

- studii. *Pedahohika. – Human studies studios. Pedagogy.* 4, 197-207. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Lstud_2017_4_22 [in Ukrainian].
6. Razina, N.A. (2006). Osobennosti motivatsii uchebnoi deiatelnosti v novykh sotsialno-ekonomicheskikh usloviiah [Features of motivation for educational activities in the new socio-economic conditions]. *Vestnik Moskovskoi akademii rynka truda i informatsionnykh tekhnologii – Bulletin of the Moscow academy of the labor market and information technology.* 11, 72-76 [in Russian].
 7. Kononko, O.L. (Eds.). (1994). *Simia i dytiachyi sadok: umovy, shliakhy ta zasoby humanizatsii vzaiemyn: Metod. materialy na dop. pratsivnykam doshkil. zakl. [Family and kindergarten: conditions, ways, and means of humanizing relationships: Methodical materials to help preschool workers].* Kyiv : Osvitnianyn [in Ukrainian].
 8. Khanin, Yu.L. (1972). K voprosu ob otsenke kommunikativnosti lichnosti [To the question of assessing the communicative nature of personality]. *Obshchenie kak predmet teoreticheskoho i prikladnoho issledovaniia – Communication as a subject of theoretical and applied research.* Leningrad [in Russian].
 9. Shvets, T.A. (2014). Motyvatsiia yak pedahohichna umova formuvannia profesiinoi maisternosti maibutnikh vychovateliv doshkilnykh navchalnykh zakladiv [Motivation as a pedagogical condition for forming the professional skills of future preschool educators]. Ye.S. Barbina (Eds.), *Pedahohichni nauky: zb. nauk. pr. – Pedagogical sciences: collection of scientific works* (Vols. 65), (pp. 380-384). Kherson: KhDU [in Ukrainian].

Durmanenko O. L. The communicative culture of the preschool teacher of the institution of preschool education as a component of pedagogical skill

The article reveals the essence, structure and functions of the communicative personality culture of a preschool teacher as a component of pedagogical skills.

The concept of pedagogical skill of modern preschool teacher is defined as acquired, formed integral personal innovation, which has a complex structure and ensures the success of professional activity and professional self-improvement; the components of pedagogical skill are analyzed: professional knowledge, pedagogical abilities, professional skills (pedagogical technique) and humanistic orientation. The principles of forming pedagogical skills of the preschool teacher are outlined.

Pedagogical competence, professional self-improvement, social activity and communicative culture are also identified and characterized in the article as important components of a preschool teacher's pedagogical skill.

Communicative culture as a special component of pedagogical skill is distinguished by the author on the basis of the analysis of the specifics of the professional activity of the preschool teacher. The content of the concept of communicative culture as a specific quality of the personality, which is appeared in the love to the child, in necessity of communication with family, expresses an active life professional position regarding the formation of the child's personality and is characterized by a set of communicative knowledge, the formation of communicative children's collective and colleagues; its components and role in forming pedagogical skills are highlighted.

It is emphasized that the basis of the communicative culture of a preschool teacher is communication as a complex personal property, which contains sociability, social affinity and altruistic tendencies; it is the teacher's communicative nature that ensures the formation of pedagogical skill.

It is noted that objective diagnosis of the state of communication culture of future preschool teachers is one of the important tasks of professional training.

Key words: *communication, personality, communicative culture, pedagogical skill, preschool teacher of the institution of preschool education.*

УДК 37.07

DOI <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2020.72-1.43>

Журавська Н. С., Яцук С. П., Магей І. В.

**РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ:
СОЦІАЛЬНО-ВІДПОВІДАЛЬНА ФІЛОСОФІЯ**

Обґрунтовані функції керівника управління освітнім процесом та визначені складові компетентності: бути готовим та усвідомлювати відповідальність за відповідні управлінські рішення і їх реалізацію; здійснювати моніторинг якості управління навчальним закладом. Зазначено, що для самореалізації управлінських підходів керівникові необхідно мати такі якості: готовність до змін в управлінні навчальним закладом як системою; амбіційність, оптимізм та переконливість; самоаналіз, здатність до самонавчання та самовдосконалення. Наголошено, що для реалізації функції керівника – мотивація та управління персоналом, доцільні компетентності, які відповідають вимогам до сучасного керівника: готовність до виправданого ризику та тактовність і демократичність; толерантність та гуманність. Зазначено, що розвитку управлінського потенціалу керівника сприяють також: готовність до змін у собі; ентузіазм та збалансованість рішень; вимогливість та демократичність; позитивна допомога; приклади відповідальності та тактовності. Підкреслено, що характерною і важливою для українських освітян є функція зовнішньої і внутрішньої комунікацій. У базових стандартах європейських країн така функція не враховується. До основних складових управлінського потенціалу керівників освітніх організацій віднесено: систему знань щодо управлінської діяльності; комплекс умінь здійснення ефективною управлінської діяльності; система індивідуально – особистісних характеристик, соціально-відповідальна філософія, які впливатимуть

на успішність управлінської діяльності. Наголошено, що в Україні існує нова парадигма менеджменту – це менеджмент творчості. Нова парадигма в управлінні освітою, в якій лідер-керівник повинен змінювати саму концепцію своєї управлінської діяльності у взаємодії з учасниками освітнього процесу, з навчальним закладом та навколишнім середовищем, керуючись соціально-відповідальною філософією. Зазначено, що метою менеджменту творчості, як нової парадигми в управлінні освітою, є формування високого рівня свідомості цілісної особистості, з високими морально-естетичними нормами поведінки та соціально-відповідальною філософією за результати прийнятих управлінських рішень. Підкреслено завдання керівника-лідера: здатність до самореалізації необхідної для майбутнього росту свого управлінського потенціалу на основі соціально-відповідальної філософії.

Ключові слова: розвиток управлінського потенціалу, потенціал, творчий потенціал, навчальний заклад, соціально-відповідальна філософія, керівник, компетентність.

Актуальність досліджень: термін «потенціал» часто зустрічається у словосполученнях «духовний потенціал», «творчий потенціал», «інтелектуальний потенціал», «розвиваючий потенціал», «управлінський потенціал», бо більшість вчених використовують дане поняття з терміном «ресурс», виокремлюючи у ньому інтелектуальні, моральні, духовні, управлінські та інші ресурси [1]. Серед вчених існує різне розуміння поняття «потенціал»: економічне, соціально – організаційне, соціально-екологічне, соціально-психологічне спрямування [5]. Зорієнтуємо свої теоретичні та емпіричні дослідження на соціально-психологічному, особистісному спрямуванні потенціалу керівника. Новизна: нині зупинимося на сутності та складових управлінського потенціалу, акцентуючи увагу на соціально-відповідальній філософії.

Наукові дослідження викладачів вищих навчальних закладів Л. Вікторової, М. Михайліченка, С. Ніколаєнка, В. Шинкарука, Ж. Лагаїлард (Jacques Lagaille), П. Мерльєр (P. Merlier), К. Пельєс (Pellicer Camille) та ін. зосереджені на особливостях підготовки фахівців у галузі менеджменту та складової розвитку управлінського потенціалу керівника – соціальної філософії. Французькі вчені (А. Буайє (A. Boyer), Ладрієр П. (Ladriere P.) та ін.) визначають управлінський потенціал як навички та здібності керівників усіх рівнів управління з формування, створення належних умов для функціонування та розвитку організації.

Мета статті – обґрунтувати напрями розвитку управлінського потенціалу на основі соціально-відповідальної філософії.

Вчений Г. Дрено (G. Dreano) у своїх дослідженнях зазначає, що основними складовими успішної управлінської діяльності керівника освітнього закладу є: творче розв'язання кадрових питань; успішне поєднання різних стилів керівництва; створення команди односторонців; розумне впровадження в освітній процес результатів взаємодії із батьками та громадськістю; раціональне освоєння новітніх технологій [7]. Дослідник А. Буайє (A. Boyer) підкреслюють важливість для керівника наявності обов'язкових якостей, що сприяють успішності управлінської діяльності: орієнтованість на людину при вирішенні професійних завдань – гуманне ставлення; отримання задоволення від результатів праці – самоствердження; уміння управляти екстремальними ситуаціями [6]. Вчений Ладрієр П. (Ladriere P.) зазначає, що ефективність освітнього менеджменту залежать від наявності загальнолюдських та ділових якостей керівника [8]; керівник Соціальної школи м. Бордо (Франція) Ж. Лагаїлард (Jacques Lagaille) підкреслює значення психологічних якостей та організаційних здібностей і професійних знань [9]. На думку П. Мерльє (P. Merlier) успішній управлінській діяльності керівника освітньої організації сприяють: здатність брати на себе відповідальність – бажання просуватися службовими щаблями, генеруючи ідеї; уміння йти на ризик – уміння делегувати повноваження; комунікаційні якості – спільно працювати з іншими людьми; фахова підготовка та досвід управління освітньою установою, різні стилі керівництва [10].

З метою досягнення цілі дослідження використано такі дослідницькі методи: аналіз і узагальнення емпіричних і теоретичних положень, що містяться у фаховій та довідковій літературі з різних наукових напрямів (управління, педагогіки, психології, соціології, юриспруденції, методики навчання, соціальної роботи тощо) у працях вітчизняних та зарубіжних дослідників.

Розвитку управлінського потенціалу керівника сприяють також: готовність до змін – ентузіазм та упевненість у собі; позитивний приклад – демократичність і, разом з тим, вимогливість; збалансованість – допомога, відповідальність та тактовність. Важлива функція керівника навчального закладу – це управління розвитком і фінансами. Менеджер з управління освітою повинен бути готовим до впровадження інновацій, зокрема до ефективного управління розвитком підприємства; має мати такі риси як передбачливість, відповідальність і креативність. Характерною і важливою для українських освітян є функція зовнішньої і внутрішньої комунікацій. У базових стандартах європейських країн така функція не враховується [3, с. 156-158].

Базовим стандартом в Україні передбачено ключові аспекти професіоналізму керівника навчального закладу на початку його професійної діяльності, зокрема, визначено рівень компетентності та педагогічної культури. За допомогою базового стандарту керівник самостійно може визначити свою спроможність та потенційні можливості стати керівником навчального закладу. На основі базового стандарту керівники можуть планувати етапи індивідуального професійного розвитку та саморозвитку з метою відповідності стандарту чи вдосконалення (самореалізація інноваційного управлінського потенціалу) [1].

В Україні існує нова парадигма менеджменту – це менеджмент творчості як нова парадигма в управлінні освітою. Лідер-керівник згідно з новою парадигмою менеджменту повинен змінювати саму концепцію своєї управлінської діяльності, взаємодії з учасниками освітнього процесу, навколишнім середовищем. Основою

менеджменту творчості для сучасного керівника навчального закладу є: бачення процесу нових змін, розуміння та усвідомлення дару кожного створювати та забезпечувати умови для проявів природних творчих здібностей кожної особистості. Важливо формувати спільні ціннісні орієнтації, високоморальну культуру відносин на основі соціально-відповідальної філософії. Нове лідерство полягає в тому, що керівник повинен само реалізувати інноваційний управлінський потенціал у своїй практичній діяльності. Керівник повинен також мати високий творчий індивідуально-педагогічний рівень культури [3, с. 156-158].

Для успішного виконання покладених функцій та самореалізації керівник навчального закладу повинен усвідомлювати роль чинників, які належать до різних рівнів управління загальноосвітнім навчальним закладом як відкритої соціально-педагогічної системи, і впливають на його діяльність [4, с. 333–339].

Інтер персональний рівень стосується досвіду управлінської діяльності керівника навчального закладу. Інтер персональний рівень вказує на знання, уміння, переконання, морально-етичні цінності, очікування та особистісні якості керівника. Інтер персональний рівень пов'язаний із міжособистісною взаємодією учасників освітнього процесу та безпосередніми стосунками. Груповий рівень – спосіб функціонування різних видів груп [4, с. 333–339]. У навчальних закладах це можуть бути предметні методичні об'єднання чи творчі динамічні групи тощо. Інституційний рівень – це державні заклади та недержавні організації, зокрема освітні: асоціації, спілки, клуби [10].

Керівник навчального закладу повинен співпрацювати з усіма структурами, постійно створювати моделі ефективної взаємодії. Наведемо приклад Соціальної школи Франції (м. Бордо), де керівник зорієнтований на соціальну сферу навчального закладу. Міс Коралін Палмад (С. Palmade), яка народилася 03 грудня 2002 року, приймається в школу-інтернат Лабарте (IES Labarthe) в рамках екстреного прийому 06 серпня 2019 року після підписання тимчасового прийому. Ми поділимося своїми спостереженнями і тим, що нам змогла сказати Коралін. Сімейна криза сталася, коли пані Крістін Дюмоньє (мати Каролін) дізналася про невідвідування школи неповнолітньою донькою. За словами її матері, дівчина пішла з дому самотійно, після гучної сімейної розмови, але Коралін каже нам, що її «викинули» з дому. Слідом за цим Коралін приїхала до Лабарте на екстрений прийом 6 серпня 2019 року. Наразі Каролін не бажає подавати нову скаргу на батьків.

За згодою батьків, Коралін проводить щовікенда зі своїм другом Клементом Фер'єр (С. Ferrier) у будинку батьків молодшої людини. Клемент прийняли вихователі Лабарте. Виявляється, юнак досить позитивно впливає на Коралін. Дійсно, він є важливою моральною підтримкою для дівчини і через його професійні перспективи як майбутнього психолога. Настійливість молодшої людини щодо змін у поведінці Коралін, спонукають її бути частиною цього процесу. Батьків Клемент також зустріла навчальна команда Лабарте в їхньому будинку, щоб обговорити, як вітати Коралін у вихідні дні. Наприкінці цього інтерв'ю було домовлено, що вони продовжуватимуть приймати дівчину у вихідні дні, адже перебування йде добре. Крім того, Коралін каже, що «почувається добре» вдома у Клемент і висловлює бажання продовжувати в цій динаміці.

Із моменту приїзду Коралін до Лабарте, вона усміхнена і стримана, поважає правила громади та оточуючих людей. Тим не менше, Коралін залишається дуже вимогливою дівчиною до однолітків. Вона ще не виробила спорідненості хоча би з однією з дівчат в будинку-інтернаті Лабарте. Коралін каже, що їй потрібен час, щоб довіряти оточуючим їй людям. Крім того, дівчина регулярно переймає неадаптований стиль одягу, вона часто носить наряди надмірно відкриті та розкуті щодо свого віку. Більше того, своєю поведінкою Коралін постійно прагне привернути увагу, щоб отримати компліменти. Вона цінує компліменти, але іноді має труднощі прийняти їх. Вона наголошує, що їй не вистачає впевненості в собі. Отож, коли дівчина припинила підготовку до здачі іспитів через сімейні труднощі, за рішенням керівника Школи та взаємною згодою навчального колективу, її супроводжували до приміщення місцевої місії з підготовки до іспитів, щоб скласти їх і отримати позитивну оцінку [8].

Отже, наші дослідження показали, що важливо, щоб керівник навчального закладу був чуйною людиною, тобто здатною до співчуття, розумів почуття і переживання інших людей; терпеливим, оскільки позитивні результати власної діяльності не завжди можна побачити відразу. Це потрібно усвідомлювати і залишатися спокійним і впевненим, зберігати емоційну рівновагу для прийняття організаційно виправданих і відповідальних рішень у різних ситуаціях, протистояти впливу сильних і змінних емоцій або настрою у правильному виборі, для успішного виконання управлінських завдань [4, с. 333–339].

Суспільний рівень у країні визначається глобальними і локальними суспільно-політичними та економічними умовами [2, с. 109-117]. Це стосується місцевої, державної, європейської і світової освітньої та суспільної політики, що також належить зон впливу на управлінську діяльність керівника навчального закладу. Щоб само реалізуватися і якісно управляти освітнім закладом, потрібно підвищувати свій рівень управлінської професійної компетентності, педагогічної культури на основі соціально-відповідальної філософії.

Висновки. Визначені нами складові успішної управлінської діяльності керівника освітніх організацій (система знань щодо сутності та специфіки управлінської діяльності; комплекс умінь щодо успішного здійснення управлінської діяльності; набір індивідуально – особистісних характеристик; соціально-відповідальна філософія, які впливатимуть на ефективність управлінської діяльності) і є основою для визначення складових управлінського потенціалу керівників освітніх організацій. Важливим є не тільки наявність, але і ступінь розвиненості цих знань, умінь та характеристик.

За результатами дослідження, на виявлення інноваційного управлінського потенціалу керівника навчального закладу в умовах громадсько-державного управління, на його поведінку, яка відповідає вимогам даної посади та дає бажані результати, значно впливають також його природний потенціал, індивідуальні риси характеру та якості, фундаментальні здібності й можливості, необхідні для якісного виконання своїх обов'язків. Для самореалізації управлінських підходів бажано, щоб керівник мав такі риси характеру: відкритість, що означає готовність пізнавати самого себе; бажання вивчати досвід інших, їхню систему цінностей, соціально-відповідальну філософію, стиль життя без нав'язування власного бачення світу: готовність надавати професійні консультації, поради; толерантність, яка визнає право бути іншим; пошанування цінностей, вибору способів буття і діяльності, темпу професійного розвитку колег, який відрізняється від власного.

Перспективами подальших досліджень – реалізація функції керівника – мотивація та управління персоналом, що потребує таких компетентностей: толерантність, гуманність, демократичність, тактовність, готовність до виправданого ризику.

Використана література:

1. Журавська Н. С. Методологія проектування інтерактивних курсів на основі європейського досвіду навч.-метод. посіб. Київ : Видавничий центр НАУ, 2010. 143 с.
2. Кубицький С. О. Формування творчої особистості курсанта: синергетичний аспект. *Науково-методичний збірник «Нові технології навчання»*. Київ, 2004. Вип. 38. С. 109-117.
3. Шинкарук В. Д. Аспекти українсько-польської співпраці в галузі освіти і науки. *Україна – Польща: стратегічне партнерство в системі геополітичних координат*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 16-17 бер. 2017 р.). Київ, 2017. С. 156-158.
4. Яцук С. П. Формування професійно-правової компетентності студентів. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Сер.: Педагогіка, психологія, філософія*. 2016. № 253. С. 333–339.
5. Bouquet B. 2012. *Ethique et Travail social, une recherche du sens*. Paris : Dunod. 2^{ème} édition.
6. Boyer A. 2001. *Guide Philosophique pour penser le travail éducatif et médico-social*, T. 1, 2 et 3. Editions Erès.
7. Dreano G. 2009. *Guide de l'éducation spécialisée – Acteurs et usagers – Institutions et cadre réglementaire – Pratiques professionnelles*. Dunod, Collection: Guides Santé Social 4^{ème} édition.
8. Ladriere P. 1991. « L'éthique, soi et les autres » dans *Informations sociales*, N° 9 janvier-février 1991.
9. l'IRTS [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.campus-irts.fr>
10. Merlier P. 2013. *Philosophie et travail social*. Rennes: Presses de l'EHESP.

References:

1. Zhuravska N. S. (2010) *Methodology for designing interactive courses based on European experience*. [Methodology for designing interactive courses based on European experience]. *Navchaljno-metodychnyj posibnyk*. Kyjiv: Vydavnychyj centr NAU, 2010. 143 s. [in Ukrainian]
2. Kubicjkyj S. O. (2004) *Formuvannja tvorchoji osobystosti kursanta: synerghetychnyj aspekt*. [Formation of creative personality of the cadet: synergetic aspect]. *Naukovo-metodychnyj zbirnyk «Novi tekhnologhiji navchannja»*, Kyjiv, 2004. Vyp. 38. S. 109-117. [in Ukrainian]
3. Shynkaruk V.D. (2017) *Aspekty ukrajinsjko-poljskjojispivpraci v ghaluziosvity i nauky*. *Ukrajina – Poljsjha: strategichne partnerstvo v systemi gheopolitychnykh koordynat: materialymizhnar. nauk.-prakt. konf.* [Aspects of Ukrainian-Polish cooperation in the field of education and science. Ukraine – Poland: Strategic Partnership in the Geopolitical Coordinate System: International Materials]. (Kyjiv, 16-17 ber. 2017 r.). Kyjiv, 2017. S. 156-158. [in Ukrainian]
4. Yashchuk S. P. (2016) *Formuvannja profesijno-pravovoji kompetentnosti studentiv*. [Formation of professional and legal competence of students]. *Naukovyj visnyk Nacionaljnogho universytetu bioresursiv i pryrodokorystuvannja Ukrainy. Ser.: Pedagoghika, psykhologhija, filosofija*. 2016. № 253. S. 333–339. [in Ukrainian]
5. Bouquet B. 2012. *Ethique et Travail social, une recherche du sens*. Paris: Dunod. 2^{ème} édition.
6. Boyer A. 2001. *Guide Philosophique pour penser le travail éducatif et médico-social*, T.1, 2 et 3. Editions Erès.
7. Dreano G. 2009. *Guide de l'éducation spécialisée – Acteurs et usagers – Institutions et cadre réglementaire – Pratiques professionnelles*. Dunod, Collection: Guides Santé Social 4^{ème} édition.
8. Ladriere P. 1991. « L'éthique, soi et les autres » dans *Informations sociales*, N° 9 janvier-février 1991.
9. l'IRTS [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.campus-irts.fr>
10. Merlier P. 2013. *Philosophie et travail social*. Rennes: Presses de l'EHESP.

Zhuravska N., Yashchuk S., Magay I. Development of management potential of the head of the education: social responsibility philosophy

The functions of the head of management of educational process are grounded and the components of competence are defined: to be ready to make appropriate management decisions, to be aware of responsibility for their implementation; monitor the quality of management of the school. It is stated that for self-realization of managerial approaches the manager needs to have the following qualities: readiness for change, management of an educational institution as a system, ambition, optimism, persuasiveness, self-analysis, ability to self-study and self-improvement. It is emphasized that for realization of the function of a leader – motivation and personnel management, competences that meet the requirements of a modern leader are appropriate: tolerance, humanity, democracy, tact, readiness for justified risk. It is noted that the development of managerial potential of the leader is also facilitated by: readiness for change, enthusiasm, confidence, democracy, demanding, positive example, help, responsibility, tact, balance. It is emphasized that the function of external and internal communication is characteristic and important for Ukrainian educators. Such a function is not taken into account in the basic standards of European countries. The main components of the managerial potential of the heads of educational organizations include: a system of knowledge about the nature and specifics of management activities; a set of skills for successful management activities; a set of individually –

personal characteristics, a socially responsible philosophy that will influence the effectiveness of management activities. It is emphasized that in Ukraine there is a new paradigm of management – it is creativity management. A new paradigm in education management, in which the leader should change the very concept of his management activities in interaction with the participants of the educational process, with the school and the environment, guided by a socially responsible philosophy. It is stated that the goal of creative management, as a new paradigm in education management, is the formation of a holistic personality with a high level of consciousness, self-discipline, moral and aesthetic norms of behavior and awareness of social responsibility for the results of management decisions. The task of the leader-leader is emphasized: the ability to realize his vocation as a result of using natural abilities, creative endeavors and awareness of leadership needed for the future, ie for self-realization of his managerial potential on the basis of socially responsible philosophy.

Key words: development of managerial potential, potential, creative potential, educational institution, socially responsible philosophy, manager, competence.

УДК 364.044.43

DOI <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2020.72-1.44>

Завітренко Д. Ж., Радченко М. Р., Завітренко А. М.

ІПОТЕРАПІЯ ЯК МЕТОД РЕАБІЛІТАЦІЇ ДІТЕЙ ІЗ ВІДХИЛЕННЯМИ В РОЗВИТКУ

Верхова їзда зазвичай розглядається як позакласне заняття для широкої публіки. Проте, останнім часом відзначається підвищення інтересу фахівців різного профілю до іпотерапії як до нейрофізіологічного лікування, при якому використовується верхова їзда.

Представлено результати вивчення такого методу реабілітації дітей із відхилення розвитку як іпотерапія. В роботі робиться акцент на тому, що іпотерапевтична реабілітаційна стратегія ідеально підходить для різних особливих груп населення, які могли би бути корисними для зміцнення свого постурального контролю, а також побудови соціальних взаємодій нетрадиційним способом.

Ми з'ясували, що для різних порушень можуть пропонуватися різні форми, шляхи та цілі лікування, тобто формуватися різні стратегії реабілітаційних заходів. Застосування іпотерапії повинно бути обґрунтовано реальними фізичними і психічними можливостями, наявністю рухового досвіду.

Головним чинником залучення дітей до іпотерапії є їхній ненормальний і уповільнений психомоторний розвиток. Раннє призначення і застосування іпотерапевтичного втручання в цьому віці позитивно впливає на незрілу центральну нервову систему, яка швидко розвивається. Сеанси іпотерапії відповідають високим вимогам безпеки і гігієни при лікуванні дітей із руховими порушеннями, а тому можуть застосовуватися вже з 2-місячного віку.

В роботі ми визначили, що позитивний вплив на неврологічні захворювання за допомогою іпотерапевтичного втручання залежить від компетентності терапевта, а також від правильно навченого коня. Іпотерапевтичний принцип полягає у використанні високої пластичності незрілого і пошкодженого мозку. Ми дійшли висновку, що застосування якісного і своєчасного іпотерапевтичного втручання дозволяє досягти максимального зменшення клінічних симптомів захворювання.

Ключові слова: іпотерапія, іпотерапевтичний принцип, рухова функція, діти з руховими порушеннями, неврологічні захворювання, верхова їзда, терапія, реабілітація.

Іпотерапія стає невід'ємною частиною сучасних медичних, психологічних і педагогічних технологій [3]. Цей метод створює унікальні умови для одночасного позитивного впливу на фізичний і психоемоційний стан пацієнтів. Уже батько медицини, давньогрецький лікар Гіппократ, зазначав, що верхова їзда відновлює в організмі гармонію. І не дарма, бо терапія за участю посередника-коня корисна для пацієнтів із різними психіатричними та психосоматичними розладами [5].

І. Загальні зауваги. Автором концепції іпотерапії вважається французький лікар і психолог Ю. Лаллери, що визначив ІТ-метод як психосоматичну терапію, мета й завдання якої – допомогти досягненню рухової, психологічної незалежності й зробити людину здатною пристосуватися до нових, мінливих обставин. Але перші дослідження, спрямовані на вияв позитивного впливу верхової їзди, були опубліковані в 1875 р. Шассинем у Парижі [8], були показані результати лікування геміплегії, параплегії тощо.

У 50-х роках ХХ ст. іпотерапія набула поширення в Європі, а з кінця 60-х – у США [7]. Точкою відліку історії сучасної іпотерапії слід уважати 1950 р. Це рік XV Олімпійських ігор у Гельсінкі, де друге місце було завойовано данською спортсменкою Ліз Хартелл, важко хворою на поліомієліт. Її лікар, розуміючи депресивний стан своєї пацієнтки (в минулому спортсменки-кінноти), в рамках експерименту протягом 9 років змушував спортсменку сідати на коня. Результат виявився сенсаційним: дівчина змогла не тільки домогтися майже повного одужання, але здобути перемогу на Олімпійських іграх.

Вже в 1953 р. у Норвегії був створений перший у світі спеціальний Центр лікувальної верхової їзди (іпотерапії) для дітей-інвалідів. Потім Центри з іпотерапії стали відкриватися в багатьох країнах світу. На сьогодні в США їх уже більше 1000, тоді як у Великобританії – більше 700. У Франції спеціально