

1. Solodka, A. (2014a). Formation the availability of pedagogical process' participants to interact across cultures: model and methodic. *British Journal of Education and Science*, London, 1(5), 46-52.
2. Solodka A. (2014b). The effect of gaining experience in cross-cultural interaction in the formation of availability of students to interact across cultures. *Science and Education a new Dimation. Pedagogy and Psychology*, II(15), 30, 77-80
3. Schriefer, P. (2016). What's the difference between multicultural, intercultural, and crosscultural communication? Spring Institute. <https://springinstitute.org/whatsdifference-multicultural-intercultural-cross-cultural-communication/>
4. Huber, J. (2012). *Intercultural competence for all: Preparation for living in a heterogeneous world*. Pestalozzi Series No. 2. Council of Europe Publishing.
5. UNESCO. (2013). *Intercultural competences. Conceptual and operational framework*. [https://issuu.com/unescoworld/docs/intercultural\\_competences/41](https://issuu.com/unescoworld/docs/intercultural_competences/41)

## **КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ**

**Красовська О. О.**

*доктор педагогічних наук, професор  
Приватного вищого навчального закладу  
«Міжнародний економіко-гуманітарний університет  
імені академіка Степана Дем'ячука»*

**Бляшин І. Я.**

*здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти  
Приватного вищого навчального закладу  
«Міжнародний економіко-гуманітарний університет  
імені академіка Степана Дем'ячука»*

Глиbokі соціальні, духовні й економічні зрушення, що відбуваються нині в Україні, спонукають до утвердження людини як найвищої соціальної цінності. Нині держава потребує фахівців нового зразка — інтелектуальних, креативних, цілеспрямованих, динамічних з високими духовними потребами. Завдання формування управлінської культури майбутніх менеджерів залежить насамперед від здатності вільно орієнтуватися в соціальних і природних умовах, розуміти особливості розвитку цієї особистісно-професійної якості. За своїм змістом управлінська культура фахівця у галузі менеджменту характеризується його успішністю в організації та реалізації управлінського процесу, реалізації управлінської праці, застосуванні управлінської техніки, а також низкою вимог, що висуваються до управлінських систем і працівників та відповідають нормам, а також принципам суспільної моралі, права, етики, естетики. Відтак, управлінську культуру менеджера варто розглядати як системну узагальнювальну якість будь-якої діяльності в управлінні, що включає якісні особистісні риси керівника, а також особливості його праці [3]. Важливість ефективної професійної підготовки

майбутніх менеджерів визначено в чинній нормативно-правовій базі України (Закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про інноваційну діяльність», Стратегія реформування державного управління України на 2022-2025 роки).

Фундаментальним теоретико-методичним підґрунтям проблеми формування управлінської культури майбутніх менеджерів у професійній підготовці є наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, у яких виокремлено такі напрями розв'язання окресленого питання: теоретико-методологічні засади університетської підготовки майбутніх магістрів (Н. Батечко, Н. Волкова, О. Дубасенюк, І. Зязюн, І. Підласий, Ю. Рашкевич, С. Сисоєва); теорія і практика професійного становлення майбутнього менеджера, економіста в закладах вищої освіти (Т. Коваль, Т. Колбіна, О. Мармаза, О. Набока, В. Нагаєв, Т. Поясок, В. Стрельников); різні аспекти фахової підготовки майбутніх менеджерів – формування управлінських, ключових компетенцій (Л. Афанасьева, Г. Лоїк), управлінських навичок (Л. Сергеева), лідерських якостей (О. Самохвал), готовності до управлінської діяльності (С. Тарасова); використання інтерактивних і цифрових технологій у підготовці менеджерів (Т. Коваль, Г. Лоїк, Г. Локарева, Д. Миценко, О. Тютюнник).

Формування управлінської культури та професійної компетентності менеджерів є важливим складником фахової освіти в зарубіжних країнах. Про це свідчать проведені наукові розвідки С. Кормільцевої (Канада), В. Палинчук (США), І. Сидор (Велика Британія), Н. Черногор (Франція). У процесі наукових пошуків встановлено, що у попередніх дослідженнях предмет аналізу розглядався локально, у рамках окремих навчальних дисциплін і не враховував можливості системної фахової підготовки із використанням освітніх інноваційних технологій, що розкриває широкі можливості щодо реалізації нашого дослідження та дозволяє виділити такі суперечності між:

- потребою суспільства в конкурентоспроможних фахівцях-управлінцях та недостатнім рівнем їхньої управлінської культури;
- потенціалом змісту університетського навчання до формування управлінської культури в майбутніх фахівців із менеджменту та недостатнім рівнем його реалізації в умовах закладів вищої освіти;
- необхідністю практичного вирішення проблеми формування управлінської культури майбутніх менеджерів та відсутністю відповідної педагогічної технології, що забезпечує її формування [4].

Практична реалізація визначеного завдання залежить насамперед від загальної культури фахівця здатного вільно орієнтуватися в соціальних і природних умовах, розуміти особливості розвитку культури, оволодівати науковою інформацією. Професіонал у галузі менеджменту має глибоко усвідомлювати місце й роль управлінських процесів і систем у світовому культурному просторі, поєднувати глибокі фундаментальні теоретичні знання й практичну підготовку. Загальна культура управлінця розглядається як діалектична інтегрована єдність цінностей: цінностей-цілей і цінностей-мотивів, цінностей-знань, технологічних цінностей, цінностей-властивостей, цінностей-відношень. Вони визначають модель управлінської культури, спрямовують і коригують у соціальному,

духовному, професійному й особистісному просторі діяльність державного службовця. Ціннісні орієнтації утворюють систему, яка є змістовою основою загальної культури людини. Цінності-цілі і цінності-мотиви полягають в тому, що цілі є логічним стрижнем, сенсом діяльності особистості. Цінності-знання – це той фундамент, на якому ґрунтується духовність особистості [1].

Концептуальні підходи до формування управлінської культури майбутнього менеджера забезпечують оптимізацію даного процесу, а саме : *гуманістичний* (підготовка на ідеях гуманізму, забезпечення потреби особистості майбутнього менеджера у постійному й різнобічному самовдосконаленні); *культурологічний* (передбачає збагачення професійної підготовки культурно-освітніми компонентами); *аксіологічний* (полягає у формуванні ціннісного ставлення до управлінської діяльності, яке синтезує сукупність орієнтацій на базові цінності професії менеджера, управлінської культури); *системного* (дозволяє спроектувати базисні системні зв'язки та компоненти структурно-функціональної моделі професійної підготовки майбутніх менеджерів); *міждисциплінарного* (забезпечує інтегрування психолого-педагогічних і спеціальних управлінських знань у процесі вивчення циклу нормативних дисциплін та спеціальних курсів); *особистісно орієнтованого* (забезпечує врахування індивідуальних особливостей студентів); *технологічного* (передбачає реалізацію процесу професійної підготовки майбутнього менеджера як сукупності мети, змісту, методів, технологій, гарантованого досягнення результатів); *діяльнського* (має на меті формування готовності до управлінської діяльності через динамічну взаємодію суб'єктів педагогічного процесу в умовах інноваційного навчального середовища); *компетентнісного* (визначає спрямованість професійної підготовки на формування загальних, професійних і предметних компетентностей та розвиток здатності практично діяти і творчо застосовувати набуті знання і досвід у ситуаціях професійної діяльності).

Доведено, що визначення наукових підходів сприяє цілісному вивченню проблеми професійної підготовки майбутніх фахівців у галузі менеджменту. Отже, формуючими чинниками впливу на розвиток управлінської культури майбутнього менеджера є його здатність до особистісного розвитку, толерантність, прагнення організувати ефективні стосунки в колективі. За умов стійкого позитивного ставлення управлінця до своєї професійної діяльності його особистісне зростання неодмінно супроводжується і професійним зростанням. Гуманізація освіти, підтримка особистісно-професійного розвитку є обов'язковою в процесі підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та навчанням упродовж усього життя.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Бурдонос Л.І., Малишко В.В. Менеджмент і маркетинг в освіті: навчально-методичний посібник. Переяслав-Хмельницький. 2019. 90 с.
2. Дудар Т. Г., Мельниченко В. В. Інноваційний менеджмент : навч. посіб. Тернопіль : Економічна думка, 2008. 250 с.

3. Кайданович Ю.С. Формування управлінської культури державного службовця в галузі освіти. *Інвестиції: практика та досвід*. № 12. 2011. С. 103-106.
4. Міськова Н.М. Інноваційні технології управлінської діяльності в системі функціонування закладів загальної середньої освіти України. *Технології організаційно-управлінської та освітньої діяльності в початкових класах Нової української школи в умовах інтеграції України до Європейського Союзу* : монографія / авт. кол. : Красовська О.О., Максимчук Н.С., Міськова Н.М. та ін. ; за заг. ред. О. О. Красовська. Рівне : видавець О. Зень. 2023. С. 11-47.

## **ВПЛИВ LEGO-КОНСТРУЮВАННЯ НА РОЗВИТОК МОВЛЕННЯ ДІТЕЙ СТАРШОГО ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ**

**Маліновська Н. В.**

*кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри дошкільної педагогіки і психології та  
спеціальної освіти імені проф. Т. І. Поніманської  
Рівненського державного гуманітарного університету*

Одним із пріоритетних напрямів освітнього процесу в закладах дошкільної освіти є розвиток мовлення дітей. Завдання та зміст цього напрямку визначаються вимогами Базового компоненту дошкільної освіти, чинними програмами розвитку і виховання дітей дошкільного віку, спрямованими на модернізацію дошкільної освіти, оновлення її змісту, вдосконалення форм, методів навчання дітей рідної мови, розвитку культури мовлення та мовленнєвого спілкування.

Оволодіння мовленнєвими вміннями дозволяє майбутньому школяреві вступити у вільне спілкування з однолітками та дорослими, дає можливість отримати необхідну йому інформацію, а також передати накопичені знання та враження про довкілля. Саме тому сучасна лінгводидактика акцентує увагу на широкому застосуванні ефективних технологій навчання, що стимулюють продукування одиниць мовлення в самостійному висловлюванні дітей, однією із яких є LEGO-технологія [4].

Конструктор LEGO впливає безпосередньо під час конструктивної діяльності. Коли дитина створює певний конструкційний об'єкт, всі свої дії вона супроводжує мовленням, використовуючи пояснення і коментування. Мовленнєвий супровід конструкційної діяльності передбачає такі види комунікативних висловлювань, як: запитання, спонування, повідомлення.

Проблема розвитку мовлення дітей дошкільного віку досліджувалася в різних напрямках: розвитку зв'язного мовлення (Л. Березовська, О. Білан, А. Богуш, Н. Гавриш, В. Захарченко, А. Омеляненко, Т. Постоян); формування граматичної правильності мовлення (Н. Крутій, Н. Лопатинська, Н. Маковецька, Т. Сорочан); виховання звукової культури мовлення (В. Борова, О. Лещенко, Є. Сухенко); словникова робота (А. Богуш, Н. Гавриш, Ю. Руденко).