

орієнтованих дисциплін змісту складових сталого розвитку; використання інноваційних педагогічних технологій освітнього процесу для інтеграції економічної, соціальної та екологічної складових сталого розвитку; проведення практик (навчальної, виробничої, переддипломної) на підприємствах, що застосовують безвідходні технології виробництва; залучення до навчального процесу фахівців екологічної сфери, що працюють на підприємствах із найвищим рівнем екологічної безпеки; на рівні соціуму – урахування морально-екологічного імперативу під час реалізації економічних інтересів підприємства, регіону, держави; розвиток людини у природі як мети і критерію соціально-економічного прогресу; формування системи уявлень про цінність природних ресурсів, стратегію сталого розвитку, проблеми збереження здоров'я та навколишнього середовища.

Література

1. Крисаченко В. С. Екологічна культура : теорія і практика : навч. посібник / В. С. Крисаченко. – Київ, 1996. – 352 с.
2. Лихачев Б. Т. Экология личности / Б. Т. Лихачев // Педагогика. – 1993. – № 2. – С. 19–24.
3. Моисеев Н. Н. Современный антропогенез и цивилизованные разломы. Эколого-политический анализ / Н. Н. Моисеев. – Москва : МНЭПУ, 1994. – 47 с.
4. Моисеев Н. Н. Историческое развитие и экологическое образование / Н. Н. Моисеев. – Москва : МНЭПУ, 1995. – 52 с.
5. Пустовіт Г. П. Теоретико-методичні основи екологічної освіти і виховання учнів 1–9 класів у позашкільних навчальних закладах : [монографія] / Г. П. Пустовіт. – Київ – Луганськ : Альма-Матер, 2004. – 540 с.
6. Совгіра С. В. Підготовка майбутнього вчителя до екологічного виховання старшокласників (на краєзнавчому матеріалі) : дис. канд. наук : 13.00.04 / Совгіра Світлана Василівна. – Умань, 2000. – 160 с.
7. Суравегина И. Т. Методические системы экологического образования / И. Т. Суравегина // Советская педагогика. – 1988. – № 9. – С. 31–35.
8. Тарасенко Г. С. Взаємозв'язок естетичної та екологічної підготовки вчителя в системі професійної освіти : [монографія] / Г. С. Тарасенко. – Черкаси, 2006. – 308 с.
9. Флешар С. Дидактичні основи підготовки студентів-майбутніх вчителів-біологів до реалізації екологічної освіти : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.02 / С. Флешар. – К., 2000. – 30 с.

References

1. Kryshchenko V. S. Ekologichna kultura : teoriia i praktyka : navch. posibnyk / V. S. Kryshchenko. – Kyiv, 1996. – 352 s.
2. Likhachev B. T. Ekologiya lichnosti / B. T. Likhachev // Pedagogika. – 1993. – № 2. – S. 19–24.
3. Moiseyev N. N. Sovremennyy antropogenez i tsivilizovannyye razlomy. Ekologo-politicheskiy analiz / N. N. Moiseyev. – Moskva : MNEPU. 1994. – 47 s.
4. Moiseyev N. N. Istoricheskoye razvitiye i ekologicheskoye obrazovaniye / N. N. Moiseyev. – Moskva: MNEPU, 1995. – 52 s.
5. Pustovit H. P. Teoretyko-metodychni osnovy ekologichnoi osvity i vykhovannia uchniv 1–9 klasiv u pozashkilnykh navchalnykh zakladakh : [monohrafiia] / H. P. Pustovit. – Kyiv – Luhansk : Alma-Mater, 2004. – 540 s.
6. Sovhira S. V. Pidhotovka maibutnoho vchytelia do ekologichnoho vykhovannia starshoklasnykiv (na kraieznnavchomu materialii) : dys. kand. nauk : 13.00.04 / Sovhira Svitlana Vasyilivna. – Uman, 2000. – 160 s.
7. Suravegina I. T. Metodicheskiye sistemy ekologicheskogo obrazovaniya / I. T. Suravegina // Sovetskaya pedagogika. – 1988. – № 9. – S. 31–35.
8. Tarasenko H. S. Vzaiemozviazok estetychnoi ta ekologichnoi pidhotovky vchytelia v systemi profesiinoi osvity : [monohrafiia] / H. S. Tarasenko. – Cherkasy, 2006. – 308 s.
9. Fleshar Ye. Dydaktychni osnovy pidhotovky studentiv–maibutnykh vchyteliv-biolohiv do realizatsii ekologichnoi osvity : avtoref. dys. ... d-ra ped. nauk : spets. 13.00.02 / Ye. Fleshar. – K., 2000. – 30 s.

УДК 378.015.31:[17:37.091.113]

ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА РОБОТА З ФОРМУВАННЯ ЕТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ

О. В. Волошина, Г. В. Славінська

У статті здійснено теоретичний аналіз дефініції «етична культура керівника освітнього закладу», виокремлено компоненти етичної культури керівника освітнього закладу. Охарактеризовано діагностичний інструментарій сформованості етичної культури майбутнього керівника навчального закладу. Представлена дослідно-експериментальна робота з формування досліджуваної якості у студентів-магістрів, описана система тренінгових занять, які проводились в експериментальній групі. Проаналізовано результати дослідження; здійснено порівняльний аналіз сформованості етичної культури майбутніх керівників освітніх закладів в контрольній та експериментальній групах.

Ключові слова: етична культура, управлінська діяльність, керівник освітнього закладу, тренінг.

EXPERIMENTAL WORK ON THE FORMATION OF ETHICAL CULTURE OF FUTURE HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

O. V. Voloshyna, H. V. Slavinska

The article deals with theoretical analysis of the definition of «ethical culture of the head of an educational institution», and the components of ethical culture of the head of an educational institution are identified. The diagnostic toolkit for the formation of the ethical culture of the future head of the educational institution is described. The experimental and experimental work on the formation of the investigated quality in the students of masters is described, namely the described system of training sessions conducted in the experimental group. The results of the research are analyzed; A comparative analysis of the formation of the ethical culture of future leaders of educational institutions in the control and experimental groups was carried out.

Key words: ethical culture, management activity, head of educational institution, training.

Останніми роками система управління освітніми закладами зазнає значних труднощів, оскільки керівники навчальних закладів працюють у нових економічних і соціокультурних умовах. Вирішення освітніх завдань залежить від якісного управління навчальними закладами, компетентності й здібностей їх управлінців, а також від оволодіння ними змістом, методами і формами ефективного управління. Тому сьогодні керівникам освітніх закладів необхідно постійно підвищувати свій рівень управлінської культури.

Діяльність лідера школи потребує спеціальної підготовки, певних професійних якостей, професійної компетентності, управлінської культури. Така діяльність збагачує особистість, розширює її можливості, включає у сферу соціально-економічної і духовної взаємодії з колективом, формує її мотиваційну сферу, змінює ціннісні орієнтації. Етична культура керівника характеризується особливостями усвідомлення поведінки, специфіки роботи працівників закладу; безпосередньо пов'язана з культурою праці, культурою професійної управлінської діяльності. В особистісному плані управління характеризується певними особливостями, якостями і стилем діяльності керівника, що безпосередньо впливає на організацію співробітництва щодо досягнення загальних цілей організації освітнього процесу.

Особливої актуальності зазначена проблема набуває в нинішніх умовах, для яких характерними є нестабільність та суперечливість моральних цінностей. Сьогодні суспільство стоїть перед якісно новою моральною ситуацією, необхідністю оцінки та вибору моральних цінностей, здатністю пов'язувати власні ціннісні орієнтації з загальнолюдськими (гуманністю, справедливістю, миролюбністю, добротою тощо). І вища школа, як одна з визначальних ланок освіти, покликана забезпечувати розв'язання цієї проблеми, оскільки студентство є носієм високого рівня культури та освіченості.

Теоретичні засади діяльності керівника закладу освіти знайшли своє відображення у дослідженнях, присвячених сутності управлінської культури (Т. Діл, А. Кеннеді, У. Оучі, Т. Пітерс, В. Сате, Р. Уотерман, Е. Шейн, К. Шольц та ін.). Питання управління навчальними закладами висвітлено у працях Є. Березняка, Ю. Васильєва, Г. Горської, Г. Єльнікової, М. Захарова, Б. Кобзаря, Ю. Конаржевського, М. Кондакова, В. Сухомлинського, Ю. Табакова, С. Хозе, П. Худомінського та інших. Вагомий внесок у розвиток теорії й методології управління освітньою галуззю на різних рівнях зроблено вченими і практиками, зокрема основи управління соціальними процесами розробляли В.Афанасьєв, А.Берг, Д.Гвішиані; загальні основи управління освітою досліджували Є.Березняк, М.Кондаков, О.Орлов, М.Сунцов, П.Худоминський; проблеми внутрішньошкільного управління вивчали Ю.Конаржевський, М.Поташник, М.Сметанський, М.Черпінський, Р.Шакуров, Т.Шамова; питання, пов'язані з управлінням освітніми закладами, висвітлені в дослідженнях В.Бондаря, Л.Даниленко, Г.Єльнікової, І.Жерносека, В.Зоц, Л.Карамушки, Б.Кобзаря, М.Легкого, В.Маслова, В.Олійника, Н.Островерхової, С.Сисоєвої.

Різноманітні психологічні аспекти етичних настанов аналізуються в численних працях вітчизняних і зарубіжних вчених, зокрема С. Анісімова, Л. Архангельського, В. Блюмкіна, М. Гольфмана, А. Гусейнова, О. Дробницького, Г. Зборовського, Л. Колберга, Х. Таба, Х. Хартшорна, Л. Хендри, С. Якобсона. Проблема культури особистості сучасного управлінця висвітлюється у значній кількості праць (К. Грищенко, Н. Михальченко, Н. Крилова, В. Кудін, І. Кузьмін, Ю. Палеха, О. Пономарьов, О. Романовський, М. Рудакевич, Н. Сакада, Л. Троєльнікова, В. Шепель), але проблема саме етичної культури управлінця в системі освіти не стала окремим об'єктом дослідження. Недостатньо дослідженою виявилася проблема становлення етичної культури майбутніх керівників навчальними закладами.

Метою статті є характеристика дослідно-експериментальної роботи з формування етичної культури майбутніх керівників освітніх закладів.

Вивчення наукових джерел дає підстави стверджувати, що в світі триває дискусія навколо поняття «культура» (А.Арнольдов, С.Артановський, О.Журавльов, Н.Злобін, Е.Маркарян, В.Межуєв). На сьогодні існують різні дефініції поняття «культура», різноманітні погляди та підходи до розуміння управлінської культури в нових освітніх умовах.

У словнику психолого-педагогічних понять і термінів ми знаходимо тлумачення поняття «культура» як творчої діяльності людини в усіх сферах буття й свідомості, що базується на засвоєнні культурної спадщини, спрямовується на перетворення багатства людської історії у внутрішнє надбання особистості, на всебічний розвиток духовних сил людини [5, с.89].

Звичайно, культура існує в предметних та особистих формах. Предметні форми культури – це результати діяльності людей, певна система цінностей: засоби та знаряддя праці, предмети побуту, наукові знання, традиції, обряди. Особисті (персональні) форми культури – це люди як суб'єкти діяльності, носії та творці певних культурних цінностей. Так, залежно від існуючих сфер і видів життя та діяльності людей можна виділити культуру правову, культуру побуту та професійну культуру. Складовою професійної культури є етична культура фахівця, в якій проявляються моральні вимоги до особистості спеціаліста.

Осмислення теоретичних і методологічних аспектів дало змогу визначити сутність головного ключового поняття нашого дослідження. Етичну культуру керівника освітнього закладу ми розглядаємо як підструктуру педагогічної культури, основу якої становлять професійно-значущі якості особистості, фундаментальні етичні цінності та знання, почуття професійної честі, професійного обов'язку та відповідальності, здатність дотримуватися етичних принципів тощо.

Структуру етичної культури керівника утворюють наступні компоненти [2, с.25]:

- етичні настановлення (прийняття або неприйняття сумнівних з моральної точки зору дій у конкретних ситуаціях професійної діяльності);

- етична поведінка (виконання керівником професійних функцій відповідно певних норм);

- налаштованість на етичні стосунки в процесі здійснення управлінських функцій [1, с.102].

З метою визначення рівня сформованості етичної культури майбутніх керівників, нами було проведено експеримент. До участі в ньому були залучені 24 студенти навчального закладу освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр». Студентів було поділено на дві групи: контрольну та експериментальну.

У контрольній та експериментальній групах було проведено тест «Етика поведінки в організації освітнього процесу» [5, с.16], тест-вправу «Мої взаємовідносини з оточуючими» [3, с.20] з метою діагностики сформованості етичної культури майбутнього керівника освітнього закладу.

Тест «Етика поведінки в організації освітнього процесу» дозволяє оцінити міру етичності поведінки керівника в організації освітнього процесу й допомогти йому у прийнятті етичних рішень. Визначення міри етичності поведінки керівника освітнього закладу дає можливість: а) оцінити поведінку керівника у типових ситуаціях професійної діяльності; б) інтерпретувати міру етичності поведінки керівника освітнього закладу за спеціальною шкалою; в) скласти індивідуальну програму розвитку керівника щодо формування в нього навичок етичної поведінки в освітньому закладі.

Тест-вправа «Мої взаємовідносини з оточуючими» дозволяє визначати причини виникнення у керівника етико-психологічних проблем у взаємовідносинах з оточуючими і скласти індивідуальний план їх подолання. Визначення причин виникнення у керівника етико-психологічних проблем у взаємовідносинах з оточуючими дає можливість: а) визначити істотні проблеми та перешкоди, що виникають у взаємовідносинах керівника з іншими людьми; б) отримати експертну оцінку причин виникнення цих проблем від близької людини; в) намітити оптимальні шляхи побудови продуктивних взаємовідносин з іншими людьми.

Після опитування з експериментальною групою було проведено заняття, спрямовані на формування етичної культури керівника. Вони включали наступні тренінги:

1. Тренінг розвитку етичної культури майбутнього керівника освітнього закладу

2. Тренінг формування навичок етичної поведінки.

3. Тренінг побудови етичних взаємовідносин лідера з іншими членами організації.

1. *Тренінг розвитку етичної культури майбутнього керівника освітнього закладу.*

Мета тренінгу: визначити, як часто доводиться керівнику бути прямо чи опосередковано залученим до вирішення етичних дилем; оцінити, як це впливає на рівень розвитку моральної свідомості керівника; визначити, з якими найскладнішими етичними дилемами керівники найчастіше зустрічаються у своїй роботі.

Інтерактивні техніки для проведення тренінгу.

Метод незакінчених речень (з подальшим груповим обговоренням):

«Культура – це ...»;

«Професійна культура – це ...»;

«Етика – це ...»;

«Універсальна етика – це ...»;

«Професійна етика – це ...»;

«Професійна компетентність – це ...»;

«Духовність професіонала – це ...».

Робота в парах. Учасники тренінгу заповнюють опитувальник «Етичні настановлення керівника». Після підрахунку середньої оцінки рівня прийнятності етичних дилем, представлених в опитувальнику, починається обговорення етичних настановлень у парах.

Групова дискусія. Групова дискусія починається із заслуховування позиції кожної пари учасників тренінгу щодо результатів аналізу етичної прийнятності, запропонованих в опитувальнику ситуацій. Обговорення необхідно проводити щодо кожної ситуації окремо.

Творче завдання. Після завершення дискусії групі пропонується для аналізу в парах конкретна етична дилема, яка безпосередньо пов'язана з організацією-замовником, або є актуальною для більшості учасників тренінгу. Основними кроками здійснення морального вибору є наступні [2]:

Крок 1. Розпізнати і пояснити дилему.

Крок 2. Одержати усі можливі факти.

Крок 3. Знайти усі можливі варіанти вибору.

Крок 4. Перевірити кожний варіант, ставлячи три запитання:

а) «Це законно?»; б) «Це правильно?»; в) «Це корисно?»

Крок 5. Ухвалити рішення.

Крок 6. Двічі перевірити рішення, ставлячи два запитання:

а) «Як я буду себе почувати, якщо про моє рішення взнає власна родина?»;

б) «Як я буду себе почувати, якщо про моє рішення повідомлять у місцевій пресі?»

Крок 7. Почати діяти.

Групова дискусія. Групова дискусія завершує обговорення у парах. При цьому кожний учасник тренінгу має висловити особисте ставлення до етичної дилеми, що обговорюється.

Основні результати тренінгу. У результаті участі у тренінгу учасники зможуть: визначити рівень сформованості своєї моральної свідомості та порівняти свої етичні погляди з поглядами інших членів групи; ознайомитися з основними шляхами здійснення морального вибору і застосувати їх щодо вирішення актуальної етичної дилеми; проаналізувати зміни, які відбулися в членів групи у формуванні етичних настановлень в процесі групового обговорення.

2. Тренінг формування навичок етичної поведінки.

Мета тренінгу: оцінити поведінку керівника у типових ситуаціях професійної діяльності; інтерпретувати міру етичності поведінки керівника за спеціальною шкалою.

Інтерактивні техніки для проведення тренінгу.

Асоціаційний куц «Що таке етика?» (з подальшим обговоренням).

Інформаційне повідомлення «Етична культура».

Робота в парах. Учасники тренінгу виконують тест-вправу «Етичні взаємовідносини з оточуючими». Після оцінювання етичності своїх взаємовідносин з оточуючими та підрахунку загальної кількості набраних балів, члени групи розбиваються на пари для обговорення своїх недоліків як учасників взаємовідносин.

Групова дискусія. Групова дискусія починається із заслуховування рекомендацій кожної пари учасників тренінгу щодо вдосконалення етичної культури їх взаємовідносин з оточуючими. Обговорення рекомендацій щодо подолання слабких сторін бажано проводити окремо.

Індивідуальна робота. У ході індивідуальної роботи кожний учасник розробляє конкретні шляхи з подолання власних обмежень.

Презентація особистих напрацювань учасників.

Рефлексія учасників. Кожний учасник пише на стікерах свої враження від заняття: позитивні – на стікерах одного кольору, а негативні враження та зауваження на стікерах іншого кольору. Після того, як враження написані й озвучені, учасники приклеюють стікери на плакат із зображенням дерева.

Основні результати тренінгу. У результаті участі у тренінгу учасники зможуть ознайомитися з основними шляхами здійснення етичного вчинку; застосувати їх щодо вирішення актуальної етичної дилеми; проаналізувати зміни, які відбулися в членів групи у процесі прийняття етичного рішення під час групового обговорення.

3. Тренінг побудови етичних взаємовідносин лідера з членами організації.

Мета тренінгу: визначити істотні проблеми та перешкоди, що виникають у взаємовідносинах керівника з іншими людьми; отримати експертну оцінку причин виникнення цих проблем; намітити оптимальні шляхи побудови продуктивних взаємовідносин з іншими людьми.

Інтерактивні техніки для проведення тренінгу:

Метод незакінчених речень (з подальшим груповим обговоренням):

«Етична дилема – це ...»;

«Етичне ставлення – це ...»;

«Етична поведінка – це ...»;

«Моральна відповідальність – це ...»;

«Етика взаємовідносин – це ...».

Робота в парах. Учасники тренінгу виконують тест-вправу «Етичні взаємовідносини з оточуючими». Після оцінювання своїх взаємовідносин з оточуючими та підрахунку загальної кількості набраних балів, члени групи розбиваються на пари для обговорення своїх недоліків як учасників взаємовідносин.

Групова дискусія. Групова дискусія починається із заслуховування рекомендацій кожної пари учасників тренінгу щодо вдосконалення етичності їх взаємовідносин з оточуючими. Обговорення рекомендацій щодо подолання недоліків бажано проводити окремо.

Творче завдання. Після завершення дискусії кожному члену групи пропонується скласти індивідуальний план формування етичних взаємовідносин. Підготовлені плани також обговорюються у парах.

Групова дискусія. Групова дискусія завершує обговорення у парах.

Основні результати тренінгу. У результаті участі у тренінгу учасники зможуть: визначити істотні проблеми, що заважають у налагодженні етичних взаємовідносинах з іншими членами освітнього закладу; отримати об'єктивну оцінку причин виникнення цих проблем від незалежного експерта; намітити оптимальні шляхи побудови етичних взаємовідносин з іншими людьми.

Після проведення тренінгів провели опитувальник «Етичні ставлення управлінців вищих навчальних закладів», проаналізували результати експериментальної та контрольної групи [4, с.86].

Результати підсумкового зрізу з використанням методів статистичного та порівняльного аналізу підтвердили позитивну динаміку рівнів сформованості етичної культури (рис. 1). Одержані результати засвідчили, що за період проведення дослідження в експериментальній групі, на відміну від контрольної, відбулися позитивні зміни. Порівняння результатів дослідження засвідчило покращення знань студентів експериментальної групи, порівняно з контрольною, в яких сформованість етичної культури на низькому рівні (14,9 % – експериментальна проти 23,5 % – контрольна) та збільшення кількості студентів, у яких етична культура сформована на високому рівні (25,6 % проти 13,1 %).

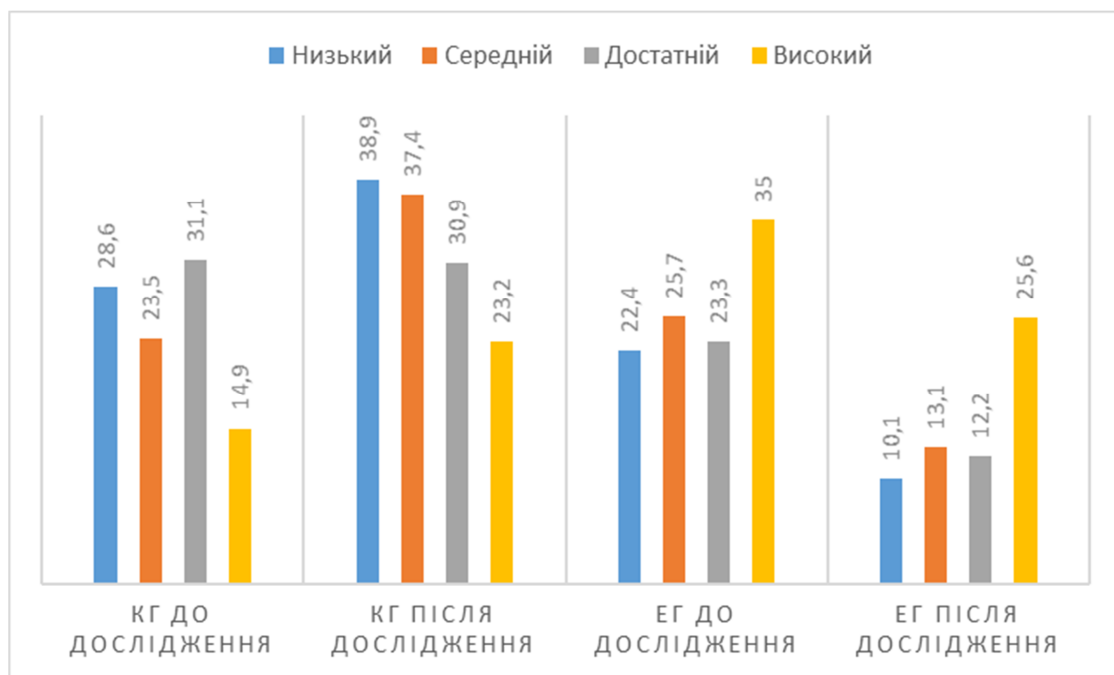


Рис. 1. Динаміка рівнів сформованості етичної культури майбутніх керівників освітніх закладів

Таким чином, наше дослідження дало змогу підтвердити доцільність використання запропонованих методів формування етичної культури майбутніх керівників освітніх закладів. Проведені тренінгові заняття допомогли студентам розвинути лідерські якості; удосконалили управлінські навички, спрямували їхні дії на досягнення поставлених цілей.

Література

1. Блохіна І. О. Психологічні чинники становлення професійно-етичних настановлень майбутніх фахівців з управління навчальними закладами : дис. канд. психол. наук : 19.00.07 – педаг. та вікова психологія / І.О. рБлохіна. – К., 2012. – 285 с
2. Винославська О. В. Про необхідність виховання професійної культури майбутніх менеджерів у процесі фахової підготовки // Збірник тез Всеукраїнської науковопрактичної конференції «Психолого-педагогічні за-сади природничо-географічної та економічної освіти: досвід, проблеми, перспективи» (29-30 вересня 2005 р., м. Вінниця). – Вінниця: ВДПУ, 2005. – С. 24-26.

3. Єльнікова Г. В. Управлінська компетентність: методичні матеріали / Г. В. Єльнікова. – К. : Редакція загальнопедагогічних газет, 2005. – 128 с.
4. Палеха Ю. І. Ключі до успіху, або організаційна та управлінська культури. / Ю. І. Палеха. – Навч. посібник. –К.: Вид-во Європ. Ун-ту, 2002. – 337 с.
5. Технологія підготовки персоналу освітніх організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін: навч. посіб. / Л. М. Карамушка [та ін.]; наук. ред. Л. М. Карамушка; Лабораторія організаційної психології Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України, Київський обласний ін-т післядипломної освіти педагогічних кадрів. – К.: Науковий світ, 2008. – 100 с.

References

1. Blokhina I. O. Psykholohichni chynnyky stanovlennia profesiino-etychnykh nastanovlen maibutnykh fakhivtsiv z upravlinnia navchalnymy zakladamy : dys. kand. psykol. nauk : 19.00.07 – pedah. ta vikova psykholohiia / I. O. rBlokhina. – K., 2012. – 285 s
2. Vynoslavsk O. V. Pro neobkhdnist vykhovannia profesiinoi kultury maibutnykh menedzheriv u protsesi fakhovoi pidhotovky // Zbirnyk tez Vseukrainskoi naukovoopraktychna konferen-tsii «Psykhologo-pedahohichni za-sady pryrodnycho-heohrafichnoi ta ekonomichnoi osvity: dosvid, problemy, perspektyvy» (29-30 veresnia 2005 r., m. Vinnytsia). – Vinnytsia: VDP, 2005. – С. 24-26.
3. Ielnykova H. V. Upravlinska kompetentnist: metodychni materialy / H. V. Yelnykova. – K. : Redaktsiia zahalnopeidahohichnykh hazet, 2005. – 128 s.
4. Palekha Yu. I. Kliuchi do uspikhu, abo orhanizatsiina ta upravlinska kultury. / Yu. I. Palekha. – Navch. posibnyk. –K.: Vyd-vo Yevrop. Un-tu, 2002. – 337 s.
5. Tekhnolohiia pidhotovky personalu osvitnikh orhanizatsii do roboty v umovakh sotsialno-ekonomichnykh zmin: navch. posib. / L. M. Karamushka [ta in.]; nauk. red. L. M. Karamushka; Laboratoriia orhanizatsiinoi psykholohii Instytutu psykholohii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy, Kyivskiy oblasnyi in-t pisladyplomnoi osvity pedahohichnykh kadriv. – K.: Naukovyi svit, 2008. – 100 s.

УДК 378.015.31: [165.7421.72.61]

ГУМАНІТАРНІ ГРАНІ ГУМАНІЗАЦІЇ

І. Г. Герасимова

orcid.org/0000-0001-7000-7652

О. В. Зінько

orcid.org/0000-0002-9470-5583

Стаття присвячена проблемі гуманізації професійної підготовки майбутніх педагогів. Означена праця набуває особливої актуальності у зв'язку з процесом реформування освіти в цілому, прийняттям концепції «Нова українська школа», яка має втілити новий Державний стандарт початкової загальної освіти. З'ясовано, що суттєвою перешкодою на шляху змін в освіті є функціонування авторитарної педагогіки, традиції якої можна подолати завдяки гуманізації професійної підготовки майбутніх педагогів. Узагальнено існуючі підходи та досвід гуманізації освітнього процесу у навчальних закладах.

Ключові слова: професійна підготовка педагогів, гуманізм, гуманізація освіти, гуманізація професійної підготовки фахівців.

HUMANITARIAN PLANES OF HUMANIZATION

I. G. Gerasimova, O. V. Zinko

Article is dedicated to the problem of humanization of professional training future pedagogues. It gets specially actual in connection to the process of reformation of educational system in general and also accepting concept of «New Ukrainian school» that should implement new Government standard for primary public education.

Considered necessity of creating attracting environment for development of personality, securing its self actualization with absolute respect for the person. It was emphasized that the precondition of humanization of social life is the enlisted of moral values as an active public position. Emphasize conditions of implementation humanization principle in education process high education institutions, strategies and approaches to humanization of education. It was found out that the process of humanization of education has a philosophical, psychological and purely pedagogical components. Generalized experience of humanization of professional training that can be used in process of training professionals of different specializations. It was shown the considerable potential of a constructive approach to the formation of knowledge, a museum pedagogy, a connection of technical sciences with the development of culture in the process of humanization of the professional training of future