

universities the following cycles were compared: humanitarian and socio-economic training, natural science training, professional-oriented training, professional-pedagogical training and professional subject-science training. That is the kind of the academic disciplines content organization which consists of the various cycles proving the vast variety of the opportunities for the formation of ecological-valeological culture of students. According to the results of the study, it was concluded that professional – pedagogical training has a similar psychological-pedagogical character in both universities, but subject-science training is a little different namely in its main focus. Thus, in pedagogical university – the natural direction is tangible, but in the classical university – the valeological direction is clearly expressed. Furthermore, the represented activity program “Health Club” at the Valeology department of Karazin Kharkiv National university is proposed as a general example of the extracurricular organization of students’ activities aimed at the valeological attitudes forming and the supplementation to the healthcare system activity in the classical university toward the formation of ecological and valeological culture of students’ youth.

*Key words:* healthcare educational environment, curricula cycle, students, classical and pedagogical universities.

Стаття надійшла до редакції 22.09.2018 р.

Прийнято до друку 26.10.2018 р.

Рецензент – д.п.н., проф. Караман О. Л.

УДК 323.3-057.34

**І. М. Калініна**

### **ЗМІСТ СИСТЕМИ ПЕДАГОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДИХ ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ**

До сьогодні в науці накопичено великий фонд теоретичних знань, присвячених як самому системному підходу в усьому різноманітті його аспектів, так і дослідженням у різних галузях науки, які спираються на методологію системного підходу. Це доводить і підтверджує, що системний підхід сьогодні є одним з провідних напрямків наукового пізнання. У зв'язку з цим, не повторюючи численні аналітичні міркування сучасних авторів про системний підхід, вичленуємо ті його теоретичні положення, які можуть бути максимально застосовані до нашого дослідження. При цьому, ми спираємося на фундаментальні праці таких авторів як А. Авер'янов [1; 2], П. Анохін [3], В. Афанасьєв [4], І. Блауберг [5; 6; 7], К. Болдинг [8], М. Каган [9], В. Кузьмін [10], В. Лекторський

[11], Ф. Перегуров [12], В. Сагатівський [13], В. Садовський [14], Г. Щедровицький [15], Е. Юдін [16] та ін.

Мета статі – охарактеризувати зміст педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців

Переходимо до характеристики компонента педагогічної системи – змістовного компонента.

Відправною точкою визначення змістовного компонента системи ми вважаємо сукупність певних груп знань в першу чергу необхідних держслужбовцю вперше призначеному на посаду та держслужбовцю, який не має спеціальної освіти управлінця.

Виходячи з нашої системи основ управлінської діяльності, об'єктивних вимог до рівня професіоналізму держслужбовця, ці знання можна представити наступними блоками:

1. Основи державного управління – містить в собі такі розділи як поняття державного управління; методи державного управління; суб'єкти й об'єкти державного управління; структура та компетентність органів законодавчої та виконавчої влади.

2. Правові основи державної служби. Цей блок включає в себе такі розділи: природа державної служби та історичні тенденції її розвитку; законодавчі нормативні акти, що визначають правові та організаційні завдання забезпечення держслужби; Закон України «Про державну службу», принципи державної служби, проходження державної служби.

3. Психологічні аспекти управлінської діяльності. У цей блок включені розділи: емоційно-вольова регуляція станів в управлінській діяльності; створення психологічного комфорту й мікроклімату; професійне вигорання і його подолання; проблема лідерства в психології управління, стиль діяльності державних службовців та його класифікації.

4. Теорія і практика прийняття управлінських рішень. Цей блок містить в собі: загальні поняття про управлінське рішення; підготовка управлінського рішення як процесу діяльності; методи і прийоми прийняття управлінського рішення; процес прийняття управлінського рішення; прийняття стратегічних управлінських рішень; роль людського фактора в ухваленні рішення.

5. Етика ділового спілкування. Цей блок складається з таких розділів: моральні еталони і зразки поведінки держслужбовця, види і функції спілкування; структура та засоби спілкування; комунікаційний процес і спілкування як взаємодія; манера спілкування, особливості ділової бесіди; ділові дискусії; етикет і культура поведінки державного службовця.

6. Конфлікти в системі управлінської діяльності. Цей блок включає такі питання: поняття конфлікту і конфліктної ситуації; структурні елементи і функції конфлікту: класифікація конфліктів і їх цілі в управлінській діяльності; стратегія поведінки в конфлікті; види внутрішньо особистісних конфліктів; міжособистісні конфлікти; групові конфлікти; шляхи вирішення конфліктів в управлінській діяльності.

Виділені нами блоки управлінських знань не є «застиглим утворенням». Вони служать тим фундаментом, на який спирається особисто-професійне становлення держслужбовців, і на основі якого може будуватися подальша професійна освіта. Знаннями не обмежується змістовний компонент педагогічної системи. Вони матеріалізуються в діяльності управлінця через сукупність професійних умінь справжнього держслужбовця, які формуються у нього в практичній діяльності, приходять з досвідом державної служби. Аналіз реальної практики держслужбовців, уперше призначених на посаду державної служби, аналіз акмеологічних досліджень дозволяє нам виділити сукупність управлінських умінь, які повинен опанувати держслужбовець на початку своєї кар'єри. При цьому ми виходимо з класифікації запропонованої Н. Кузьміної і виділяємо п'ять груп умінь:

**Гностичні уміння:**

1. Уміння виступати суб'єктом управлінської діяльності, здатним до самовизначення та саморозвитку;
2. Уміння осмислювати ситуацію в управлінському аспекті, тобто відповідно характерних саме для неї візців розуміння, сприйняття, ставлення, оцінювання;
3. Уміння знаходити, аналізувати та продуктивно використовувати зворотній зв'язок;
4. Уміння володіти механізмом саморегуляції, необхідної для успішного виконання управлінської діяльності.

**Проектувальні вміння:**

1. Уміння визначати й обирати можливі, адекватні та найефективніші способи діяльності та варіанти взаємодії з колегами, підлеглими та іншими людьми;
2. Уміння прогнозувати виникнення проблемної ситуації, діагностувати її наявність та давати оцінку;
3. Уміння проектувати та використовувати власні прийоми самовдосконалення та самоосвіти; Уміння оцінювати та коригувати процес міжособистісної взаємодії.
4. Уміння оцінювати та корегувати процес міжособистісної взаємодії.

**Конструктивні вміння:**

1. Уміння застосовувати різноманітні управлінські технології;
2. Уміння володіти запобіжними методами конструктивного розв'язання конфліктів, засобом подолання розбіжностей у конфлікті;
3. Уміння будувати конструктивні моделі (алгоритми) суперечки, дискусії з опонентами, брати в них ініціативу у свої руки;
4. Уміння в ході рішення управлінської проблеми відійти від запрограмованої поведінки, подивитися на проблему по новому, знайти оригінальне рішення.

**Організаційні вміння**

1. Уміння розробляти й реалізовувати управлінські рішення, стратегії індивідуальних та колективних дій;

2. Брати на себе відповідальність за власні дії, колективну справу, прийняття рішення та їх виконання;

3. Уміння актуалізувати свій особистий досвід стосовно конкретної ситуації професійної діяльності;

4. Уміння позитивно сприймати і прогнозувати креативні ідеї в організації управлінської діяльності.

**Комунікативні уміння:**

1. Уміння визначати мету комунікації, застосовувати ефективні стратегії спілкування залежно від ситуації;

2. Уміння володіти прийомами вербальної і невербальної комунікації, слухати, чітко висловлювати свої думки, адекватно реагувати на критику;

3. Уміння емоційно налаштовуватися на спілкування з іншими, розуміти почуття, потреби та проблеми інших людей, висловлювати це розуміння;

4. Уміння адаптації до різноманітних систем взаємовідносин людей.

Виявлена і узагальнена сукупність знань і умінь держслужбовців відображає ту частину процесу їх особистісно-професійного становлення, яка відноситься до професіоналізму діяльності та досить докладно характеризує її зміст. Решта підсистеми (професіоналізму особистості, нормативності діяльності, продуктивної Я-концепції). Їх зміст характеризує особистісні здібності, якості, творчий потенціал, рівень моральної системи регуляції на високому рівні професійної майстерності, коли початкові етапи особистісно-професійного становлення залишилися позаду. Особливість нашої педагогічної системи полягає в тому, що поперше, ми виходимо з того, що фахівці, які прийшли на держслужбу пройшли досить суворий відбір, вони вже відбулися як висококваліфіковані фахівці в своїй галузі, у них в цілому сформульовано засади необхідних управлінських якостей.

По-друге, в період адаптації до управлінської діяльності, ставити завдання формування на високому рівні всіх необхідних особистісних показників не представляється можливим.

По-третє, акцент слід зробити на діагностиці, виявленні та актуалізації основних рис професіоналізму особистості, без яких вирішувати управлінські проблеми вкрай складно.

По-четверте, на наш погляд, не слід надмірно деталізувати зміст і кількість таких складових професіоналізму особистості, оскільки це може привнести плутанину при аналізі й знизити інструментальне їх значення в процесі дослідження.

Виходячи з вище викладеного, ми вважаємо найоптимальнішим при визначенні основ професіоналізму особистості як складових частин змістовного компонента нашої системи звернеться до нормативно-правових документів, спеціально присвячених цим питанням.

Раніше ми відзначали, що таким нормативним і моральним регулятором виступають Правила етичної поведінки державних службовців, затверджені Постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2016 р. № 65. Цей документ має для нас вирішальне значення, оскільки в ньому в концентрованій формі точно і ясно викладені основні вимоги держави до особистості й професіоналізму держслужбовців. Вони по суті відображають в узагальненому вигляді і містять в собі всі основні характеристики професіоналізму особистості держслужбовців. Коротко прокоментуємо цей документ. У ньому декларуються сім основних принципів етики державної служби, якими повинні керуватися держслужбовці. Далі, у другому розділі, дається узагальнена характеристика кожного з цих принципів. Кожен з них характеризується як сукупність певних вимог до особистості та діяльності держслужбовців. Ці вимоги в свою чергу об'єднують в собі і відображають ряд цивільних, етичних, психологічних, комунікаційних та інших якостей. Таким чином, цей документ служить для нас фундаментом для опису змістовного компонента нашої педагогічної системи.

Перший принцип, виділений в Правилах – служіння державі і суспільству, передбачає: чесне служіння і вірність державі; забезпечення державних інтересів під час виконання завдань та функцій держави; сприйняття реалізації прав та законних інтересів людини й громадянина; формування позитивного іміджу держави.

Другий принцип – гідна поведінка, передбачає: повагу до гідності інших осіб; ввічливість та дотримання високої культури спілкування; доброзичливість і запобігання виникненню конфліктів у стосунках з громадянами; недопущення у тому числі під час поза державної служби, дій і вчинків, які можуть зашкодити інтересам державної служби чи негативно вплинути на репутацію державного службовця.

Третій принцип – добросовісність, містить в собі: спрямованість дій на захист публічних інтересів, забезпечення пріоритету загального блага громадян над особистими, приватними або корпоративними інтересами; неприпустимість використання державного майна в особистих цілях; недопущення наявності конфлікту між публічними і особистими інтересами; нерозголошення та невикористання інформації, що стала відома у зв'язку з виконанням державним службовцем своїх обов'язків, у тому числі після припинення державної служби, крім випадків, установлених законом; недопущення надання будь-яких переваг і виявлення прихильності до окремих фізичних та юридичних осіб, політичних партій, громадських і релігійних організацій.

Наступний принцип – лояльність, передбачає: добросовісність щодо виконання рішень Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України та державного органу, в якому працює державний службовець, незалежно від своїх власних переконань і політичних поглядів; утримання від будь-яких проявів публічної критики діяльності державних органів, їх посадових осіб; коректне ставлення до

керівників і співробітників державного органу під час виконання державним службовцем своїх обов'язків.

П'ятий принцип – політична нейтральність, передбачає: недопущення впливу політичних інтересів на дії та рішення державного службовця; відмові від публічної демонстрації політичних поглядів і симпатій; дотримання вимог стосовно обмежень щодо політичної діяльності, встановлених законом стосовно окремих категорій державних службовців; уникнення використання символіки політичних партій під час виконання державним службовцем своїх обов'язків; забезпечення прозорості у відносинах з особами, що виконують політичні функції.

Шостий принцип – прозорість і підзвітність включають в себе: відкритість та доступність інформації про діяльність державного службовця, крім випадків, визначених Конституцією та законами України; ведення обліку телефонних розмов та особистих зустрічей з представниками політичних партій, народними депутатами України, суб'єктами господарювання або їх уповноваженими особами, а також надання інформації про такі розмови та зустрічі у порядку, встановленому законодавством про доступ до публічної інформації, ведення обліку фактів використання транспортних засобів, майна, інших матеріальних та нематеріальних активів, наданих за рахунок фізичних та юридичних осіб у службових цілях.

Останній принцип – сумлінність, передбачає: добросовісність, чесне та професійне виконання державним службовцем своїх обов'язків, виявлення ініціативи і творчих здібностей; постійне підвищення рівня своєї професійної компетентності та удосконалення організації службової діяльності; недопущення ухилення від прийняття рішення та відповідальність за свої дії та рішення.

Орієнтуючись на цей документ як частину змісту системи педагогічної підтримки початківців держслужбовців ми будемо організовувати їх адаптацію до управлінської діяльності.

Таким чином, представлена сукупність професійних управлінських знань, умінь і відповідних правил етичної поведінки складають основу системи педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців.

### **Список використаної літератури**

**1. Аверьянов А. Н.** Система: философская категория и реальность / А. Н. Аверьянов. – М. : Мысль, 1976. – 328 с. **2. Аверьянов А. Н.** Системное познание мира: Методологические проблемы / А. Н. Аверьянов. – М. : Политиздат, 1985. – 263 с. **3. Анохин П. К.** Философские аспекты теории функционирования системы: избр. тр. / П. К. Анохин. – М. : Наука, 1978. – 400 с. **4. Афанасьев В. Г.** Системность и общество / В. Г. Афанасьев. – М. : Политиздат, 1980. – 368 с. **5. Блуберг И. В.** Системный подход в современной науке / И. В. Блуберг, В. Н. Садовский, Э. Г. Юдин // Проблемы методологии

системного исследования / ред. кол.: И. В. Блауберг и др. – М. : Мысль, 1970. – С. 7–48. **6. Блауберг И. В.** Становление и сущность системного подхода / И. В. Блауберг, Э. Г. Юдин. – М. : Наука, 1973. – 270 с. **7. Блауберг И. В.** Философский принцип системности и системный подход / И. В. Блауберг, В. Н. Садовский, Э. Г. Юдин // Вопросы философии. – 1978. – № 8. – С. 39–52. **8. Боулдинг К.** Общая теория систем – скелет науки / К. К. Боулдинг // Исследование общей теории систем: сб. / Под ред. В. И. Садовского и Э. Г. Юдин. – М. : Прогресс, 1966. – С. 106–124. **9. Каган М. С.** Система и структура / М. С. Каган // Системные исследования: Ежегодник 1983 // ред. кол. И. В. Блауберг и др. – М. : Наука, 1983. – С. 86–106. **10. Кузьмин В. П.** Принципы системности в теории и методологии К. Маркса / В. П. Кузьмин. – М. : Политиздат, 1976. – 300 с. **11. Лекторский В. А.** Субъект, объект, познание / В. А. Лекторский. – М. : Наука, 1980. – 358 с. **12. Перегудов Ф. И.** Введение в системный анализ / Ф. И. Перегудов, Ф. П. Тарасенко. – М. : Высш. шк., 1980. – 367 с. **13. Сагатовский В. Н.** Опыт построения категориального аппарата системного подхода / В. Н. Сагатовский // Философские науки. – 1976. – № 3. – С. 67–78. **14. Садовский В. Н.** Основания общей теории систем : логико-методологический анализ / В. Н. Садовский. – Наука, 1974. – 279 с. **15. Щедровицкий Г. П.** Проблемы методологии системного исследования / Г. П. Щедровицкий. – М. : Знание, 1964. – 48 с. **16. Юдин Э. Г.** Системный подход и принцип деятельности / Э. Г. Юдин. – М. : Наука, 1978. – 391 с.

**Калініна І. М. Зміст системи педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців**

У статті представлена сукупність професійних управлінських знань, умінь і відповідних правил етичної поведінки, які складають основу системи педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців.

*Ключові слова:* педагогічна підтримка, знання, уміння, навички, особистісно-професійне становлення, держслужбовці.

**Калинина И. М. Содержание системы педагогической поддержки личностно-профессионального становления молодых госслужащих**

В статье представлена совокупность профессиональных управленческих знаний, умений и соответствующих правил этического поведения, которые составляют основу системы педагогической поддержки личностно-профессионального становления молодых госслужащих.

*Ключевые слова:* педагогическая поддержка, знания, умения, навыки, личностно-профессиональное становление, госслужащие.

**Kalinina I. Contents of the System of Pedagogical Support of Personality-Professional Formation of Young Civil Servants**

The article presents a set of professional managerial knowledge, skills and relevant rules of ethical behavior, which form the basis of the system of pedagogical support for the personal and professional formation of young civil servants.

*Key words:* pedagogical support, knowledge, skills, skills, person-professional formation, civil servants.

Стаття надійшла до редакції 19.09.2018 р.

Прийнято до друку 26.10.2018 р.

Рецензент – д.п.н., проф. Харченко С. Я.

УДК 37.018-056.3(477)

**В. Є. Коваленко**

**ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ КОРЕКЦІЙНИХ ПЕДАГОГІВ  
ДО РОБОТИ В УМОВАХ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ ДІТЕЙ  
З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ**

На сучасному етапі розвитку суспільства в Україні освітні реформи набувають все більше гуманістичної спрямованості. Одним з пріоритетних напрямів у навчанні дітей з особливими освітніми потребами є впровадження інклюзивного навчання.

Успішна інклюзія неможлива без спеціального корекційно-педагогічного супроводу. Тому однією з нагальних проблем інклюзивної освіти, яка потребує вирішення на даному етапі, є кадрове забезпечення інклюзивних навчальних закладів. Тож перед науково-педагогічними працівниками закладів вищої освіти постає проблема підготовки корекційних (спеціальних) педагогів, здатних відповідати сьогоднішнім суспільним викликам, спроможним на високому рівні організувати процес корекційного навчання, виховання і розвитку дітей з особливими освітніми потребами в закладі освіти.

На необхідність вирішення проблем, пов'язаних з формуванням у студентів спеціальності 016 Спеціальна освіта системи знань, умінь і навичок роботи в класі з інклюзивним навчанням дітей з особливими освітніми потребами вказують сучасні українські вчені – педагоги В. Бондар, Ю. Бистрова, О. Глузман, О. Друганова, Т. Ілляшенко, А. Колупаєва, С. Миронова, О. Рацул, В. Синьов, О. Хохліна, М. Шеремет та ін. Проте і сьогодні недостатньо дослідженим залишається питання формування у майбутніх корекційних педагогів навичок розробки для дитини з особливими освітніми потребами індивідуальної освітньої траєкторії, як способу реалізації її особистісного потенціалу.