

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
імені МИХАЙЛА ДРАГОМАНОВА  
Педагогічний факультет  
Кафедра дошкільної освіти**



# **З Б І Р Н И К НАУКОВИХ ПРАЦЬ**

**за матеріалами  
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ  
з нагоди відзначення 190 річниці Українського державного університету  
імені Михайла Драгоманова**

**«ІННОВАЦІЙНІ ОСВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ В СИСТЕМІ  
НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ: ВІД ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ДО  
ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ  
(ВІТЧИЗНЯНИЙ І СВІТОВИЙ ДОСВІД УПРОВАДЖЕННЯ)»**

*20 березня 2024 року*

**Київ 2024**

Інноваційні освітні технології в системі неперервної освіти: від дошкільної освіти до освіти дорослих (вітчизняний і світовий досвід упровадження): Збірник наукових праць (за матеріалами Міжнародної науково-практичної конференції 20 березня 2024 року, м. Київ, Україна) / за заг. ред. Т. О. Олефіренка, Г. Г. Цветкової, Л. В. Барановської. Київ: Український державний університет імені Михайла Драгоманова, 2024. 632 с.

У збірнику вміщено наукові праці та матеріали, покладені в основу доповідей, повідомлень, аналітичних оглядів вчених, представників наукових шкіл України і зарубіжжя, здобувачів вищої освіти та наукових ступенів, педагогів-практиків та усіх інших зацікавлених у проблематиці, висвітленій під час роботи Міжнародної науково-практичної конференції «Інноваційні освітні технології в системі неперервної освіти: від дошкільної освіти до освіти дорослих (вітчизняний і світовий досвід упровадження)» 20 березня 2024 року, присвяченій **190 річниці Українського державного університету імені Михайла Драгоманова**.

Матеріали Збірника можуть бути корисними науково-педагогічним працівникам, здобувачам вищої освіти та наукових ступенів, які здійснюють дослідження в межах відповідних напрямів, педагогам-практикам закладів освіти та усім, хто цікавиться вітчизняним і світовим досвідом та інноваційними освітніми технологіями в системі неперервної освіти: від дошкільної освіти до освіти дорослих.

**Редакційна колегія:**

**Олефіренко Тарас Олексійович**, кандидат педагогічних наук, професор, декан Педагогічного факультету Українського державного університету імені Михайла Драгоманова.

**Цветкова Ганна Георгіївна**, доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри дошкільної освіти Українського державного університету імені Михайла Драгоманова (голова)

**Барановська Лілія Володимирівна**, доктор педагогічних наук, професор кафедри дошкільної освіти Українського державного університету імені Михайла Драгоманова

**Шулігіна Раїса Андріївна**, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри дошкільної освіти Українського державного університету імені Михайла Драгоманова

**Кузьменко Ірина Анатоліївна**, асистент кафедри дошкільної освіти Українського державного університету імені Михайла Драгоманова

**Шеленко Галина Володимирівна**, асистент кафедри дошкільної освіти Українського державного університету імені Михайла Драгоманова

*Матеріали подані в авторській редакції.*

*Автори статей несуть відповідальність за науковий та літературний зміст, достовірність викладених фактів, цитат, посилань на використані джерела та дотримання принципів академічної доброчесності. Думки авторів можуть не збігатися з позицією редколегії*

© УДУ імені Михайла Драгоманова, 2024

©Кафедра дошкільної освіти, 2024

© Автори статей, 2024

**Жижко Тетяна Анатоліївна,**  
доктор філософських наук, професор,  
начальник Центру по роботі з персоналом  
та начальник відділу кадрів,  
Український державний університет імені Михайла Драгоманова  
м. Київ, Україна

## ЛЮДИНОЦЕНТРОВАНИЙ І ЦІННІСНИЙ ПІДХОДИ ДО ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ

**Анотація.** У статті визначено значущість використання людиноцентрованого і ціннісного підходів у роботі з науково-педагогічним персоналом закладу вищої освіти. Уточнена система його цінностей. Доведена необхідність вдосконалення рівня конкурентоспроможності персоналу через підвищення кваліфікації. Окреслено фактори, які зумовлюють необхідність навчання впродовж життя в системі освіти дорослих та обґрунтовано зміст цієї підготовки відповідно до вимог професійних стандартів.

**Ключові слова:** персонал, заклад вищої освіти, ціннісний підхід, людиноцентрований підхід, освіта впродовж життя, освіта дорослих.

**Abstract.** The article defines the importance of using human-centered and value-based approaches in working with scientific and pedagogical staff of a higher education institution. The system of his values has been clarified. The need to improve the level of competitiveness of personnel through professional development has been proven. The factors that determinethe need for lifelong training of personnel in the adult education system are outlined, and the content of this training is substantiated in accordance with the requirements of professional standards.

**Keywords:** staff, personnel, higher education institution, value-based approach, human-centered approach, lifelong training, adult education.

У сучасних умовах висуваються ґрунтовні вимоги до управління персоналом педагогічних закладів освіти, оскільки це соціальна підсистема організації, що функціонує для надання освітніх послуг і є багатограним об'єктом, що зумовлює доцільність вивчення його багатьма науками – соціологією, індивідуальною і соціальною психологією, ергономікою, фізіологією, правом, економікою праці тощо. Під час дослідження процесів управління персоналом використовують загальнонаукові і специфічні методи: системний підхід, спостереження, синтез, індукцію і дедукцію, моделювання, експериментування, анкетування, інтерв'ювання, вивчення документів, статистичні вибірки, соціометричні дослідження тощо.

У статті ключовим є поняття «персонал». Це основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується і змінюється під впливом

як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Йому властиві трудові взаємовідносини з роботодавцем, які, як правило, оформляються трудовими угодами; володіння певними якісними характеристиками, поєднання особистих та організаційних цілей. У закладі вищої освіти в якості основного персоналу розглядатимемо науково-педагогічних працівників.

Якість персоналу є важливим чинником реалізації стратегій організацій, оскільки людський чинник стає продуктивнішим за фінансовий і матеріальний. Це стосується зокрема і персоналу закладів вищої освіти, оскільки вони готують здебільшого фахівців для освітньої галузі, де об'єктом діяльності є людина. В управлінні персоналом доводиться долати значні організаційні, соціальні (сучасна велика організація як елемент соціуму покликана займатися проблемами персоналу, невластивими малим і середнім організаціям, де переважають прямі контакти), психологічні (у великих організаціях окрема людина губиться на тлі інших працівників; анонімність особистісних відносин породжує невдоволення, знижує інтерес до виконуваної роботи, що негативно впливає на ефективність і якість праці) проблеми. Їх вирішення є можливим, коли в роботі з персоналом, в управлінні ним, у підвищенні його кваліфікації застосовуються ціннісний і людиноцентрований підходи. Саме вони допоможуть найбільш ефективно використовувати здібності співробітників відповідно до цілей установи і загалом суспільства. Водночас, і це є особливо актуальним в умовах військового стану, для їхньої професійної діяльності має бути створене безпечне середовище. Їхня діяльність має відбуватись в умовах, які сприятимуть збереженню психічного та фізичного здоров'я кожної людини; у колективі має бути встановлена комунікативна рівновага (як вертикальна, так і горизонтальна), коли наявні відносини конструктивного співробітництва між членами колективу.

Людиноцентрований підхід виявляється в тому, що ми маємо приділяти увагу особистості працівника, роль якого весь час зростає; розуміти його мотиваційні установки, спрямовувати їх на виконання завдань, які стоять перед установою. Зазначений підхід корелюється з урахуванням цінностей особистості працівника. В умовах війни загострилась ситуація із їх розумінням. Сьогодні Україна є доєднаною до загальнолюдських цінностей, які є пріоритетом в Європі і світі. Це цінності свободи, справедливості і рівності. Загальнолюдські цінності визнаються найбільшою кількістю людей як у часі, так і в просторі. До них відносяться всі найважливіші життєві істини, всі шедеври світового мистецтва, норми моральності (любов і повага до близького, чесність, милосердя, мудрість, прагнення до краси). Цінності персоналу, на нашу думку, мають мати саме це підґрунтя. Під цінностями розуміють узагальнені уявлення про блага і прийнятні способи їх одержання, на основі яких людина здійснює свідомий вибір цілей і засобів діяльності. Цінності особистості є підґрунтям для формування життєвої стратегії, багато в чому визначають лінію професійного розвитку.

Ціннісне ставлення до персоналу є компонентом людиноцентрованих стратегій. Його суть у ставленні до персоналу виявляється в розумінні пріоритетних цінностей працівників. А вони можуть бути різними: вітальні: життя, здоров'я, якість життя, природне середовище тощо; соціальні: соціальний стан, статус, працьовитість, багатство, професія, родина, терпимість, рівність статей тощо; політичні: свобода слова, цивільна свобода, законність, цивільний світ тощо; моральні: добро, благо, любов, дружба, честь, порядність тощо; релігійні: Бог, божественний закон, віра, порятунок; естетичні: краса, ідеал, стиль, гармонія тощо. За ступенем поширеності духовні цінності можуть бути загальнолюдськими, національними, станомо-класовими, локально-груповими, сімейними, індивідуальноособистісними.

Сьогодні у багатьох членів колективів акцентуються сімейні цінності. Родина - це суспільство в мініатюрі, від фізичного й морального здоров'я якого залежить процвітання всього людства. Важливими є індивідуально-особистісні цінності, вони містять у собі ідеї й предмети, особливо близькі окремо взятій людині. Війна зробила пріоритетом загальнолюдські цінності. Національні цінності теж займають найважливіше місце в житті будь-якого народу та окремо взятої особистості. На відміну від загальнолюдських, національні цінності є більш конкретними і більш матеріалізованими.

Одним із завдань управління розвитком науково-педагогічного персоналу має бути вдосконалення його конкурентоспроможності. А це є можливим за рахунок підвищення кваліфікації, яке здійснюється відповідно до Постанови КМУ [2]. Нею окреслено положення про те, що увага має бути звернена на його психолого-педагогічну підготовку, оволодіння інноваційними освітніми технологіями, методами інтерактивного навчання, формування і розвиток цифрової компетентності. Ці завдання можуть бути зреалізовані в системі закладів освіти дорослих, яка, своєю чергою, є складовою освіти впродовж життя. Основними факторами і проблемами, що актуалізують нагальність освіти впродовж життя науково-педагогічних працівників, є природне старіння населення та демографічна криза, зовнішня трудова міграція, дисбаланс на ринку праці [3, с. 30]. Ціложиттєве навчання сприяє набуттю нових знань, удосконаленню умінь і навичок, розвитку особистісних і професійно важливих якостей на засадах реалізації освітніх послуг і програм.

Учені обґрунтовують доцільність використання проєктного навчання в післядипломній педагогічній освіті як фактора підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників ЗВО. Воно змінює позицію слухача з об'єкта навчання на активного суб'єкта учіння, він перестає бути транслятором змісту навчання, а стає організатором застосування інформаційних технологій та експертом [1].

Узагальнюючи інформацію щодо важливості процесів підвищення кваліфікації науково-педагогічного персоналу ЗВО в системі освіти впродовж життя, зауважимо, що вона має бути зорієнтованою на вдосконалення раніше набутих або формування нових компетентностей у професійній діяльності чи в

галузі знань з урахуванням вимог відповідного професійного стандарту; на набуття особою досвіду виконання необхідних завдань і додаткових обов'язків у межах спеціальності, формування та розвиток цифрової, управлінської, комунікаційної, медійної, інклюзивної, мовленнєвої компетентностей [4, с. 211].

### **Список використаних джерел**

1.Тетяна Горохівська, Богдан Демчук. Проектне навчання як фактор підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників ЗВО. [https://www.researchgate.net/publication/369933337\\_PROEKTNE\\_NAVCANNA\\_A\\_K\\_FAKTOR\\_PIDVISENNA\\_KVALIFIKACII\\_NAUKOVO-PEDAGOGICNIH\\_PRACIVNIKIV\\_ZVO](https://www.researchgate.net/publication/369933337_PROEKTNE_NAVCANNA_A_K_FAKTOR_PIDVISENNA_KVALIFIKACII_NAUKOVO-PEDAGOGICNIH_PRACIVNIKIV_ZVO)

2.Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників». 21 серпня 2019 року. № 800.

3.Професіоналізація педагогічного персоналу у сфері освіти дорослих в умовах формальної і неформальної освіти: теоретико-методологічний аспект [монографія]. Авторський колектив [Керівник авт. колективу О. Аніщенко]. Київ: ІПОД імені Івана Зязюна НАПН України. 2022. 404 с.

4.О.І. Яковенко. Форми та види підвищення професійної компетентності науково-педагогічних працівників. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школі*. 2021. №74. Т 3. С.211.

**УДК 37:159.9]: 140.8-053.4**

***Шулигіна Раїса Андріївна,***

кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри дошкільної освіти,  
Український державний університет  
імені Михайла Драгоманова

***Довбня Софія Олегівна,***

кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри дошкільної освіти,  
Український державний університет  
імені Михайла Драгоманова

**КАРТИНА СВІТУ – СКЛАДОВА ФОРМУВАННЯ  
СВІТОГЛЯДУ РАНЬОГО ДИТИНСТВА:  
ФІЛОСОФСЬКО-ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ КОНТЕКСТ**