

ЗП(ПТ)О;

– підведені підсумки роботи творчих, робочих груп щодо впровадження електронного контенту навчальних матеріалів професійного спрямування.

З метою узагальнення та систематизації матеріалів проєкту підготовлено звіт з реалізації проєкту.

Керівники робочих груп (методисти НМЦ ПТО у Полтавській області) провели роботу з узагальнення та систематизації розроблених навчальних матеріалів проєкту. В результаті чого створена електронна база навчального контенту за відповідними професіями, який рекомендовано для використання педагогічними працівниками ЗП(ПТ)О.

В цілому ключові завдання реалізації обласного проєкту «Діджиталізація професійної освіти в умовах змішаного навчання» виконані:

– проведена робота з удосконалення інформаційної компетентності педагогічних працівників (онлайн-навчання, засідання обласних методичних секцій);

– виходячи з поданих та затверджених на засіданнях НМР НМЦ ПТО навчально-методичних матеріалів (електронного контенту), результатів моніторингу спостерігається підвищення рівня професійної майстерності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О у галузі створення та використання навчально-методичних, інформаційних освітніх продуктів online;

– в період проведення освітнього процесу в дистанційному та змішаному режимі педагогічні працівники ЗП(ПТ)О ефективно використовували інформаційно-комунікаційні, хмарно орієнтовані технології.

Реалізуюючи даний проєкт педагогічні працівники ЗП(ПТ)О, методисти НМЦ ПТО у Полтавській області об'єднали зусилля, науково-методичний потенціал, педагогічний досвід для ефективного впровадження в освітній процес інноваційних освітніх технологій, які базуються на основі процесів діджиталізації.

## **КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ ТА ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЙОГО РОЗВИТКОМ**

*Гришко А. В.  
Полтава, Україна*

Перспективи успішного функціонування та розвитку будь-якої організації завжди значною мірою визначає її кадровий потенціал. Це явище інтегрує в собі «трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал» [2] і привертає закономірну увагу управлінців. Не викликає сумніву, що з-поміж інших управлінських завдань саме розвиток кадрового потенціалу дозволяє здійснювати впевнені кроки до підвищення ефективності діяльності організації, дає змогу ставити стратегічні інноваційні завдання, успішно проєктувати заходи, необхідні для їхнього здійснення.

Як відзначають К. Дядюра та Н. Іванова, «розвиток кадрового потенціалу визначає цілі, підцілі та базові принципи, які охоплюють систему управління

персоналом будь-якої організації у цілому» [1]. До цих принципів дослідники відносять наступне:

«1. Системність – кадровий потенціал розглядається, як взаємозалежна динамічна система, що охоплює всі категорії працівників та спрямовується на формування та використання людського капіталу підприємства.

2. Рівні можливості – реальні шляхи просування, які відбуваються в економічному, соціальному та політичному житті держави.

3. Повага до людини – потреби та інтереси колег є першочерговими серед пріоритетів керівництва та підприємства у цілому.

4. Правова й соціальна захищеність – обов'язковим є дотримання законів, правових актів, трудового, цивільного та господарського права.

5. Оптимізація – основу становлять сукупні здібності працівників, що є необхідними для координації дій, щодо забезпечення стратегічних переваг на ринку товарів та послуг.

6. Комплементарність управлінських ролей – відбувається постійна взаємодія між професійною та політичною кадровою складовою організації» [1].

Особливу управлінську проблему становить розвиток кадрового потенціалу закладу освіти – адже кожен член педагогічного колективу повинен відповідати цілій низці вимог, що, з одного боку, роблять його яскравою особистістю, вирізняють на тлі інших постатей, а з іншого сприяють єдності колективу колег і однодумців, визначають здатність до командної співпраці заради вирішення спільних професійних завдань.

Одним із джерел, у якому сучасний освітній менеджер має знаходити відповіді на базові питання розвитку кадрового потенціалу закладу освіти, залишається спадок видатних педагогів минулого. Серед них, зокрема, А. С. Макаренко, який багато уваги приділяв цьому питанню, вважаючи, що наявність єдиного шкільного колективу – співробітників-педагогів та однодумців-учнів як єдиної в своїх цілях, відповідальної за все, що відбувається в школі, спільноти – є однією з найважливіших умов ефективної роботи школи, успішного виконання нею поставлених суспільством завдань. Педагог залишив чимало конструктивних думок, що дозволяють визначити критерії майстерності педагога, способи її досягнення.

Водночас як соціальна, так і освітня дійсність не є статичною. Так, зростають запити щодо технологічної компетентності педагога, його здатності відгукуватися на нові досягнення науки. Ми бачимо, як в останні роки зросли вимоги до інформаційної культури працівників освітньої галузі. Ці та інші приклади показують, що проблема розвитку кадрового потенціалу закладу освіти постійно спрямовує майбутніх менеджерів на всебічне вивчення шляхів підвищення професійної майстерності педагогів відповідно до тих запитів, які ставить перед ними суспільство, а отже, є за своєю сутністю постійно оновлюваною і практично невичерпною.

#### **Список використаних джерел:**

1. Дядюра К. В., Іванова Н. С. Кадровий потенціал підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://confmanagement.kpi.ua/proc/article/view/230465>.

2. Іваницька С. Б., Анісова Н. В., Петрова А. О. Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання. *Ефективна економіка*. 2013. №10. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2405>

## АНАЛІЗ ЕКОЛОГІЧНОЇ ПРОГРАМИ ОХОРОНИ НАВКОЛИШНЬОГО ПРИРОДНОГО СЕРЕДОВИЩА РЕГІОНУ

*Гуляєв М. С.  
Полтава, Україна*

**Науковий керівник:** *Новописьменний Сергій Анатолійович* – кандидат педагогічних наук, доцент, декан факультету природничих наук та менеджменту Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка

Керівництвом факультету природничих наук та менеджменту як структурного підрозділу Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка [1, 2], застосовуючи системний підхід були сформульовані критерії, що торкаються, зокрема підготовки фахівців екологічного спрямування. а саме:

– забезпечення формування інноваційної людини – людини із інноваційним типом мислення, інноваційною культурою та здатністю до інноваційного типу діяльності;

– здійснення підготовки громадянина України до життя в умовах глобального простору, формування свого роду людини, що забезпечить сучасний рівень її діяльності, а також конкурентність України в європейському і світовому просторі;

– перехід до толерантної педагогіки, суб'єктно-суб'єктних відносин у навчальному процесі, взаємна повага учня і вчителя, що забезпечать формування самодостатньої особистості, громадянського суспільства в Україні, демократичний розвиток країни.

– формування сучасної системи цінностей у освітан, що сприяли б максимальній самореалізації кожного з них, утвердженню національної єдності, найповнішому усвідомленню національних інтересів і їх розвитку у співпраці та конкуренції з іншими країнами, включно із захистом незалежності і територіальної цілісності України.

Було зазначено, що концепція розвитку факультету визначається наступними принципами:

– єдність освітньої, наукової та виховної діяльності, які дають випускникам глибокі наукові знання;

– фундаментальна теоретична і практична підготовка, яка дозволяє випускникам швидко адаптуватись до сучасних виробничих та технологічних умов;

– високий рівень вимог до студентів та викладачів, з метою гарантії якості підготовки фахівців;