

З другої половини ХХ-го, а особливо з початку ХХІ-го сторіччя все голосніше, й у глобальному масштабі, зазвучали голоси, що декларують проблеми людини як біовиду та соціумно-цивілізаційної істоти у всіх її аспектах існування. Але від декларацій до втілення ідей – завжди великі відстані. Та недивлячись ні на що, у колективній свідомості людства відбувається перехід до новітніх парадигм розвитку. Людство починає розуміти: перш за все сама людина з усіма її проблемами і надіями – головна мета цивілізаційного поступу. І це починає утверджуватися у всіх сферах буття, а особливо – в освітній сфері, у педагогіці. Адже людиноцентризм як такий стає і нашою стратегією руху [2, 3].

На сьогодні головним напрямком державної політики в освіті є саме особистісно зорієнтована її модель [5]. Представники різних шкіл менеджменту світу, як ми дослідили, вважають: у сучасних умовах менеджмент має позиціонувати себе ресурсом розвитку горизонтальної організаційної системи, аби управління забезпечувало оптимізацію прийняття рішень тими, кого вони стосуються безпосередньо. Водночас, під прийняттям людиноцентристського управлінського рішення розуміється саме той план дій, що приймається самостійно й кожним суб'єктом управління. Отже, у розумінні головного сенсу менеджменту є істотні зміни: коли раніш керівництво розуміли як сухе адміністрування, тобто суто беззаперечне командування зверху, то у сучасній теорії та практиці оцю управлінську дію вже розглядають як таку, що

найповніше віддзеркалює в собі саме людські аспекти, й – соціального управління, а також роботу управління виключно сумісно з людьми, спільнотами, колективами тощо, і – без прикрих винятків.

Тобто на зміну філософії жорсткого впливу в керуванні освітою нам являється новітня філософія, основні риси котрої, перш за все, такі:

- взаємодія і співробітництво – партнерство на рівних;
- створення гуманістичних передумов та умов для успішності;
- модернізований освітній процес, усіляке його матеріальне й духовне забезпечення [1].

Стратегічною ж ціллю будь-якого освітнього закладу в широкому тлумаченні бачимо розвиток кожної дитини у довгому процесі її виховання, навчання, практично – безкінечному, коли враховувати освіту як діяльний процес упродовж усього життя. Серед основних елементів формування людяності виділяються такі ідеї, принципи:

- ідеї гуманізації, гуманітаризації;
- створення умов для розкриття творчих здібностей;
- соціалізація особистості як громадянина України;
- формування соціальної активності;
- розвиток духовних, культурних потреб,
- досвід самовиховання;
- відродження інтелектуального (причому обох інтелектів: розумового й емоційного), а також – духовного і творчо-креативного потенціалу [4].

Формуючи так зване і прийнятне на Заході нове суспільство – суспільство знань, необхідно по-новому переглядати всю систему побудови освіти, починаючи з дитсадка, а також – формування трудового потенціалу педколективу. Основні напрямки роботи щодо формування таких потенцій педагогів перш за все пов'язані з наступним:

- вивченням їхньої спільності,
- реальної згуртованості,
- можливості перетворення колективу в команду та здійснення командних креативних проєктів на основі того,
- педагогічних та життєвих ціннісних установок, що вже склалися,
- мотивацій до творчої праці,
- позитивним психологічним мікрокліматом,
- реалізацією кожним членом колективу індивідуальних устремлінь [5].

Потенційні умови нашого Професійно-технічного училища № 31 м. Полтави для здійснення проєкту вдосконалення управління ним на засадах людиноцентричності, на перший погляд, цілком задовільні. Це державний освітній заклад 2-го рівня акредитації, котрий увіходить до системи професійно-технічної освіти України і забезпечує реалізацію потреб громадян оволодінням робітничими професіями, кваліфікаціями – відповідно до держстандартів, веде підготовку кваліфікованих робітників за денною формою навчання на основі повної загальної середньої освіти та базової без отримання повної загальної

середньої освіти. Заклад має власні давні традиції, адже заснований у 1968 р.

Професії, за котрими здійснюється підготовка фахівців, ліцензовані й атестовані в установленому порядку. Це робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків; кравець; перукар (перукар-модельєр)-манікюрник; перукар (перукар-модельєр) – візажист; секретар керівника (організації, підприємства, установи), адміністратор. Усього учнів – до 500 осіб; педагогів, майстрів та представників обслуговуючого персоналу – 50 чоловік. Стосовно гендерного складу 90% їх – жінки, вікового – близько 35-ти років.

Училище функціонує як єдина освітньо-виховна структура. Є педагогічна, інструктивно-методична, адміністративна ради, що також діють на засадах чинного законодавства. Враховується психологія такого складного, бо в основному жіночого колективу, задля того, аби в ньому головним став саме людинознавчий, людиноцентристський підхід, котрий веде до перетворення колективу в команду – тобто в колектив односторонців, які дружно, мотиваційно працюють на одну мету і в світоглядному аспекті враховують філософію людиноцентризму – основний засіб усвідомлення людиною сутності перш за все своєї власної особистості. Ми запроєктували удосконалення управління освітнім закладом на засадах людиноцентристського підходу як переформатування трудового колективу училища на команду, котра працюватиме не просто творчо, а креативно: втілюватиме свої власні творчі задумки щодо покращання роботи у реальне життя, А ще члени команди будуть довіряти одне одному, кожен ототожнюючи себе з командою, будуть упевненіші у своїх силах та ефективності спільної цілеспрямованої роботи.

Головний психологічний секрет успішності цього процесу в тому, що подібні команди повинні мати високий рівень саме командного емоційного інтелекту (EI або EQ), на необхідності чого наголошується і такою вітчизняною державною установою як Інститут модернізації змісту освіти [4], і деякими Наказами МОН України. Емоційний інтелект, до речі, визначається як всеохоплююче усвідомлення і розуміння емоцій: власних, інших людей; застосовується при прийнятті управлінських рішень, регулюванні та самоврядуванні трудових колективів, що є надзвичайно важливим аспектом командної роботи. Через методи роботи над згуртованістю команди й підвищення самооцінки окремих ідивідуумів досягається створення або значне підсилення морального духу окремих людей і команди в цілому, підвищення продуктивності праці, її успішності.

Відтак, ми запроєктували вдосконалення управління Професійно-технічним училищем № 31 міста Полтави саме на засадах такого підходу в людиноцентризмі як розвиток емоційного інтелекту. Перш за все запланували на розгляд колективу училища „Проєкт удосконалення управління професійно-технічним училищем № 31 м. Полтави” на засадах людиноцентричності” (тобто проєкт перетворення колективу в команду). Мета цього „Проєкту...” – підсилена новітніми технологіями переформатування колективу училища (педагогічного, виробничого, персоналу загалом) в команду на основі людиноцентристського

підходу; виконавці – колектив училища на чолі з його головним менеджером – директором; термін виконання: 2024 – 2026 рр. Завдання Проекту – розробка конкретних заходів щодо втілення його мети в життя:

- діалогізація управлінського спілкування;
- ініціювання змінення особистості педагога у процесі його самоосвіти, саморозвитку;
- співробітництво керівника й педагогів;
- використання і життєвого, суб’єктивного досвіду педагога як джерела його розвою, а не лише виробничого;
- залучення керівника до цінностей, потреб, проблем буквально кожного педагога його команди;
- зумовленість взаємодій керівника та підлеглих на засадах адаптації до особистісних особливостей педагога;
- вибудовування змістів, сенсів взаємодій на емоційно-психологічній, емпатійній основі, котра переважає над раціональністю.

Стратегічною ціллю системи фахового зростання педагогічних, науково-педагогічних працівників може ставати забезпечення умов їхнього безперервного професійного розвитку й саморозвитку, формування відповідних тому потреб. Цього досягають шляхами реалізації цілої низки тактичних цілей:

- розробки, запровадження соціальних мотивацій,
- актуалізації індивідуальних потреб у безперервному підвищенні професіоналізму посеред усіх категорій педагогічних працівників;
- створення відповідних умов задля утримання фахівців у сфері педагогічної діяльності,
- розвою післядипломної освіти, включаючи у нього перманентне, хоча й іноді дискретне, з виїздами в обласні, столичні, приміром, освітні центри підвищення кваліфікації, розробляння засад і технологій навчання дорослих;
- підвищення уваги до проблем персонального розвою педагогічних, науково-педагогічних працівників, а передусім – до тих змін, що відбуваються у процесах професійної діяльності.

Одним із головних завдань менеджрингу в „Проекті...” вбачаємо створення відповідних умов праці для усього персоналу, що й виявляє свій позитивний вплив на мотивацію діяльності людей. Основним принципом людиноцентристського розвитку українського суспільства загалом бачимо: людиноцентризм як цілісну систему поглядів, що визначає самоцінність людини, усі її можливості у якості критеріїв оцінювання ефективності держави, зрілості соціумних інституцій... права людей на розвиток особи, здібностей; забезпечення реальності прав і свобод. І ми, освітяни, зі свого боку, у своїй сфері прагнемо сформулювати на нинішній – глобалізованій арені сучасності – достатньо конкурентоспроможну націю.

Список використаних джерел

1. Вишневський О. Людиноцентризм як педагогічна проблема на тлі сучасних цивілізаційних процесів : Освіта Всеукраїнський громадсько-політичний тижневик. К. 2008. № 32/33. С. 10 – 11.

2. Ковальчук Віра Людиноцентризм як гуманістично орієнтований підхід до формування нової людини. URL: file:///C:/Users/Александра/Downloads/obrii_2014_1_11.pdf (дата звернення: 04.06.2023).

3. Кремень В. Г. Проблеми сутності національної ідеї, людини, людиноцентризму в суспільстві і державі, широко обговорюються в різних аудиторіях, в науковому та інформаційному просторі... URL: https://zn.ua/ukr/science/filosofiya_lyudinotsentrizmu_yak_teorētichna_skladova_natsionalnoyi_id_eyi.html (дата звернення: 12.05.2023).

4. Saukh Petro Chumak Liudmyla. Ten Top Problems of Education. From Cognitive Dissonance to the Algorithm of the Future Renaissance. Education: Modern Discourses. № 1. 2018.

5. 7 ways to recognize high-potential employees for your organization. URL: <https://www.herohunt.ai/blog/recognize-high-potential-employees> (дата звернення: 24.09.2023).

**Мокляк Володимир Миколайович
Петренко Леся Миколаївна**

ЗНАЧЕННЯ STEM-ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

STEM-освіта символізує початок нової епохи та відмову від застарілої предметної системи на користь інтегрованого навчання. А саме такий підхід (вміння логічно і математично мислити, наукове розуміння природи і сучасних технологій, впевнене користування інформаційно-комунікаційними технологіями, обізнаність і самовираження у сфері культури тощо) на 100 % відповідає концепції Нової української школи, формує в учнів компетентності, необхідні для успішної самореалізації в суспільстві, та навички, затребувані у XXI столітті.

Нині в Україні відбувається становлення нової системи освіти, яка зорієнтована на входження в єдиний світовий освітній і інформаційний простір [1; 2]. Цей процес супроводжується істотними змінами в педагогічній теорії і практиці навчально-виховного процесу.

На відміну від багатьох традиційних педагогічних методів і підходів, розвиток життєвих навичок має на меті позитивні зміни у поведінці учнів. Тому він передбачає зміни не лише у знаннях, а й у ставленнях і навичках, які стимулюватимуть ці бажані поведінкові зміни.

З-поміж позитивних змін, закладених освітньою реформою, педагоги та керівники закладів називали, зокрема, новий зміст освіти, зміну освітніх стандартів, більшу свободу педагога, дитиноцентризм, педагогіку партнерства, сучасне освітнє середовище, більшу автономію закладу освіти, справедливе фінансування, демократичне управління закладом.

STEM-освіту часто називають «навчанням навпаки». Ланцюжок «від теорії до практики» у STEM зазвичай зворотний: спочатку – гра, придумування та майстрування пристроїв і механізмів, а вже потім, у процесі цієї діяльності, – опанування теорії і нових знань. Навички критичного мислення та наукові