

УДК 378.147.091.39

DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863/62-1-41>**Лілія ВЕЙЛАНДЕ,***orcid.org/0000-0001-5804-2500*

кандидат педагогічних наук, доцент,

доцент кафедри соціальної роботи

Одеського національного університету імені І.І. Мечникова

(Одеса, Україна) *veylande@ukr.net***Любов ПРОКОФ'ЄВА,***orcid.org/0000-0003-4978-6289*

кандидат педагогічних наук, доцент,

доцент кафедри соціальної роботи

Одеського національного університету імені І.І. Мечникова

(Одеса, Україна) *lubaluba5@ukr.net*

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ В ПРОЦЕСІ МАГІСТЕРСЬКОЇ ПІДГОТОВКИ

У статті розглянуто проблему формування професійної культури майбутніх менеджерів освіти в процесі магістерської підготовки, розроблено програму формування професійної культури студентів магістратури та можливості її реалізації у підготовці магістрів спеціальності 011 – «Освітні, педагогічні науки».

У статті зроблено контент-аналіз досліджень професійної культури у галузі освіти та менеджменту, наведені теоретичні підходи до формування професійної культури. В результаті проведеного дослідження професійна культура розглядається як сукупність управлінських знань, навичок та досвіду, а також професійно значущих особистісних якостей.

Експериментальним майданчиком для впровадження програми з формування професійної культури обрана спеціальність 011 – освітні, педагогічні науки, впровадження проходило у рамках дисципліни «Педагогіка і психологія вищої школи», «Професійна культура та імідж сучасного менеджера освіти», «Освітній менеджмент та моніторинг якості освіти».

У розробленій авторами програмі представлена аудиторна робота – проведення лекційних та семінарських занять з використанням особистісно орієнтованих технологій, спрямованих на розкриття індивідуальних особливостей кожного студента, максимальну реалізацію його потенційних можливостей. Формування професійної культури магістрів спеціальності 011 – освітні, педагогічні науки має реалізуватися через відтворення в умовах навчального процесу предметного змісту навчальних дисциплін. Включення до семінарських занять спеціалізованих вправ, які спрямовані на самостійну роботу, прояв свого індивідуального стилю виконання завдань, включення студентів до особистісно значущої діяльності, яка передбачає новизну та оригінальність виконання творчих завдань. Практична реалізація такого підходу може бути втілена у використанні дискусій, круглих столів, навчальних дебатів, диспутів, web-квестів, мозкових штурмів, ділових та імітаційних ігор, кейс та Mind Map технологій.

З'ясовано, що у рамках розробленої нами програми оволодіння професійною культурою здійснюється як неперервний процес, що передбачає навчальну діяльність академічного рівня, навчально-пізнавальну та особистісно-професійну діяльність через застосування модельованих професійно-педагогічних вправ та ситуацій.

Ключові слова: культура, професійна культура, менеджер освіти, керівник освітнього закладу.

Lilia VIEILANDIE,*orcid.org/0000-0001-5804-2500*

Candidate of Pedagogical Sciences,

Associate Professor at the Department of Social Work

Odesa I.I. Mechnikov National University

(Odesa, Ukraine) *veylande@ukr.net***Lyubov PROKOFYEVA,***orcid.org/0000-0003-4978-6289*

Candidate of Pedagogical Sciences,

Associate Professor at the Department of Social Work

Odesa I.I. Mechnikov National University

(Odesa, Ukraine) *lubaluba5@ukr.net*

PECULIARITIES OF THE FORMATION OF THE PROFESSIONAL CULTURE OF FUTURE MANAGERS OF EDUCATION IN THE PROCESS OF MASTER'S DEGREE TRAINING

The article examines the problem of forming the professional culture of future managers of education in the process of master's training, a program for forming the professional culture of master degree students was developed and the possibilities of its implementation in the process of training master degree students in the specialty "Educational and Pedagogical Sciences".

The article contains a content analysis of studies of professional culture in the field of education and management, theoretical approaches to the formation of professional culture are given. As a result of the conducted research, professional culture is considered as a set of managerial knowledge, skills and experience, as well as professionally significant personal qualities.

Specialty 011 – Educational, Pedagogical Sciences was chosen as an experimental site for the implementation of the program on the formation of professional culture, the implementation took place within the framework of the discipline "Pedagogy and psychology of higher education", "Professional culture and the image of a modern education manager", "Educational management and monitoring of the quality of education".

The program developed by the authors presents classroom work – conducting lectures and seminars with the use of personally oriented technologies, aimed at revealing the individual characteristics of each student, the maximum realization of his potential opportunities. The formation of the professional culture of masters in the specialty 011 – educational, pedagogical sciences should be implemented through the reproduction of the subject content of educational disciplines in the conditions of the educational process. Inclusion in seminar classes of specialized exercises aimed at independent work, manifestation of one's individual style of performing tasks, inclusion of students in personally meaningful activities that involve novelty and originality in performing creative tasks. The practical implementation of this approach can be embodied in the use of discussions, round tables, educational debates, debates, web-quests, brainstorming, business and simulation games, cases and Mind Map technologies.

It was found that within the framework of the developed program, the mastering of professional culture is carried out as a continuous process, which involves educational activities at the academic level, educational-cognitive and professional activities through the use of simulated professional-pedagogical exercises and situations.

Key words: culture, professional culture, education manager, head of educational institution.

Постановка проблеми. Необхідність розвитку теорії та практики управління освітніми установами зумовлена сучасними глобалізаційними, інтеграційними, трансформаційними, суспільними процесами, завданнями, що ставлять перед освітою Закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», Національна доктрина розвитку освіти, Концепція Нової Української Школи тощо. Модернізаційні зміни в системі вищої освіти України, вимагають нових підходів до управління закладами освіти, а отже потребують високої професійної культури.

Формування професійної культури майбутніх менеджерів освіти у навчально-виховному процесі ЗВО – найважливіше завдання, від вирішення якого залежить не лише якість професійної діяльності, а й реалізація стратегії освітнього розвитку суспільства. Інтенсифікація змін вимагає доповнення традиційних професійних якостей освітнього менеджера, здатного критично мислити, адаптуватися до нестабільних умов навчально-виховного процесу.

Аналіз досліджень. Теоретичні засади спільних для всієї системи освіти проблем управління досліджують В. Камишин, Ю. Конаржевський, В. Кремень, С. Ніколаєнко, М. Поташнік, З. Рябова, Л. Сергєєва, В. Сімонов, А. Харченко

та ін. Наукові основи професіоналізації особистості, діяльності керівника закладу освіти, підвищення його управлінської кваліфікації в системі післядипломної педагогічної освіти знайшли своє відображення у працях О. Биковської, О. Боднар, А. Василюк, Н. Волянчук, В. Гладкової, Л. Даниленко, І. Драч, Ю. Завалевського, Г. Єльнікової, Л. Калініної, Л. Карамушки, В. Олійника, В. Пікельної, В. Сидоренко, Т. Сорочан та ін. Основи розвитку професійно-педагогічної культури педагогів закладів вищої освіти досліджували І. Зязюн, Л. Коваль, Н. Нагорна, О. Цокур та інші науковці.

Мета статті: дослідити особливості професійної культури майбутніх менеджерів освіти та розробити програму з формування професійної культури магістрів спеціальності 011 – освітні, педагогічні науки.

Виклад основного матеріалу. Контент-аналіз досліджень професійної культури у галузі освіти та менеджменту доводить, що професійна культура відбиває сутнісні сили людини у її соціальній діяльності; розглядається як сукупність, що включає норми, правила та моделі поведінки людей, які формують спеціальні знання та вміння у конкретній професії; характеризується певним рівнем сформованості професійних знань, умінь,

навичок, що дозволяють опанувати «базисні кваліфікації», естетичні, етичні, економічні та правові компоненти, виступає невід'ємною властивістю професійної спільності; розглядається як сукупність норм, правил та моделей поведінки, що пов'язані зі специфікою професійної діяльності (Лунячек В. Е. 2015).

У психолого-педагогічній літературі наведені теоретичні підходи до формування професійної культури, серед яких виділяють: загальнофілософський, що розкриває закономірності формування професійної культури; окремонауковий, який описує особливості її становлення; соціально-психологічний, що характеризує соціальні функції, умови і механізми дії особистісної культури фахівця в суспільному житті; конкретно-соціологічний, який вирішує конкретні завдання з урахуванням суспільної цінності професії (Мачинська Н. І. 2013: 133).

Розвиток професійної культури проявляється, з одного боку, у прагненні особистості реалізувати власні можливості у професійному самовираженні з метою отримання професійного задоволення та кар'єрного просування; а з іншого – в зацікавленості організації у професійному зростанні та просуванні співробітника. Такі обставини забезпечують успішність та ефективність професійної діяльності; сприяють підвищенню конкурентоспроможності як конкретного спеціаліста, і всієї організації загалом (Харченко А. О. 2007: 92).

Отже, професійна культура менеджера освіти розглядається нами як сукупність управлінських знань, навичок та досвіду, а також професійно значущих особистісних якостей. Майстерність управління полягає в умінні обирати найбільш ефективні методи управлінської діяльності для конкретного часу та обставин. До важливих характеристик професійної культури менеджера освіти можна віднести: захопленість професією та її прийняття як цінності сучасного життя; критичне та відповідальне ставлення до дійсності; самостійність та свідомість того, що відбувається; творчі прояви тощо.

Як зазначають дослідники, основними критеріями формування професійної культури майбутнього менеджера освіти є культура мислення (знання про професію, цінності професійної культури як основи способів організації діяльності майбутнього менеджера освіти, усвідомлення їхньої значущості для професійного становлення, інтелектуальні вміння); комунікативні, рефлексивні вміння та психічну саморегуляцію. Такі критерії у взаємозв'язку розкривають різні аспекти професійної культури майбутнього менеджера освіти

та відбивають його спрямованість на отримання нових знань про основи професійної діяльності менеджера освіти. (Канівець Т.М. 2010: 60-61)

Теоретичний аналіз науково-педагогічної літератури дав можливість стверджувати, що характеристика керівника освітньої установи в сучасних умовах ґрунтується на вимогах оптимальної організації праці, сприятливого соціально-психологічного клімату та високої загальної культури управлінської праці. Визначальними компонентами портрета керівника є особисті якості, такі як професіоналізм, комунікабельність, морально-вольові якості та організаційно-лідерські якості. На їхній основі формується система взаємодії керівника та колективу (стиль керівництва та його ефективність, відношення підлеглих до особистості керівника та процесу керівництва).

Проведене нами дослідження дозволило розробити програму з формування професійної культури майбутніх менеджерів освіти в процесі магістерської підготовки зі спеціальності 011 – освітні, педагогічні науки Одеського національного університету імені І.І. Мечникова.

Аналіз отриманих даних дав можливість визначити, що більшість студентів магістратури 011 – освітні, педагогічні науки вважають професійну культуру неодмінною якістю особистості керівника освітньої установи та вважають за необхідне отримати знання з формування професійної культури в умовах навчально-виховного процесу ЗВО. Так, у 45% респондентів є пропозиції щодо підвищення рівня професійної культури освітнього менеджера, 38% респондентів вказують, що такі якості як професіоналізм, успішність діяльності, культура ділового спілкування залежать від сформованої професійної культури. При цьому 35% респондентів вказали на важливість такого значущого фактору як мотивація.

Майже всі опитувані вважають, що професійна культура освітнього менеджера виступає найважливішою умовою розвитку творчого потенціалу особистості фахівця. З урахуванням таких даних, нами було розроблено програму, яка спрямована на формування та розвиток професійної культури в межах закладу вищої освіти та розкриття творчого потенціалу особистості магістрів зі спеціальності 011 – освітні, педагогічні науки.

Згідно розробленої програми, особливості формування професійної культури мають формуватися в процесі теоретичного та практичного вивчення профільних дисциплін магістрів спеціальності 011 – освітні, педагогічні науки Одеського національного університету імені І.І. Мечникова.

Основним елементом розробленої програми є рішення студентами практичних психолого-педагогічних завдань, у процесі чого майбутні менеджери освіти вчаться спостерігати, порівнювати, класифікувати, групувати, робити висновки, з'ясовувати закономірності.

Так, програмою передбачено вивчення сутності та специфіки професійної культури, управлінської комунікації в процесі вивчення теоретичного та практичних курсів «Педагогіка та психологія вищої школи», «Професійна культура та імідж сучасного менеджера освіти», «Освітній менеджмент та моніторинг якості освіти», а саме: створення окремих теоретичних тем, блоків, розробка семінарських занять із застосуванням особистісно орієнтованих технологій, вивчення їхніх потенційних можливостей у формуванні спеціалістів освітнього менеджменту. Розвиток професійних якостей магістрів спеціальності 011 – освітні, педагогічні науки відбувалося через введення інформаційного матеріалу у зміст теоретичної частини занять.

Так, нами розроблено теми лекційних занять: «Сутність, складові та зміст професійної культури викладача ЗВО» для навчальної дисципліни «Професійна культура та імідж сучасного менеджера освіти», «Професійна культура менеджера освіти» та «Психологія ділового спілкування в системі управління освітньою установою» для навчальної дисципліни «Освітній менеджмент та моніторинг якості освіти». Така тематика занять дозволить, на нашу думку, підготувати майбутніх менеджерів до професійної діяльності відповідно до вимог сучасних ринкових умов, сформувані у них прагнення до професійного самовдосконалення. Головні цілі теоретичної частини – розкрити роль і значення професійно-педагогічної культури викладача закладу вищої освіти, визначити сутність педагогічної майстерності викладача ЗВО, схарактеризувати її структурні компоненти.

У розробці програми нами визначено наступні напрями роботи на практичних заняттях: включення до семінарських занять спеціалізованих вправ, які спрямовані на самостійну роботу, прояв свого індивідуального стилю виконання завдань; включення студентів до особистісно значущої діяльності, яка передбачає новизну та оригінальність виконання творчих завдань, проведення круглих столів, дискусій, написання есе, виконання проєктів тощо. Застосування у навчальному процесі таких методів покликане забезпечити вирішення таких проблем, як навчання студентів самостійного поглиблення власних знань та їхнє застосування у конкретних умовах, орієнтація

студентів на творчий відбір, аналіз та систематизацію матеріалу, ефективна підготовка до майбутньої професійної діяльності тощо.

Інноваційні методи навчання дозволяють вирішити одночасно три навчально-організаційні завдання: 1) підпорядкувати процес навчання керівному впливу викладача; 2) забезпечити активну участь у навчальній роботі як підготовлених студентів, що так і не підготовлених; 3) встановити безперервний контроль за процесом засвоєння навчального матеріалу.

Практична частина з теми «Сутність, складові та зміст професійної культури викладача ЗВО» передбачає проведення круглого столу з наступного питання: «Моя мрія – керівник школи». Дискусія «Керівник освітнього закладу – талант чи посада?». Самостійна робота передбачає написання есе: «Яким має бути сучасний керівник закладу вищої освіти?», «Імідж сучасного керівника освітньої установи».

Особливості підготовки менеджерів освіти передбачають створення таких умов, які забезпечують розвиток необхідних знань та вмінь для подальшої професійної діяльності. В умовах підготовки кваліфікованих менеджерів широке застосування знаходять ділові ігри, основною метою яких виступає формування та відпрацювання конкретних професійних умінь та навичок.

Метою проведення занять у формі ділових ігор є розвиток та закріплення у студентів управлінських навичок як інструменту впливу на колектив організації. У процесі ділових ігор студенти навчаються різними методами управління персоналом, спрямованим на досягнення певних цілей відповідно до ситуації, техніці підготовки різних документів і матеріалів та інше. Також у процесі ділових ігор відбувається формування у студентів умінь застосовувати конкретні методи управління персоналом, спрямовані на запобігання конфліктним ситуаціям у колективі з метою підвищення ефективності діяльності організації.

Дидактична цінність використання ігрової діяльності обумовлена тим, що в імітаційній грі поєднуються такі принципи оптимальної технології навчання: активність; динамічність; цікавість; виконання ролей; колективність; моделювання; зворотній зв'язок; проблемність; результативність; самостійність; системність.

З метою формування професійної культури майбутніх менеджерів освіти важливим є метод «мозкового штурму», який відноситься до методів інтуїтивного пошуку. Метод мозкового штурму – це форма стимулювання творчої активності. При цьому діють такі правила роботи групи: вільне

висловлювання максимальної кількості ідей, у тому числі і цілком фантастичних; заборона критики; схвалення всіх оригінальних ідей; доопрацювання всіх висловлених ідей.

Дискусія виступає інтерактивним методом, який використовується доволі часто як обговорення будь-якого питання в колективі та вільний обмін думками. Цілями дискусії можуть бути: визначення правдоподібності або істинності різних думок з одного й того ж питання; пошук найбільш оптимального вирішення питання; пошук компромісів; вироблення нових ідей. Іноді під час обговорення проблеми може виникнути суперечка, проте мета дискусії – не перемога над супротивником і нав'язування своєї думки, а пошук спільного рішення.

В рамках практичного вивчення курсів «Педагогіка та психологія вищої школи», «Професійна культура та імідж сучасного менеджера освіти», «Освітній менеджмент та моніторинг якості освіти» дискусії необхідно проводити таким чином: педагог ставить проблему, ознайомлює з нею студентську групу; об'єднує студентів у мікрогрупи, які розміщуються по колу; викладач або студенти обирають людину, яка буде представляти позицію мікрогрупи; їм надається час для обговорення проблеми і підготовки спільного рішення; представники мікрогруп переконливо мають відстояти позицію своєї групи відповідно до отриманих настанов, при цьому решті учасників дозволяється передавати вказівки своїм представникам; обговорення проблеми між представниками мікрогруп закінчується у визначений регламентом час; наприкінці дискусії проводиться критичний аналіз прийнятого рішення всією групою. Проілюструємо реалізацію завдань використання дискусії як інтерактивного методу навчання на прикладі теми «Стратегічний та інноваційний менеджмент в освіті».

Розглядаючи питання семінарського заняття, які виносяться на обговорення, студенти в ході дискусії з означеної проблеми «Керівник освітнього закладу – талант чи посада?» мають дійти висновку про вплив факторів стратегічного управління в освітній сфері, пояснити різницю між функціями та принципами маркетингу в освіті, що дають можливість визначити та проаналізувати методи управління, функції регулювання та організації; визначити та проаналізувати наукові й нормативно-правові ознаки менеджменту інновацій. На кожному етапі ставиться певна мета, завдання, добирається відповідна методика.

При активному навчанні ми пропонуємо використання кейс-технології або метод аналізу ситуацій. Цілі методу аналізу ситуацій: розвиток навичок аналізу та критичного мислення; поєднання

теорії та практики; надання прикладів прийнятих управлінських рішень; – надання прикладів наслідків прийнятих рішень; демонстрація різних позицій та точок зору; формування навичок оцінки альтернативних варіантів.

У процесі роботи над ситуаціями у майбутніх менеджерів освіти формується конкурентоспроможність, розвивається персональна і колективна відповідальність, шліфуються особистісні цінності та установки, набуваються навички репутаційного менеджменту, що для управлінця надзвичайно важливо.

При активному ситуаційному навчанні учасникам аналізу пред'являються факти (події), пов'язані з деякою ситуацією щодо її стану на певний момент часу. Завданням магістрів виступає необхідність прийняти раціональне управлінське рішення, діяти спочатку індивідуально, а потім в рамках колективного обговорення можливих рішень, тобто ігрової взаємодії.

Основною метою даної технології є активізація студентів, що, у свою чергу, робить ефективнішою професійну підготовку майбутніх менеджерів, а також створює додаткову навчальну мотивацію шляхом стимулювання професійного інтересу студентів до навчального процесу.

Метод аналізу кейсів дозволяє залучати до розмови слухачів шляхом прямого звернення, наприклад: «Якби ви зробили у разі...?», «Що ви думаєте з цього приводу...?», «Яке рішення ви ухвалите...?» тощо. Цим прийомом слід користуватися для з'ясування думки окремих учасників аналізу, які активно виявляють себе на заняттях, залучення у дискусію тих, хто воліє відмовчатися через сором'язливість або з інших причин.

В ході діалогових форм роботи, (круглі столи, навчальні дебати, дискусії, диспути), а також в ході розробки магістрами етичного кодексу курівника освітньої установи були запропоновані наступні рекомендації щодо розвитку мовної комунікації як важливої складової професійної культури магістрів: розвивати свої здібності, слухати інших, виявляти цікавість до співрозмовника; проявляти увагу до співрозмовника; уникати двозначних висновків; дотримуватися головної думки, не відволікатися на другорядні факти та ін.

Нашою програмою передбачено, що у формуванні професійної культури студентів магістратури спеціальності 011 – освітні, педагогічні науки необхідно знайомити з технологією Mind Map (mindmapping). Mind Map (mindmapping). Така технологія дає змогу ефективно відновлювати інформацію, генерувати та фіксувати нові ідеї, доходити висновків і встановлювати зв'язки між ними.

Головні завдання технології інтелект-карт в процесі вивчення профільних дисциплін з освітнього менеджменту, на нашу думку, наступні: розвивати креативність магістрів; формувати комунікативну компетентність в процесі групової діяльності; формувати загально навчальні вміння, пов'язані зі сприйняттям, переробкою та обміном інформацією; покращувати всі види пам'яті магістрів (короткочасну, довготривалу, образну, зорову); прискорювати процес навчання; формувати організаційні уміння.

Використання цього методу дає позитивний результат і приносить задоволення від праці як викладачу, так і студентам. В рамках нашого дослідження магістри спеціальності 011 – освітні, педагогічні науки засвоювали кроки побудови інтелект-карт. Завдяки розвитку інформаційно-комунікаційних технологій сьогодні існує безліч ресурсів та програмного забезпечення для створення Mind Map, а саме: YybbIU, Coogole, Freemind, Mapul, MindNode, MeindMeister, WiseMapping, Xmind тощо.

Організація практичних занять студентів повинна бути професійно-спрямованою. Під час виконання практичних завдань забезпечується: узагальнення, систематизація, поглиблення, закріплення отриманих теоретичних знань з конкретних тем дисципліни; формування умінь застосовувати отримані знання на практиці, реалізацію єдності навчальної та професійної діяльності; вироблення при вирішенні поставлених завдань таких професійно значних якостей, як уміння координувати діяльність всіх служб і підрозділів як єдиної системи управління організацією, уміння планувати та організовувати особисту діяльність, поєднувати в ній основні принципи управління, застосовувати в залежності від ситуації найбільш доцільні та ефективні стиль та методи роботи.

В рамках вивчення дисципліни «Професійна культура та імідж сучасного менеджера освіти», нами було розроблено тренінгове заняття «Мистецтво управління колективом закладу освіти», метою якого є поглиблення знань магістрів про культуру взаємодії та спілкування, чинники, які

впливають на успішне управління колективом сучасного навчального закладу, підвищення рівня професійної компетентності управлінців. Тренінгове заняття проводилося за відповідним планом та логічною послідовністю тренінгових вправ. Прикладами таких вправ є наступні: вправа Продовжіть речення – «Для мене робота в освітньому закладі – це ...»; вправа «Випадки з життя шкільного закладу», метою якої є пошук найефективнішого стилю керівництва у практиці управлінської діяльності; проєкт «Новачок у колективі», мета – зорієнтувати учасників групи на психологічну підтримку молодого спеціаліста на етапі адаптації до умов професійної діяльності. Завдання: Розробити заходи, які можна було б провести у колективі для того, щоб молодий спеціаліст якомога швидше міг адаптуватися до умов професійної діяльності. Презентація проєкту; вправа «Ефективний управлінець», метою якої є визначення основних характеристик (особистісних та ділових), які притаманні ефективному керівнику.

Висновки. У рамках розробленої нами програми оволодіння професійною культурою здійснюється як неперервний процес, що передбачає навчальну діяльність академічного рівня, навчально-пізнавальну та особистісно-професійну діяльність через застосування модельованих професійно-педагогічних вправ та ситуацій. Змістовне наповнення розробленої нами програми з формування професійної культури майбутніх менеджерів освіти спирається не лише на логіку дисципліни, але й на модель фахівця, тобто характер та усвідомленість майбутньої професійної діяльності.

Розроблена нами програма з формування професійної культури майбутніх менеджерів освіти за освітньо-професійною програмою 011 – освітні, педагогічні науки створює можливості максимально наблизити зміст та процес навчання до майбутньої професійної діяльності. У запропонованих нами методах та формах навчальної діяльності відображається зміст майбутньої професійної діяльності, що дає змогу здійснювати загальний та професійний розвиток студентів магістратури.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Канівець Т.М. Комплекс методик для дослідження психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри. *Організаційна психологія. Економічна психологія.* № 1 (16). 2019. С. 60–61.
2. Камишин В. В. Рекомендації та алгоритми управління навчальним процесом з урахуванням основних домінант та рівнів домагань студентів. *Освіта та розвиток обдарованої особистості.* 2014. № 4. С. 52–59.
3. Концепція «Нова Українська Школа». 2018. Режим доступу: <https://mon.gov.ua>
4. Луначек В. Е. *Педагогічний менеджмент.* Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр». 2015. 512 с.
5. Мачинська Н. І. Теоретичні аспекти організації процесу педагогічної підготовки майбутніх магістрів в умовах вищого навчального закладу непедагогічного профілю. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи.* 2013. Вип. 6. С. 129–135.

6. Святоха В.А. Вплив управлінської культури керівника вищого навчального закладу на ефективність менеджменту. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2013. № 3 (32). С. 237–242

7. Харченко А. О. Проблеми формування професійної культури в системі підготовки менеджерів. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*. Харків. 2007. Вип. 15–16 (19–20). С. 88–96.

REFERENCES

1. Kanivets T.M. Kompleks metodyk dlia doslidzhennia psykholohichnoi hotovnosti studentiv do zdiisnennia maibutnoi profesiinoi kariery. [A set of methods for researching the psychological readiness of students to pursue a future professional career]. *Organizational psychology. Economic psychology*. No. 1 (16). 2019. Pp. 60–61 [in Ukrainian]

2. Kamyshyn V. V. Rekomendatsii ta alhorytmy upravlinnia navchalnym protsesom z urakhuvanniam osnovnykh dominant ta rivniv domahan studentiv. [Recommendations and algorithms for managing the educational process taking into account the main dominants and levels of harassment of students]. *Education and development of a gifted personality*. 2014. No. 4. pp. 52–59 [in Ukrainian]

3. Kontseptsiiia «Nova Ukrainska Shkola». [Concept "New Ukrainian School"]. 2018. Access mode: <https://mon.gov.ua> [in Ukrainian]

4. Luniachek V. E. Pedagogichnyi menedzhment. [Pedagogical management]. : Edition of HarRI NADU "Master". 2015. 512 s. [in Ukrainian]

5. Machynska N. I. Teoretychni aspekty orhanizatsii protsesu pedahohichnoi pidhotovky maibutnikh mahistriv v umovakh vyshchoho navchalnoho zakladu nepedahohichnoho profilu. [Theoretical aspects of the organization of the process of pedagogical training of future masters in the conditions of a higher educational institution of a non-pedagogical profile]. *Adult education: theory, experience, perspectives*. 2013. Vol. 6. pp. 129–135 [in Ukrainian]

6. Sviatokha V.A. Vplyv upravlinskoï kultury kerivnyka vyshchoho navchalnoho zakladu na efektyvnist menedzhmentu. [The influence of the managerial culture of the head of a higher educational institution on the effectiveness of management]. *Theoretical and applied problems of psychology*. 2013. No. 3 (32). pp. 237–242 [in Ukrainian]

7. Kharchenko A. O. Problemy formuvannia profesiinoi kultury v systemi pidhotovky menedzheriv. [Problems of formation of professional culture in the system of training managers]. *Problems and prospects of the formation of the national humanitarian and technical elite*. Kharkiv. 2007. Vol. 15–16 (19–20). pp. 88–96 [in Ukrainian]