

СУЧАСНИЙ
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИЙ
ДИСКУРС У ВИРІШЕННІ
ОСВІТНІХ ПРОБЛЕМ

КОЛЕКТИВНА МОНОГРАФІЯ

**Міністерство освіти і науки України
Національна академія педагогічних наук України
Науково-дослідний центр проблем
соціальної педагогіки та соціальної роботи Національної
академії педагогічних наук України та Луганського
національного університету
імені Тараса Шевченка**

**СУЧАСНИЙ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИЙ
ДИСКУРС У ВИРІШЕННІ ОСВІТНІХ
ПРОБЛЕМ**

Колективна монографія

*За науковою редакцією
доктора педагогічних наук, професора С. Я. Харченка*

**Київ
Талком
2021**

УДК 37.013.42(477)(02)
С 91

*Рекомендовано до друку вченою радою
ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»
(протокол № 9 від 28 травня 2021 року)*

Колектив авторів:

Харченко С. Я., Бабіч В. І., Григоренко В. Л., Докучасва В. В., Кальченко Л. В., Коношенко С. В., Краснова Н. П., Лісовець О. В., Омельченко С. О., Онипченко О. І., Островська Н. О., Петришин Л. Й., Прошкін В. В., Рассказова О. І., Степаненко В. І., Сургова С. Ю., Тимошенко Н. Є., Ткачов С. І., Ткачова Н. О., Хміль Н. О., Шевченко Н. О.

Рецензенти:

- Богданова І.М.** – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри соціальної педагогіки, психології та педагогічних інновацій Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського (м. Одеса);
- Волкова Н.П.** – завідувач кафедри інноваційних технологій з педагогіки, психології та соціальної роботи Університету імені Альфреда Нобеля (м. Дніпро);
- Чернуха Н.М.** – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціальної реабілітації та соціальної педагогіки Київського університету імені Тараса Шевченка.

Сучасний науково-педагогічний дискурс у вирішенні освітніх проблем : кол. монографія / Харченко С. Я. та ін.; за наук. ред. Харченка С. Я.; Держ. закл. «Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка», Старобільськ. – К. : Талком, 2021. – 467 с.

ISBN 978-617-8016-09-8

У монографії представлено теоретичні та практичні засади проблеми реалізації сучасного науково-педагогічного дискурсу у процесі вирішення актуальних освітніх проблем. Зміст монографії складається з двох розділів, у яких розглянуто основні напрями соціально-педагогічних досліджень сучасної соціальної сфери, окреслено вагомі проблеми професійної освіти та шляхи їхнього вирішення. Книгу призначено для науково-педагогічних, наукових і педагогічних працівників.

УДК 37.013.42(477)(02)

ISBN 978-617-8016-09-8

© ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2021

З М І С Т

На честь 70-річного ювілею професора	
Сергія Яковича Харченка (автор: Омельченко С. О.).....	5
Наукова школа професора Сергія Яковича Харченка.....	8

РОЗДІЛ 1.

ОСНОВНІ НАПРЯМИ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ СУЧАСНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

Харченко С. Я. Теоретико-методологічний аспект педагогічного дискурсу проблем освіти.....	16
Кальченко Л. В. Організаційне моделювання системи соціально-педагогічної роботи з превенції соціального сирітства у територіальній громаді міста.....	37
Коношенко С. В. Сутність і структура управлінської культури соціального працівника.....	88
Онипченко О. І. Концептуальний аналіз проблеми статеворольової соціалізації дітей та підлітків у вітчизняній педагогічній думці ХХ – ХХІ століть.....	108
Петришин Л. Й. Кайдзен технологія у підготовці педагогічних працівників до творчо-конструктивної діяльності.....	137
Рассказова О. І., Григоренко В. Л., Шевченко Н. О. Системно-структурний підхід до обґрунтування соціально-педагогічної технології розвитку соціальності дітей в умовах інклюзивної освіти.....	156
Степаненко В. І. Особливості дистанційного консультування в соціальній роботі з різними категоріями клієнтів.....	176
Краснова Н. П. Технології формування професійно-етичної компетентності майбутніх соціальних працівників в процесі професійної підготовки.....	197
Островська Н. О. Теоретичні та технологічні підходи до формування усвідомленого батьківства молоді в діяльності територіальної громади.....	227
Сургова С. Ю. Готовність майбутніх соціальних працівників до превентивної діяльності як соціально-педагогічна проблема.....	258

Тимошенко Н. Є. Професійне самовдосконалення фахівців соціальної сфери	283
---	-----

**РОЗДІЛ 2.
ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА МЕТОДИКИ
ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

Докучасва В. В. Імпрувмент як інструмент інноватизації освітнього простору.....	314
Бабіч В. І. Теоретичні засади моделювання педагогічної системи професійної підготовки майбутніх учителів до формування соціального здоров'я учнів основної школи...	330
Лісовець О. В. Інноваційні практики забезпечення прав учасників освітнього процесу.....	360
Прошкін В. В. Розвиток професійної мобільності учителів в умовах неформальної освіти.....	383
Ткачов С. І., Ткачова Н. О. Сучасна неформальна освіта: суть, можливості та ризики.....	407
Хміль Н. О. Педагогічна система формування професійної готовності майбутніх учителів до використання хмарних технологій в освітньому процесі....	440

РОЗДІЛ 2 ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА МЕТОДИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

В. В. Докучаєва

доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри дошкільної
та початкової освіти

Державного закладу «Луганський національний
університет імені Тараса Шевченка»

ІМПРУВМЕНТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ІННОВАТИЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ

***Анотація.** Автор статті, через з'ясування сутності поняття «імпрувмент», вивчає можливості його використання як інструменту інноватизації освітнього простору й обґрунтовує доцільність застосування для процедур імпрувменту технології проектування інноваційних педагогічних систем. У площині спільного та розбіжностей досліджуються категорії «зміна» та «інновація». Піддається аналізу взаємоз'язок понять «управління змінами» й «управління проектами». З'ясовується роль фреймворку у процесах управління змінами, інноватизації, організаційного проектування.*

***Ключові слова:** імпрувмент, інноватизація, управління змінами, організаційний розвиток, системна технологія втручання, реінжиніринг, фреймворк, технологія проектування інноваційних педагогічних систем.*

Звертаючись до проблеми, порушеної назвою статті, зазначимо, що її актуальність ми, насамперед, пов'язуємо з розмаїттям змін, які відбуваються в сучасному освітньому просторі, та які, на нашу думку, потребують ретельного вивчення, оскільки не всі зміни є інноваціями за сутністю, навіть якщо вони й мають позитивний вектор.

Тому, як одне з пріоритетних завдань, у межах розробки концепції проектування інноваційних педагогічних систем [1], ми розглядали вивчення процесу виникнення, становлення й

розвитку нового – з огляду на можливості надання йому керованого впливу. Та якщо сьогодні ми маємо констатувати, у цілому, достатню розробленість категорії «нове», а далі – похідного від неї поняття «інновація», що є базовими конструктами такої галузі, як інноватика, то аж ніяк не можемо це стверджувати стосовно поняття «зміна», стрімко поширюваного у сфері суспільного буття, але не визначеного поки що як предмет дослідження в межах галузевого знання.

Розвідки за цим напрямом привели нас до поняття «імпрувмент», яке вказує на ймовірну галузь, що опрацьовує, як ключове, поняття «зміна», оскільки достеменно імпрувмент має означати «поліпшення», «удосконалення», «прогрес», «модернізація» тощо [2]. Тож, за *мету* статті ми ставимо так: на підставі з'ясування сутності поняття «імпрувмент», обґрунтувати: а) можливості його використання як інструменту інноватизації освітнього простору; б) доцільність застосування для його процедур технології проєктування інноваційних педагогічних систем.

Підаючи аналізу ключові поняття статті, відразу зазначимо, що терміни «зміна» й «інновація» ми розглядаємо водночас і як рядопокладені, і як досить віддалені один від одного. Тому, як доцільне, постає питання про їх спільність, а також – доречність використання у єдиному контексті.

Якщо припустити, що «зміна» й «інновація» – це поняття, що можуть визначати і *процес*, і його *результат*, то як найбільш суттєву закономірність щодо їх застосування слід відзначити схильність дослідників визначати одне через інше, – інновацію як результат зміни, або – зміну як мету (результат) інновації. Утім, хоча одне з них належить інноватиці, а інше («зміна»), імовірно, – імпрувменту, однак спільність, вважаємо, варто шукати в площині їх співвідношення з поняттям «нове» [1].

Суттєво, що з поняттям «зміна» ми стикаємося в межах аналізу філософського аспекту проблеми нового, а саме – її онтологічного плану [1]. П'єр Гассенді (1502 – 1655 рр.) – французький філософ-матеріаліст, фізик, астроном, священник, професор кількох університетів [3], який першим у Європі досліджував категорію нового, у її трактуванні дотримувався механістичного підходу. Щодо розмаїття видів змін

стверджував, що у їх основі міститься механічне переміщення. У той же час Гассенді розрізняв рух як «перенесення» (*latio*), «пересування» (*motus localis*), та рух як «зміну» (*mutatio*) і «перетворення» (*alteratio*) [4, с. 167].

За Гассенді, найбільш важливою для сутності речей зміною є зміна якісного стану. Усі речі, на його думку, мають початок і кінець; нова якість може виникнути лише з того, що вже існує. «Коли я кажу, що тіло вперше створюється, або починає існувати, я ... не стверджую, що в ньому не існувало раніше нічого з того, що в ньому є субстанціонального, чи тілесного. Бо були раніше атоми й молекули ... з яких утворилося тіло...», – запевняє вчений [Там само, с. 182–183].

Отже, не ототожнюючи механічне переміщення й зміну, Гассенді подає останню як *виникнення нової якості* (втрату попередньої якості).

Акцентуючи увагу саме на такому розумінні зміни, підкреслимо, що, за ознакою набуття речами нових якостей, а отже, – і нового стану, ця інтерпретація є співзвучною сучасному трактуванню зміни, що подає останню як «категорію філософського дискурсу, яка характеризує стан, альтернативний стабільності, перехід з одного стану в інший, зміни змісту в часі» [6]. При цьому, сучасним баченням актуалізуються характеристики змін, запропоновані П. Гассенді: «Відповідно до локалізації змін у просторі й часі, виокремлюють зміни в просторі (механічний рух) та зміни в часі» [Там само].

Якщо взяти до уваги, що *імпрувмент*, у загальному його розумінні, постає як *цілеспрямовані зміни*, що аж ніяк не пов'язані з параметрами простору й часу, то в цьому випадку ми говоримо про *якісні зміни*, що є результатом порушення структури речей (В. Д.). У такому сенсі поняття «зміна» максимально наближається до поняття «інновація», що в широкому значенні подається як *упровадження нового з метою підвищення ефективності процесів та якості продукції, відповідно до запитів ринку* [5]. Таким чином, можна стверджувати, що за певних умов зміна набуває рис інновації. З'ясування цих умов, фактично, слугуватиме нам підґрунтям для використання імпрувменту як інструменту інноватизації освітнього простору.

На філософському рівні згадані умови, на нашу думку, випливають з самої природи феномена «становлення», а саме – з його діалектичної сутності, що виявляється в межах закону заперечення заперечення. З огляду на останній, становлення системи має проходити через кілька якісних етапів. Вихідний етап – «становище» – характерний єдністю вихідних елементів та властивої їм структури. На етапі переходу від «становища» до «заперечення» (стадія «заперечення») розвитку набуває лише частина елементів структури, тоді як на етапі переходу від «заперечення» до «заперечення заперечення» (стадія «заперечення заперечення») здобувається *прогресивна заміна всіх елементів* первісного явища [6]. Тобто, у такий спосіб *закон заперечення заперечення подає розвиток нового – як цілого, у його елементно-структурному висвітленні.*

Та, на відміну від процесу виникнення нового, що є цілком природним, інновація передбачає внесення (ззовні!) певних елементів до існуючої структури (тобто, є наслідком штучного процесу, а саме – інноваційної діяльності).

Оскільки будь-який штучний процес має бути керованим, тобто – цілеспрямованим, розглянемо, які можливості містить *імпрувмент*, з точки зору цілеспрямованих змін.

О. Маркушина пов'язує виникнення терміна «імпрувмент» зі стрімким розвитком сфери бізнес-організації, який за часом прийшовся на 2004 р. Далі, на її думку, з оприлюдненням праці М. Шина «Імпрувмент: управління змінами, спрямоване на розвиток» (2010 р.) [7], додався й термін «імпрувер» (тобто, фахівець з організаційного розвитку, який працює у штаті підприємства та розвиває компанію зсередини) [8]. На думку О. Маркушиної, *improvement* має перекладатися як «удосконалення». Як усвідомлена діяльність, імпрувмент бере свій початок у післявоєнній Японії, у межах удосконалення виробництва, далі – управління маркетингом, організації процесів, у цілому, – аж поки згодом не виникла *філософія неперервних поліпшень*. При цьому, наводиться аналогія з терміном «кайдзен», який, за твердженням О. Маркушиної, семантично відрізняється від імпрувменту, оскільки останній становить собою культурне *вдосконалення організації*, тоді як кайдзен – *технологію досягнення операційного вдосконалення*

бізнесу. Крім того, імпрувмент не є тотожним організаційному розвитку, який постає у фокусі інтересів фахової психології, хоча й у складі імпрувменту. Утім, останній, як галузь, перебуває на стадії становлення, у якій окреслюється такий компонент, як організаційна поведінка, що має, крім психології, корені в інших когнітивних науках (нейроекономіка, психолінгвістика тощо). Отже, на відміну від ефективності операційної діяльності, що є метою кайдзен, імпрувмент орієнтований на ефективність управлінських процесів, стратегії й культури [8].

Таким чином, дотримуючись розподілу цілеспрямованих змін на кайдзен та імпрувмент, продовжимо подальшу класифікацію, розмежовуючи поняття «управління змінами» (change management) та «управління змінами, спрямоване на розвиток» (організаційний імпрувмент). Утім, на нашу думку, і в одному, і в іншому випадку йдеться про методологію: у першому – це структурний підхід до переведу індивідів, команд та організацій із поточного стану в бажаний майбутній стан [9], у другому – технологія внесення змін (узагальнено сформульовано нами – для визначення сукупності підходів до здійснення змін).

Однак, за формальною логікою, якщо розглядати організацію як єдину систему, що функціонує як виробничий процес, то управління змінами у виробничому процесі має подаватися як єдина стратегія, що далі розкладається на два аспекти: матеріально-технічний і соціально-психологічний.

Тобто, управлінський вплив має стосуватися, в одному випадку, технології виробництва, а в іншому, – людської комунікації.

Як суттєве, зазначимо, що *точкою біфуркації у лінійній стратегії організаційного імпрувменту*, після якої стає можливим розподіл на change management (робота з людьми) та виробничий менеджмент (зміни в технологічному процесі), є *вироблення моделі наступних змін, тобто – проєктування*.

Стадія проєктування у межах імпрувменту визначається як *організаційне проєктування*. У той же час, в *управлінні проєктами*, управління змінами подається як процес управління проєктом, у якому формально подані схвалені зміни [10]. При

цьому, управління проектами (Project Management) розглядається як конкретна діяльність, мета якої полягає в реалізації усіх завдань, поставлених у проєкті [11]. Цикл управління проектами, здебільшого, пов'язують з такими фазами, як старт, планування, виконання й контроль, завершення проєкту [Там само], хоча, на наш погляд, доцільніше використовувати більш розгалужену схему, подібну до тієї, що описує процес проєктування [12, с. 121, с. 138–139].

З огляду на зазначене вище, у випадку управління інноваційним проєктом, імпрувмент (управління змінами) постає як процес управління інноваційним проєктом. При цьому, доречним, на наш погляд, буде уведення поняття «інноваційний імпрувмент», що, у свою чергу, актуалізує відповідну гностичну площину, а саме – *управління змінами, націлене на оновлення*. Отже, саме імпрувмент стає інструментом такого оновлення.

Виходячи з розуміння поняття *оновлення як відродження, модернізації, регенерації, реконструкції, ремонту, переоблаштування* [13] тощо, ми використовуємо його для позначення проміжної стадії руху на ділянці між «зміна» та «інноватизація». При цьому, найменш якісно визначеною постає «зміна», більшу визначеність надає категорія «оновлення», тоді як «інноватизація» на цьому понятійному континуумі становитиме якісний максимум.

Тому, через феномен оновлення проаналізуємо, у чому полягає діяльність із проєктування змін – саме у векторі оновлення. З цією метою звернемося до технологій проєктування змін, аби з'ясувати їх оновлювальний потенціал, а далі – інструментальні можливості імпрувменту, у цілому, – у напрямі інноватизації.

Досліджуючи характер взаємозв'язку між поняттями «управління» і «проєктування» [1; 12], ми мали змогу встановити таке співвідношення через визначення стадій існування інноваційної педагогічної системи, а саме – проєктувальної та постпроєктувальної. Вочевидь, управління має бути співвіднесене з постпроєктувальною стадією, яка актуалізується фактом упровадження проєкту інноваційної системи [12, с. 139]. Тобто, у теоретичному сенсі, проєктування

й управління – це послідовні фази в життєвому циклі одного й того самого об'єкта: від моменту створення його моделі – аж до матеріалізації останньої і функціонування в реальних умовах. І це виявляється справедливим для менеджменту, здійснюваного в жорстких організаційних структурах (сфери маркетингу, фінансів, виробництва тощо), де функція проєктування, як така, не передбачається.

У випадку інноваційного менеджменту проєктування постає закономірною ланкою, що функціонує як гнучка організаційна структура [14].

Для такої галузі управління, як Change Management (управління змінами) проєктування постає як доцільна сукупність заходів, що має безпосередній вплив на ефективність управління. Зі свого боку, ми відзначаємо роль діяльності з *проєктування змін як концептогенного чинника, а далі – як стратегії впливу на процес змін.*

Зазначимо, що, хоча сенс проєктування змін – у спрямованості на оновлення, власне ідея привнесення механізму змін у сферу управління не є новою. За ствердженням фахівців у галузі менеджменту високотехнологічного виробництва, в основі технології змін лежить світовий досвід управління розвитком таких компаній, як «General Electric» «General Motors», «Ford», «Kodak», «Xerox» [15].

У цілому, зміни в організаціях, за ствердженням П. Грибкової, Т. Садовської, є наслідком «революцій у бізнесі», що мають такі ознаки, як: глобалізація ринків; інформаційне суспільство; виникнення принципово нових організаційних структур; зміни у структурі та якості робочої сили. Зміни можуть мати загальний характер, а отже, поширюватися на всі організації, та індивідуальні, які з певною метою плануються керівництвом компанії. Головне ж призначення змін в організації пов'язують з необхідністю ефективного пристосування до зовнішнього середовища.

З-поміж алгоритмів змін, напрацьованих по сьогодні, як універсальний розглядається метод Дж. Коттера «Вісім кроків трансформації в бізнесі», що дозволяють реалізувати зміни за будь-яких обставин. Решта підходів до здійснення змін є різними – за обсягом змісту дій, масштабом застосування,

цілеспрямованістю. До «вузькоспрямованих» технологій віднесено ТРВЗ, реінжиніринг, концепцію виробничої системи «Toyota» [15]. Узагальнені схеми змін надаються методами організаційного розвитку й системної технології втручання [Там само].

Метод організаційного розвитку (organisation development) [16] застосовується, якщо результати змін порушують такі утворення, як: організаційна культура; технологія бізнес-процесу; структура й кількісний склад організації. Метод системної технології втручання (systems intervention strategy) [17] виявляє доречність, якщо йдеться про впровадження нових технологій, інформаційних систем, пов'язаних з оптимізацією бізнес-процесів.

До найбільш запитаних підходів до управління й стратегічного планування належить ТРВЗ (теорія розв'язання винахідницьких завдань) [15]. Основним призначенням методу є розв'язання технічних проблемних завдань і розроблення інноваційних продуктів. Сучасний метод охоплює кілька наукових шкіл, що розвивають класичну ТРВЗ, додаючи нові розділи. При цьому, концептуальне ядро методу залишається незмінним, тоді як сама теорія піддається філософському переосмисленню й реструктуризації – з метою поширення.

Тобто, за нашим висновком, основною суттєвою ознакою осучаснення ТРВЗ, вочевидь, можна вважати долання меж суто технічного призначення й екстраполяцію у соціальну сферу (мистецтво, творчість, педагогіка тощо).

Принципи виробничої системи «Toyota» (Toyota production system) [18] також позбулися свого вузькогалузевого (промислового) пристосування й, на разі, слугують інструментом для проектування процесів фінансування, маркетингу, управління персоналом. Підхід «Toyota» вирізняється своїм філософським сенсом, який полягає у прийнятті проблем як певної неминучості, незважаючи на те, що їх появи передували прораховані кроки й ретельний план дій. Оскільки всі процеси, люди, обладнання й продукти перебувають у складній взаємодії, яку неможливо спрогнозувати, то, за підходом «Toyota», стратегія успіху – у своєчасному виявленні, усуненні (або ж – і запобіганні)

проблем, послідовній організації і постійному вдосконаленні виробництва. Інструменти й методи Toyota production system сьогодні мають широке визнання й використовуються в різних галузях з метою підвищення їх ефективності. Зокрема, це принцип just-in-time, pull system, система andon, метод value stream mapping [18].

Реінжиніринг бізнес-процесів (business process reengineering), на відміну від підходів, що пропонують поступове вдосконалення виробництва, спрямований на стрімку й ґрунтовну перебудову його організаційних засад та управління, суттєве переосмислення й радикальне перепроєктування бізнес-процесів – з метою досягнення найвищих результатів. Реінжиніринг не передбачає здійснення постійних, повільних змін, адже саме суттєве зростання ефективності, за рахунок швидкого проведення всебічних, докорінних змін, – і є сенсом цього методу [19]. Схема реінжинірингу бізнес-процесів містить такі етапи: 1) діагностика й моделювання процесів; 2) аналіз процесів; 3) перепроєктування процесів, формування регламентів; 4) упровадження регламентів; 5) створення механізму виконання регламентів [15, с. 3].

Системна технологія втручання (system intervention strategy) як метод була розроблена у 80-ті рр. ХХ століття на основі «жорстких» методів системної інженерії й дослідження операцій, пов'язаних з інженерними завданнями. У сучасній версії методу як сферу його застосування визначено широкий спектр управлінських завдань. Сутнісною рисою методу є зосередженість на процесуальному складнику діяльності, що, загалом, притаманне «м'яким» методам [17]. Технологія охоплює фази *діагностики, проєктування, упровадження* [Там само]. Суттєвим, на наш погляд, є те, що для кожної з фаз технологією передбачено певний продукт, а саме: 1) фаза діагностики – формулювання й узгодження поглядів на зміни; 2) фаза проєктування – розробка й відбір варіантів змін; 3) фаза впровадження – оцінювання варіантів змін, розробка планів упровадження.

Метод організаційного розвитку (organisational development) не передбачає швидкого отримання результатів,

що й відрізняє, на думку П. Грибкової й Т. Садовської, його від «жорстких» методів. Не акцентуючи увагу на часткових питаннях, цей метод має стратегічну й послідовну зорієнтованість, що й дозволяє йому узгодити між собою внутрішні й зовнішні зміни в організації [15, с. 3]. Суттєвою рисою методу є повторюваний і циклічний характер процесу організаційного розвитку, з огляду на те, що і власне зміни, і їх відстеження відбуваються у неперервному режимі [Там само]. Крім того, до особливостей методу слід віднести наявність двох мегаетапів. Перший – визначення майбутнього стану організації, включає формулювання місії, загального бачення й очікувань, попередніх (проміжних) цілей. Другий – управління переходом (від нинішнього до майбутнього стану), що включає визначення рівня змін, розвивальних заходів, відстеження прогресу внаслідок змін [16].

Стадія діагностики, що подається як багатократний процес, властивий будь-якому методу, орієнтованому на зміни, у межах методу організаційного розвитку реалізується через такі заходи: 1) оцінка внутрішньої ситуації в організації та здатності її до змін; 2) збір даних про технічний рівень організації; 3) вивчення культури організації з метою залучення різних груп до процесу змін; 4) оцінка зовнішнього оточення організації з метою виявлення конкурентних, законодавчих, галузевих, технологічних тенденцій, що можуть впливати на процес змін. На думку прихильників цього методу, його варто застосовувати, якщо: а) існуюча модель організації перешкоджає досягненню її цілей; б) нові технології вимагають змін у сприйнятті людей, існуючій структурі й системі; в) необхідно підвищити здатність організації адаптуватися до змін зовнішнього середовища [15, с. 4].

Отже, з огляду на зазначене вище, констатуємо, що будь-яка технологія змін обумовлюється певною концепцією змін та вибудовується відповідно до критеріїв останньої. Звідси, є доречним з'ясування концептуальних підстав перетворення технології змін на технологію інноватизації.

У визначеннях сучасних авторів *інноватизація* постає як активне впровадження нових технологій, високотехнологічних процесів створення інноваційних проектів у різних сферах людської діяльності (С. Тарасенко, А. Степанов, А. Золотарьова

та ін.). Як вихідна умова для масштабної інноватизації розглядається наскрізне створення високотехнологічного середовища, яке б постійно змінювалося – відповідно до вимог науково-технічного прогресу [20].

Поряд із терміном «інноватизація» до обігу вводиться «інноваціонізація [розвитку]», який за сенсом наближений до першого поняття. Утім, існує думка, що інноваціонізація – це складник процесу модернізації. Тож, для визначення спільного й розбіжностей між цими поняттями пропонується розрізнити аспекти широкого й вузького їх сенсу. За В. Прокіним, якщо у вузькому сенсі інноватизація подається як «упровадження у виробництво того, чого раніше не існувало», то в широкому значенні інноватизація постає «додаванням до модернізації (у вузькому сенсі)», причому остання означатиме «оновлення суспільства на основі прогресивних зразків техніки, технології, бізнес-процесів» [21]. Для більш чіткого відмежування згаданих понять, поряд із термінами «інноватизація» і «модернізація», що, у цілому, мають позначати позитивні тенденції розвитку, пропонується застосовувати й термін «архаїзація» (Г. Жога) – з метою визначення тенденції деградації, звернення до минулих зразків суспільного устрою (тобто – того, що гальмує й припиняє науково-технічний і соціально-економічний прогрес).

На наш погляд, суттєвою підставою для диференціювання понять «інноватизація» і «модернізація» є відмінність у таких основних характеристиках, як «зміст процесу новоуведення» й «інструменти новоуведення» [20]. Якщо *змістом інноватизації* слугує *принципове нововведення*, то у випадку *модернізації* її зміст складатиме лише «часткове оновлення існуючої технології» [Там само]. Інакше кажучи, для *модернізації* новизна продукту (технології) не є смислотворювальною характеристикою, і тому роль її *інструментів* виконують *запозичення, перенос, адаптація, поширення* існуючих продуктивних технологій та здобутків, отриманих на їх основі. Тоді як *інструментами інноватизації* слугують операції щодо *створення нового продукту, запровадження новітніх технологій, способів отримання й застосування передової продукції* (техніка, обладнання, знаряддя тощо).

Вочевидь, єдиною принциповою підставою для розмежування понять «інноватизація» і «модернізація» слід вважати *ступінь новизни* (продукту, процесу, способу). З огляду на це, актуальними стають терміни «інноваційність» та «інновативність». Оскільки інноватизація, у суб'єктному вимірі, становить собою процес накопичення, збереження, використання й розвитку інноваційного потенціалу суб'єктів будь-якої суспільно значущої діяльності (системи), що підлягає оновленню, то суб'єкти інноватизації виявляють свій інноваційний потенціал саме через такі його форми, як «інноваційність» та «інновативність» [22].

Інноваційність, за М. Посталюк, це креативні можливості, здатність суб'єктів діяльності *створювати різні типи інновацій*, причому, що є суттєвим, – «у спосіб створювального руйнування (термін Й. Шумпетера – В. Д.) технічного, технологічного, організаційного, управлінського, соціального, екологічного, економічного, інституціонального тощо внутрішнього середовища власного проживання» [Там само].

Інновативність, хоча так само пов'язана з креативними можливостями суб'єкта, однак подається як здатність «транслявати, мультиплікувати різні типи інновацій – у спосіб запозичення з іншого... зовнішнього середовища власного проживання» [Там само].

Суттєвим, на наш погляд, є те, що науковець, розглядаючи інноватизацію як чинник розвитку економічних систем у просторовому вимірі, акцентує увагу на тому, що запорукою сталості просторових структур розвитку макроекономічної системи є її спроможність до *генерування передумов* для наступного виявлення й реалізації інноваційності й інновативності суб'єктів на всіх рівнях системи. У цьому випадку сталість подається як властивість [економічної] системи «створювати й зберігати такі фрактальні зв'язки між структуроутворювальними елементами, які дозволяють підтримувати ... параметри її динамічного оновлення на заданому рівні з метою ефективного функціонування в конкретному середовищі» [Там само]. При цьому, наголошується на необхідності врахувати таку закономірність динамічного розвитку, як *єдність сталості та мінливості*,

урівноваженості та протилежного їй стану структур цього процесу [Там само].

У будь-якому випадку, як найважливіше, виокремлюємо те, що, за різних обставин, критерієм сталого й динамічного розвитку є не кінцевий стан структур системи, а саме наближення останніх до бажаних характеристик (тобто – перехідний стан).

Якщо новизна продукту інноваційного процесу досягається завдяки креативним можливостям (інноваційності) її суб'єктів, то набуття новоутвореним об'єктом бажаних (модельних) параметрів забезпечується проєктованим характером процесу здобуття нового. Оскільки в нашому дослідженні [1] ми виходимо з того, що проєктування – це перетворювальна (радикально оновлювальна) діяльність на певній концептуальній основі, то невід'ємною умовою ефективного проєктування будемо вважати наявність певної конструктивної ланки у схемі проєктування, а саме – фреймворку.

На думку вчених, для сучасних практиків освітнього менеджменту останнім часом властива прихильність підходу, що проголошує саме управління змінами, а не адміністрування організаційної структури [23, с. 8]. Вочевидь, це зміщує акцент уваги на прогностичний аспект управління, що, у свою чергу, пов'язаний з питаннями методології та алгоритмами проєктування змін. Тому, хоча й цілком передбачуваним є індивідуальний характер і, навіть, унікальність процесу змін (як природного, так і спеціально організованого, тобто – проєктованого), разом з тим, доречним є питання щодо виявлення загальної (типової, модельної) рамки проєктувального процесу – з метою упорядкування інформації про суперечності, цілі, процеси та інші елементи керованої освітньої системи. Визначаючи сутність рамки такого проєктувального процесу, К. Баранников пропонує термін „фреймворк” (framework), який він подає як «універсальний спосіб та алгоритм послідовного збору даних, цілепокладання, прийняття рішень» [Там само, с. 9], що, до того ж, здатний забезпечити цілісне моделювання запланованих змін.

На думку автора, новизна фреймворку, який він пропонує, пов'язана не лише зі змістом окремих блоків усередині проектувальних кроків, але, більшою мірою, з формуванням єдиного проектного каркасу, що стосується певних сфер діяльності організації та певних учасників планування [23, с. 10]. Інакше кажучи, фреймворк постає водночас і як теоретичний концепт проектувальника, і як його практичний інструмент.

За задумом автора, структура згаданого ним фреймворку має включати три змістові блоки («три групи активностей»): проблемного аналізу; цілепокладання; моделювання. З послідовною їх реалізацією й пов'язується отримання результату змін. У спосіб декомпозиції можемо виявити логічний вміст кожного блоку («групи активностей»).

Блок № 1 – проблемного аналізу, включає такі елементи аналізу: прояви проблеми; цільовий контингент («носії проблеми»); джерело проблеми. Як результат подається поінформованість за предметом аналізу.

Блок № 2 – цілепокладання, утворюється такими компонентами, як «мета» і «завдання». Результат – уточнений образ змін, формулювання мети, конкретизація завдань та вимірювальний апарат щодо їх опрацювання.

Блок № 3 – моделювання, містить такі компоненти, як «зміни», «ресурси», «ризики». Результат – комплект документації на проведення процесу змін (організаційна, технологічна, виконавча, обліково-контролююча), інформація щодо ресурсної забезпеченості процесу змін й оцінювання ризиків, пропозиції щодо оптимізації.

Таким чином, можемо говорити, що логіка фреймворку набуває реалізації від етапу до етапу, від минулого (ситуація, що склалася) до майбутнього стану – саме через проектування переходу.

Виходячи з базових положень концепції проектування інноваційних педагогічних систем [12] та спираючись на власний досвід організації процесів проектування в освітньому просторі різних рівнів (від локального до національного включно) [1], можемо констатувати доцільність дотримання базових рамок (фреймворку) діяльності на всіх стадіях (фазах) процесу інноватизації, сутнісний план якого становить саме

проектування. Отже, відповідно до мети кожної фази процесу інноватизації пропонуємо застосовувати такі сценарії фреймворку:

I фаза – підготовчо-організаційна, має на меті з'ясування стратегії інноваційної поведінки колективного суб'єкта, що запроваджує зміни в освітньому просторі. Тому, як цілком придатний, розглядаємо фреймворк, що рекомендує К. Баранников [23];

II фаза – передпроектувальна, або здійснення змін у широкому освітньому просторі. Мета – підвищення інноваційного потенціалу середовища та мобілізаційної готовності до проектування суб'єктів, що беруть участь в інноватизації. Як доречний фреймворк діяльності розглядаємо технології, що є ефективними в галузі імпривменту (організаційних змін, системних втручань, ТРВЗ, реінжинірингу тощо);

III фаза – проектування інноваційної педагогічної системи. Мета – цілеспрямоване перетворення освітнього простору (на підставі соціального запиту й відповідної концептуальної основи). Фреймворком діяльності постає технологія проектування інноваційних педагогічних систем [12, с. 138–139]. Розроблена нами схема-фреймворк дозволяє, з одного боку, відстежити стратегію створення інноваційної педагогічної системи, а з іншого – урахувати найбільш суттєві особливості цього процесу, а саме: а) розгорнутість у часі; б) фазно-стадійний характер; в) розгалуженість та ієрархізованість структури; г) синкретний характер процедури моделювання; д) паралельність застосування гілок внутрішнього й зовнішнього моніторингу; е) сполучуваність в оцінних процедурах методів експертизи й партисипації, рефлексивних та критеріальних моделей, а також – моделей еталонного типу.

Резюме. Імпривмент, що подається як сукупність системних заходів щодо змін у сучасному освітньому просторі, дійсно, може слугувати інструментом інноватизації, якщо ґрунтується на логіці виявлення проектного розриву, пошуку рішення для його усунення, і процесуально розгортається як низка продуктивних технологій змін, за умови, що заключним фреймворком слугує технологія проектування інноваційних педагогічних систем.

Список використаної літератури

- 1. Докучаєва В. В.** Теоретико-методологічні засади проектування інноваційних педагогічних систем : дис. ... докт. пед. наук : 13.00.01 – загальна педагогіка та історія педагогіки. Луганськ, 2007. 481 с.
- 2. Научно-технический** прогресс. Словарь / В. Г. Горохов, В. Ф. Халипов. Москва : Политиздат, 1987. 336 с.
- 3. Философский** словарь / под. ред. И. Т. Фролова. 5-е изд. Москва : Политиздат, 1987. 590 с.
- 4. Гассенди П.** *Сочинения в 2-х т. Т. I.* Москва : Мысль, 1996. 431 с.
- 5. Википедия.** URL : <https://uk.wikipedia.org/wiki/Зміна>.
- 6. Елфимов Г. М.** Возникновение нового : Филос. очерк. Москва : Мысль, 1983. 188 с.
- 7. Шин М.** Импрувмент: управление изменениями, нацеленное на развитие. Санкт-Петербург : Питер, 2010. 464 с.
- 8. Управление** изменениями: org improvement. URL: <https://marcushina.post.com/2009/03/blog-post/20/html>.
- 9. Hiat Jeff.** The definition and history of change management . URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Управление_изменениями.
- 10. Filicetti John.** Project Management Dictionary. PM Hut (August 20, 2007). URL: https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwil7f2EjKTwAhWqk4sKHfR2CccQFjAMegQIBBAD&url=https%3A%2F%2Fwww.coursehero.com%2Ffile%2Fpgpvgdo6%2FRetrieved-2015-12-08-5-Filicetti-John-August-20-2007-Project-Management%2F&usq=A0vVaw1ZUS9p-Zbb3_e19D1c94_o.
- 11. Агрокебети.** URL : <https://blog.agrokebety.com>.
- 12. Докучаєва В. В.** Проектування інноваційних педагогічних систем у сучасному освітньому просторі : монографія. Луганськ : Альма-матер, 2005. 304 с.
- 13. Википедия.** URL : <https://ru.wikipedia.org/wiki/Обновление>.
- 14. Классификация** бизнес-процессов. URL : <https://bboster.online> > stati.
- 15. Грибкова П. А.,** Садовская Т. Г. Проектирование организационных изменений на предприятиях высокотехнологического производства. *Аудит и финансовый анализ.* 2011. № 6. С. 344 – 356.
- 16. French W. L.,** Bell C. H. Organizational development : 4 th edition. New Jersey : Prentice Hase, 1990.
- 17. Бекбулатов О. Н.** Управление изменениями. Системная технология вмешательства : учеб.-метод. пособие.

- Кн. 1. Москва : Изд-во МГУ, 2008. 71 с. **18. Morgan J. M., Liker J. K.** The Toyota product development system: Integrating people, processes and technologies. New York : Productivity press, 2006. **19. Andrews D. C., Stalick S.K.** Business reengineering – the survival guide, Englewood Cliffs. NY : Prentice Hall, 1994. 320 p. **20. Стратегия** и модели инноватизации региональной экономики : моногр. / С. С. Тарасенко, А. А. Степанов, А. Ф. Золотарева, И. А. Степанов. Москва : 11 формат, 2013. 207 с. URL : <https://unitech-mo.ru/upload/iblock/f6d/f6d598608c20158a18539efe51647cbe.pdf>. **21. Прокин В. В.** Модернизация российской социально-экономической системы: системный поход. URL : <http://vestnik.pstu.ru>. **22. Посталюк М. П.** Инноватизация пространственных структур развития экономических систем. *Проблемы модернизации и перехода к инновационной экономике*. 2014. № 3. С. 34–37. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatizatsiya-prostranstvennyh-struktur-razvitiya-ekonomicheskikh-sistem/viewer>. **23. Баранников К. А.** Проектирование изменений в образовательных организациях. *Вестник Московского городского педагогического университета*. Серия: Педагогика и психология. URL : <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23681374>.

В. І. Бабич

доктор педагогічних наук, доцент,
професор кафедри олімпійського та професійного спорту
ДЗ «Луганський національний університет
імені Тараса Шевченка»

**ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ МОДЕЛЮВАННЯ
ПЕДАГОГІЧНОЇ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ
ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ДО
ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я УЧНІВ
ОСНОВНОЇ ШКОЛИ**

Анотація. У підрозділі представлено процес моделювання педагогічної системи професійної підготовки майбутніх