

готовності майбутніх офіцерів до проходження служби недоцільно та неможливо здійснювати окремо, "частинами". Це необхідно враховувати під час визначення сукупності педагогічних умов, форм і методів, спрямованих на формування готовності майбутнього офіцера до професійної діяльності. Враховуючи вищевикладене, можемо зробити висновок, що готовність офіцера тактичного рівня підготовки до професійної діяльності забезпечується сформованістю сукупності компонентів (мотиваційно-ціннісного, професійно-педагогічного, професійно-особистісного) та відповідних їм показників, що в сукупності відображає і готовність офіцерів до професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Нещадим М. І. Військова освіта в Україні: історія, теорія, методологія, практика : монографія. Київ : ВПЦ "Київський університет", 2003. 852 с.
2. Нещадим М. І. Деякі методологічні проблеми розробки універсальної моделі військового фахівця : зб. наук. пр. ВГІ НАОУ, 2000. Вип. 1 (14). С. 310.\
3. Ягупов В. В., Свистун В. І. Компетентнісний підхід до підготовки фахівців у системі вищої освіти // Наук. записи НаУКМА. Серія: Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота, 2007. Т. 71. С. 3–8.
4. Ягупов В. В. Військова дидактика : навч. посіб. Київ : ВПЦ "Київський університет", 2000. 400 с.
5. Kucheriavyi A. O., Atamanchuk Yu. M., Yablonskyi A. I. Teaching the Future Military Psychologists by Immersing them into a Pedagogical Situation [Електронний ресурс] // International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE), 2019. Vol. 9, Issue 2 (Dec. 2019). pp. 48–53. URL :<https://www.ijitee.org/wp-content/uploads/papers/v9i2/A4798119119.pdf>.
6. Ryzhykov V. Bakhov I., Kolisnyk O. Leadership Abilities of a Military Manager, Professionalism of a Commander as the Guarantee of the Practice of Effective Activity of a Military Organization // Internat. Jour. of Engineering & Technology, 2018. Vol 7, No 4.38. Special Issue 38. С. 45–49.

Дмитро ЛИТВИНЕНКО

ПРОФЕСІЙНА КУЛЬТУРА МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІАЛЬНИХ ІНСТИТУЦІЙ

Взаємини менеджера освіти та колективу сьогодні відбуваються у режимі постійних змін та ризиків, що, безперечно, впливає на стабільність та сталість взаємовідносин між керівником та підлеглими, взаємовідносинами у колективі в цілому.

При цьому, як зазначається в багатьох дослідженнях, менеджери освіти припускають, що співробітники знають як поводитись у певних ситуаціях (як складних, так і простих ситуаціях), але не завжди хочуть (іноді й не можуть) поводитись так, як хоче освітня установа, яке необхідне вирішення проблеми. Доводиться констатувати, що часто підлеглі не враховують ні поведінку вищого менеджменту, ні організаційну культуру організації, усвідомлено опираючись змінам та нововведенням.

Необхідні сучасні технології та інструменти надають менеджерам освіти право на використання правил і технологій ділової культури для ефективного вирішення проблем, що виникають. До таких технологій ми віднесемо коучинг та рефреймінг.

Однією з найпопулярніших сьогодні технологій, що має в своїй основі індивідуалізований (особистісно-орієнтований) підхід, є коучинг. Коучинг розуміється як (англ. coaching, тренування) – цілеспрямований процес розвитку потенціалу співробітників, що сприяє як максимізації їхньої продуктивності, так і успішної діяльності компанії [2].

Можливість у сучасних умовах здійснювати керівництво освітньою організацією, бути більш впевненим, конкурентоспроможним, бути успішним керівником припустимо не лише при використанні людиною свого власного потенціалу, а також за активного розвитку своїх можливостей та здібностей. Як зазначає основоположник бізнес-коучінга Джон Уїтмор: «...розкрити потенціал співробітника можна, тільки якщо ви його поважаєте» [1]. Використовуючи цю технологію, сучасний керівник не лише навчається, а й навчає підлеглих чути та слухати, формує вміння повною мірою розкривати потенціал людини. В даному випадку використання технологій коучингу дозволяють повною мірою розширити можливості менеджера освіти у взаємодії з підлеглими, з усіма учасниками освітнього процесу.

На нашу думку, правильно використовувати технології коучингу, який дозволяє створити мотивацію та досягти певних результатів, а саме:

- формується та усвідомлюється місія організації,
- з'являється більш чітке усвідомлення її цілей та завдань,
- формується та підтримується корпоративна культура,
- знижується плінність кадрів, покращується виконання співробітниками своїх обов'язків,
- формуються культурні традиції освітньої організації,
- більш повно розкривається потенціал особистості кожного працівника освітньої організації.

Рефреймінг – це спеціальний прийом, який дозволяє змінити думку людини на іншу, часом навіть протилежну. Він походить від слова frame – рамка (рефреймінг – зміна рамки сприйняття). Цей прийом існує у психології та психокорекції. Важливо відзначити, що рефреймінг не має на увазі обману та абсурду: він повинен здійснюватися тільки в рамках дотримання істини та адекватності картини світу людини [3].

Рефреймінг дозволяє побачити у проблемі можливість, а для менеджера освіти як розглянути проблему самому, а вміти позначити її своїм підлеглим, усім учасникам освітнього процесу у всьому різноманітті. Рефреймінг є певною грою зі змістом, із зміною контексту. Виділяють візуальний та вербальний рефреймінг.

У вербальному рефреймінгу активно використовується прийом евфемізації заміна слів з негативною семантикою на слова з позитивним та або нейтральним і словами за змістом. Застосування рефреймінгу особливо продуктивно, коли його використовують з метою психологічного захисту, як усвідомлено, і несвідомо. Іншими словами технологія рефреймінгу забезпечує ефективність адаптації особистості до певних ситуацій (як позитивним, так і негативним ситуаціям), а також при прийнятті управлінських рішень.

На думку науковців, люди, які регулярно використовують технологію рефреймінгу, значно більш задоволені і щасливі, причому не, тільки на роботі, а й у особистому житті. Отже, менеджер освіти, ефективно застосовуючи цю технологію, може не тільки сам бути успішним, але й допомогти своїм підлеглим стати такими. Слід зазначити, що якщо використовувати технологію рефреймінгу без урахування організаційної культури, точних цільових установок, особистісних характеристик співробітників, то рефреймінг буде менш ефективним або може викликати відторгнення у колективу

Технологія рефреймінг а в практичній діяльності може здійснюватися наступним чином

- знаходження у ситуації позитивної сторони. Наприклад: теза «замість заробляння грошей, я витрачаю гроші на навчання». Рефреймінг: «Отримані сьогодні знання, дозволяють мені заробляти в майбутньому»;
- виявлення переваг, позитивних сторін у будь-якій ситуації;

- вміння надати вигоди, відзначаючи негативне в ситуації, використовуючи сполучник проте. Наприклад: «я зробив помилку, проте точно знаю, як не варто робити у майбутньому»;
- вміння перекладати проблеми, що виникають, в нові завдання, які необхідні досягнення певної мети;
- вміння постачати в вигідний і правильний для даної ситуації ряд порівнянь.

Таким чином, необхідні сучасні технології та інструменти такі як: коучинг та рефреймінг, надають менеджерам освіти право на використання правил і технологій ділової культури для ефективного вирішення проблем, що виникають.

Список використаних джерел

1. Уитмор Д. Коучинг високої ефективності / Джон Уитмор; пер. с англ. М.: Междунар. акад. корпоратив. управления и бизнеса, 2005. 168 с.
2. Логвиновський Є.І. Функціональна та змістова сутність коучингу на підприємстві. *Європейський вектор економічного розвитку*: [збірник наукових праць]. К: 2012. № 2(13). С. 297–301.
3. Миколайчук І.П. Коучинг у системі управління персоналом. *Вісник КНТЕУ*. 2015. № 4(102). С. 50–67.

Оксана КУПНА

ІНФОРМАЦІЙНА КУЛЬТУРА: СКЛАДОВА ПЕДАГОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНОГО ВЧИТЕЛЯ

Освітній процес у сучасних закладах освіти надзвичайно активно використовує новітні навчальні ресурси та технології. Саме тому сучасні заклади освіти потребують фахівця, який здатен навчати компетентно та відповідно обирати і використовувати інформацію, яку поширює серед вихованців. Від цього залежить інформаційна грамотність здобувачів освіти та їх здатність критично оцінювати оточуючий інфопростір.

Ця проблема зберігає свою актуальність в сучасному світі, оскільки інформаційний простір швидко зростає та еволюціонує. Для того, щоб майбутні педагоги були підготовлені до роботи в цьому змінному середовищі, їм потрібно розвивати не лише традиційні педагогічні навички, але і інформаційну компетентність, що включає у себе розуміння принципів роботи медіа, уміння критично оцінювати інформацію, а також здатність ефективно використовувати сучасні технології в освітньому процесі.

Підготовка майбутніх педагогічних фахівців на сучасному етапі вимагає особливої уваги та підходу. Основний акцент в освітньому процесі має бути розміщений на інформаційній компетентності, оскільки інформаційний розвиток вимагає від особистості навичок постійного вдосконалення та ефективного використання інформації. В освітньому процесі закладу вищої освіти слід приділяти особливу увагу розвитку навичок роботи з інформацією, її синтезу та застосуванню на практиці. Кінцевим результатом цього процесу повинен бути сформований набір компетенцій, які допоможуть майбутнім педагогічним працівникам ефективно функціонувати в умовах постійних змін і розвитку інформаційних технологій.

Здобуваючи вищу освіту, майбутні педагоги набувають необхідні компетентності для того, щоб належним чином передавати знання, формувати культуру підрастаючого покоління, використовувати інформацію в корисний спосіб. Варто наголосити, що в сучасному інформаційному середовищі існують нерозв'язані питання, які потребують особливої уваги. Серед них особливо важливими є ретельна теоретична та практична підготовка майбутніх вчителів до роботи з інформацією та впровадження сучасних