

- організація виконання курсових робіт виключно експериментальним шляхом, забезпечення студентів робочими місцями, матеріалами та реактивами для досліджень;

- проведення щорічних студентських наукових конференцій та захистів курсових робіт.

#### 4. Організація практичної підготовки студентів:

- створення умов для проходження польової практики студентів на базі агробіостанції та біостаціонару в с. Лучки;

- організація роботи студентів на дослідних ділянках, вирощування та переробки сільськогосподарської продукції під час практики.

#### 5. Організація виховної та громадської роботи:

- залучення студентів до активного громадського життя інституту;

- організація культурно-масових та просвітницьких заходів: хімічних вечорів, вікторин, вечорів відпочинку («Осінній бал»), виїздів факультету в сільські школи.

Таким чином, нами виокремлено напрями організаційно-управлінської діяльності вченого А. П. Каришина: адміністративно-керівна діяльність у закладі вищої освіти, розбудова та зміцнення матеріально-технічної бази, організація навчально-наукового процесу та студентських досліджень, організація практичної підготовки студентів, організація виховної та громадської роботи.

### **Список використаних джерел**

1. Джурка Г. Схиляюсь перед іменем твоїм, учитель. Слово про вчителя. Упорядк. Ю. В. Самусенко, Г. Ф. Джурка ПНПУ імені В. Г. Короленка. ТОВ «АСМІ». 2012. 267 с. С. 33.

2. Слово про вчителя. Упорядк. Ю. В. Самусенко, Г. Ф. Джурка ПНПУ імені В. Г. Короленка. ТОВ «АСМІ». 2012. 267 с.

**Іван БОЙКО**

## **ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ФАХІВЦІВ НА ЗАСАДАХ ПРИНЦИПІВ СТАЛОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА**

Сучасна епоха, що характеризується глобалізацією та інтенсивним розвитком інформаційних технологій, вимагає від фахівців, особливо працівників інтелектуальної праці, принципово нового рівня підготовки та самоорганізації. Актуальність цієї проблеми посилюється на тлі загального зниження моральних підвалин та зростання споживчих настроїв у суспільстві, що безпосередньо впливає на якість освіти у вищій школі.

Низька якість викладання у закладах вищої освіти (ЗВО) є однією з найбільш обговорюваних проблем. Хоча причини цього багатогранні (зниження рівня шкільної підготовки, недосконалість ЗНО, НМТ, скорочення фінансування), ключовим викликом є відсутність у критеріях якості освіти такого важливого показника, як моральний вигляд випускника. Як свідчить практика, саме цей показник є основоположним в особі професіонала будь-якого рівня.

Це вимагає переходу від традиційного розуміння професіоналізму до нової парадигми менеджменту особистості – самоменеджменту, який базується на системі духовних цінностей і моральних орієнтирів.

Сталий розвиток суспільства передбачає гармонійний баланс між економічними, соціальними та екологічними аспектами. Відповідно, інноваційний самоменеджмент фахівця має інтегрувати ці принципи.

З огляду на це, самоменеджмент фахівця повинен бути переосмислений не просто як набір технік особистої ефективності, а як інноваційний підхід, що ґрунтується на принципах сталого розвитку суспільства (ПРС). Це вимагає від спеціалістів уміння не тільки планувати та прогнозувати власну діяльність, а й брати на себе відповідальність за власні рішення та взаємодію з іншими людьми та навколишнім середовищем.

Розглянемо ключові аспекти самоменеджменту на засадах сталого розвитку.

Самоменеджмент у парадигмі сталого розвитку передбачає гармонійне поєднання трьох складових: економічної (продуктивність, ефективність), соціальної (комунікація, взаємодія, етика) та екологічної (відповідальність, моральні орієнтири).

#### *1. Ціннісний та етичний самоменеджмент.*

Основою ефективного самоменеджменту є формування духовних цінностей і моральних орієнтирів, як показує досвід, саме моральний вигляд є основоположним показником професіонала будь-якого рівня:

- самопізнання та самовдосконалення: фахівець має усвідомити свою роль у суспільстві та спрямовувати свій розвиток на творення, а не руйнування;

- інтеграція гуманітарного знання: навчання та самоосвіта мають включати гуманітарні дисципліни особистісно-формуючого характеру, що надають необхідні знання про можливості саморозвитку [2].

#### *2. Розвиток комунікативних та адаптаційних навичок.*

Сучасний фахівець працює в умовах високої невизначеності та постійного стресу, тому самоменеджмент має включати інструменти для ефективної взаємодії та психологічної стійкості:

- коучинг та менторство: використання методів коучингу (розкриття потенціалу, допомога у навчанні) для підвищення власної

ефективності та здатності працювати у стандартних та нестандартних ситуаціях.

- психологічний супровід: постійне підвищення комунікативних навичок та самооцінки, що дозволяє ефективно взаємодіяти з колегами та адаптуватися до змін, це, зокрема, забезпечує зворотний зв'язок у комунікації та згладжує конфліктні ситуації.

### 3. *Формування стійкої корпоративної та індивідуальної культури*

Для фахівців, які працюють в організаціях (особливо в системі вищої освіти), ефективний самоменеджмент неможливий без гармонії з корпоративною культурою:

- корпоративна культура ЗВО: вона виступає як важливий інструмент виховного значення та визначає індивідуальність фахівця в зовнішньому середовищі [2].

- самоменеджмент як елемент культури: фахівець повинен інтегрувати у свою діяльність базові цінності, корпоративну етику та стандарти поведінкової культури, це сприяє не лише особистій успішності, але й упізнаваності та успішності установи в цілому [2].

Новий підхід до розуміння особистості ґрунтується на плануванні, прогнозуванні та управлінні, а також вмінні брати на себе відповідальність за себе та за взаємодію з іншими людьми. Це є відмінними рисами сучасного підходу до розвитку особистості. Сучасна теорія і практика самопізнання особистості націлені не лише на саморозвиток і самовдосконалення, а й на самоменеджмент, чи менеджмент власної особистості [2].

Повернення виховного компонента до навчального процесу має вирішальне значення. Виховання через навчальний процес та корпоративну культуру ЗВО є ключовими механізмами. Зокрема, введення до освітнього стандарту особистісно-формуєчих гуманітарних дисциплін сприяє отриманню здобувачами необхідних знань про можливості саморозвитку, що є найголовнішим.

Ефективний самоменеджмент фахівця, особливо викладача вищої школи, потребує використання сучасних інструментів, спрямованих на розвиток не лише професійних, а й психологічних та комунікативних навичок.

Однією з інноваційних форм підвищення кваліфікації та саморозвитку молодих фахівців є Школа молодого викладача (ШМВ), яку слід розглядати як форму коучингу.

Коучинг – це розкриття потенціалу людини з метою максимального підвищення її ефективності, що не вчить, а допомагає навчатися [1].

Практична значущість Школи молодого викладача для самоменеджменту:

- розвиток комунікативних здібностей та підвищення самооцінки;

- формування вміння працювати у стандартних та нестандартних ситуаціях;
- ознайомлення з новими освітніми технологіями.

Школа молодого викладача виступає як важливий мотивуючий фактор саморозвитку молодих спеціалістів та інструмент контролю якості їхньої педагогічної діяльності, стимулюючи відповідальний самоменеджмент.

Педагогічний процес у ЗВО, хоч і апелює до самостійності студента, вимагає від викладача ролі не лише доброго професіонала, а й доброго комунікатора. Ефективний самоменеджмент передбачає постійне вдосконалення комунікативних навичок та забезпечення соціально-психологічного супроводу:

- по-перше, постійний моніторинг: регулярні опитування, анкетування студентів та зустрічі за круглим столом для відкритого діалогу з адміністрацією допомагають удосконалювати навчальний процес, згладжувати конфліктні ситуації та сприяють внутрішній адаптації студентів, знижуючи «навчальний стрес»;
- по-друге, залучення психологічного знання: факультети підвищення кваліфікації мають залучати викладацький склад до новітніх досягнень психологічного знання для підвищення їхньої комунікативної компетентності.

Конкурентоспроможність ЗВО сьогодні неможлива без розвиненої корпоративної культури, яка виступає як важливий інструмент виховного значення та є зовнішнім чинником, що формує самоменеджмент фахівця:

- формування іміджу та репутації: включає корпоративну культуру, що складається з місії, базових цінностей, філософії та етики, визначає особливості ЗВО та сприяє його успішності на ринку освітніх послуг [5];
- інтеграція традицій та інновацій: корпоративна культура ЗВО поєднує традиційну академічну культуру зі збереженням цінностей та культуру конкурентної боротьби, вимагаючи від фахівця постійної готовності до саморозвитку та самоорганізації [3].

Підвищення якості викладання у ЗВО є складним, багатоплановим процесом, що вимагає не тільки системних зусиль на рівні адміністрації та кафедр, але й принципово інноваційного підходу до самоменеджменту фахівців.

Цей підхід повинен ґрунтуватися на принципах сталого розвитку, інтегруючи в собі:

1. ціннісний компонент (моральні орієнтири та відповідальність);
2. інструментальний компонент (коучинг, психологічний супровід);

3. культурний компонент (інтеграція в стійку корпоративну культуру).

Лише такий комплексний самоменеджмент забезпечить підготовку фахівців, здатних не лише до професійного зростання, але й до творіння та розвитку майбутнього нашої країни.

Таким чином, інноваційні підходи до самоменеджменту фахівців в контексті сталого розвитку суспільства вимагають системного підходу, що виходить за межі традиційного тайм-менеджменту: це цілісний, багатоплановий процес, який передбачає не лише професійного вдосконалення, а й морального становлення особистості. Тільки фахівець, який усвідомлює свою соціальну та етичну відповідальність, зможе ефективно керувати своїм потенціалом на благо власного розвитку та сталого розвитку суспільства в цілому.

### Список використаних джерел

1. Колпаков В.М. Самоменеджмент / В.М. Колпаков. К. : ДП «Видавничий дім «Персонал», 2008. 528 с.
2. Лукашевич М.П. Теорія і практика самоменеджменту. К. : МАУП, 2010. 225 с.
3. Мазур В.С. Нові підходи і форми менеджменту, як особливого типу управління Пріоритети економічного розвитку України : історія та сьогодення. Вінниця, 2009. С. 178–183.
4. Яшкіна Н.В. Основні характеристики сучасного менеджменту. Економіка & держава. 2010. №7. С. 35–36.
5. Linman D. Self-Management Skills for Employees, or How to Be a Productive Employee [Electronic resource]. Access mode: <http://www.mymanagementguide.com/self-management-skills-for-employees-or-how-to-be-a-productive-employee> (дата звернення: 14.09.2024).

**Ярина КОВАЛЕНКО**

## ЕВОЛЮЦІЯ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ОСВІТНІМ ПРОЦЕСОМ У ПЕДАГОГІЧНІЙ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЦІ

Еволюція підходів до управління освітнім процесом у педагогічній теорії та практиці є складним і тривалим процесом, що відображає зміни соціокультурного контексту, розвитку педагогічної думки, трансформації ролі освіти в суспільстві та впливу глобальних тенденцій модернізації. Якщо на ранніх етапах становлення освітніх систем управління розглядалося як жорстко регламентована діяльність, спрямована на забезпечення стабільності та відтворення наявних соціальних моделей, то з часом воно перетворилося на гнучкий, багатовимірний процес, зорієнтований на розвиток інституційних, педагогічних і особистісних