

подальшого вивчення медичної термінології на заняттях з англійської мови (за професійним спрямуванням), сприяє розумінню професійного мовлення, готує фахівців до ефективної комунікації у світовому медичному співтоваристві.

Крім того, створення сприятливого середовища важливо як для засвоєння медичної термінології, так й для загального успіху здобувачів освіти та формування позитивної навчальної динаміки.

Гриньова Марина Вікторівна
Величко Руслана Миколаївна

ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ ДОСЛІДНИЦЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ: РЕСУРСНО- ОРІЄНТОВАНЕ НАВЧАННЯ ТА ТЕХНОЛОГІЯ КАЙДЗЕН

Нині технологія кайдзен широко використовується у процесі професійної підготовки фахівців. Про це свідчать дослідження К. Булагі (2020), О. Бондар (2023), М. Гриньової (2020), Г. Груць (2023), С. Єрмакової (2016), Н. Кононец (2015), С. Нестулі (2018) та інших науковців.

Загалом, концепція кайдзен, як зазначають О. Бондар, Г. Груць та інші науковці, спрямована на вдосконалення всіх функцій управління. Мета кайдзен виходить за рамки простого підвищення продуктивності, тому що передусім вона гуманізує робоче місце, надмірно важку роботу та навчає людей, як виправляти недоліки. В успішних організаціях ця філософія стає природним способом мислення як для керівників, так і для працівників (Бондар, Груць, Вуйцік, 2023).

Слушним і ефективним є підхід Н. Кононец, яка застосовує в освітньому процесі кайдзен-технологію як педагогічну технологію ресурсно-орієнтованого навчання (як комплекс методик побудови дидактичного процесу на засадах гармонійної взаємодії технічних і людських ресурсів закладу освіти, оптимізації форм і засобів навчання, котрі забезпечують досягнення цілей різної складності, розвиток креативності як студентів, так і викладачів та приводить до запланованих результатів) і моделює професійну підготовку студентів як безперервне вдосконалення форм, методів і засобів навчання (Кононец, 2015).

Аналітичне осмислення наукового доробку вчених дало можливість визначити етапи реалізації технології кайдзен у процесі формування дослідницької компетентності майбутніх керівників закладів освіти (рис. 1):



Рис. 1. Етапи технології кайдзен у процесі формування дослідницької компетентності майбутніх керівників закладів освіти

1) *Мотиваційно-стимулюючий етап* передбачає проведення низки дидактичних заходів, які спрямовані на підвищення мотивації до дослідницької діяльності та стимулювання інтересу до такого виду діяльності за допомогою кайдзен-запитань. Прикладом таких заходів можуть бути проведені викладачами міні-лекції, лекції-брифінги, інтерактивні семінари, експрес-практикуми, онлайн-зустрічі, які продемонструють, як діє кайдзен у навчанні, житті, плануванні, у тайм-менеджменті, у майбутній роботі, і водночас стимулюватимуть магістрантів до дослідницької діяльності. Орієнтовна тематика таких івентів: «Я і кайдзен», «Кайдзен у навчанні», «Кайдзен у формуванні ефективного керівника закладу освіти», «Як жити з кайдзен». Інший дидактичний івент, який доцільно використати на мотиваційно-стимулюючому етапі – підготовка самими магістрантами коротких доповідей-презентацій «Що таке кайдзен?» на матеріалах інтернет-ресурсів (самостійний пошук та дослідження інформації в Інтернеті) з подальшим обговоренням за використання *методів* Q&A session (питання-відповіді), Buzz session (неформальна бесіда), Incident process (аналіз ситуації), Interactive&collaborative whiteboards (використання інтерактивних спільних дошок). Цілком доречним буде проведення для магістрантів тренінгів з кайдзен, котрі передбачають у змістово-процесуальному контексті реалізацію низки інтерактивних вправ, групової динаміки, візуалізації (шестикутник «Кайдзен», візуалізація «Основні поняття», «А чи знаєте ви, що...», інфографіка алгоритмів та кайдзен-питань тощо), кожен з яких стимулюватиме студентів до мислення, отримання знань і про кайдзен, і про дослідницьку діяльність (Нестуля, 2018).

2) *Підготовчо-організаційний етап* технології кайдзен у процесі формування дослідницької компетентності майбутніх керівників ЗЗСО передбачає:

- підготовку дослідницьких завдань для магістрантів, які зорієнтовують на дослідження різних аспектів управлінської діяльності керівника закладу освіти (розробка проєктів, кейсів);
- підготовку інфографіки процесу постановки кайдзен-питань;
- визначення тематики для науково-практичних конференцій випускової кафедри;
- реалізацію індивідуального підходу шляхом складання графіка дослідницької діяльності для кожного магістранта;
- відпрацювання з магістрантами методики постановки цілей (побудова «дерева цілей», візуалізація мети).

Методику постановки цілей, а саме, побудову «дерева цілей» як візуалізації мети дослідницької діяльності магістрантів доцільно відпрацьовувати з використанням комп'ютерно-орієнтованих методів, а саме, з використанням інтернет-сервісів. На цьому етапі також будуть доцільними проведення вступних лекцій з елементами кайдзен-питань, консультацій щодо реалізації проєктної діяльності магістрантів (обрання теми дослідницьких проєктів, обговорення етапів проєкту, збору інформації, проведення досліджень

у межах теми проєкту, окреслення взаємозв'язку проєкту з магістерським дослідженням тощо).

3) *Змістово-дослідницький етап* передбачає безпосередню роботу магістрантів над дослідницькими завданнями, проєктами, кейсами та постійне вдосконалення цього процесу. На цьому етапі доцільно проводити для магістрантів науково-дослідницькі воркшопи як мікс теоретичних презентацій, практичних дій та дискусій із запропонованої тематики та відібраних питань (Нестуля, 2018). Такі воркшопи вирішують дійсно унікальні завдання, виконання яких передбачає проведення магістрантами дослідницької діяльності, як індивідуальної, так і групової. Загалом, вони сприяють: генерації та втіленню нових ідей у ході роботи над дослідницьким проєктом (воркшоп є майданчиком для реалізації нових ідей у студентських дослідницьких проєктах); забезпеченню інтерактиву у межах роботи над дослідницьким проєктом та безпосередньо під час воркшопу, організації позитивного спілкування у системі «викладач-науковець – магістрант-майбутній керівник»; активізації командної роботи в групах магістрантів, які сформувалися для роботи над дослідницькими проєктами (груповий проєкт); підвищенню мотивації до формування й розвитку дослідницької компетентності як викладачів-тьюторів, так і магістрантів; індивідуалізації навчання (воркшоп у навчальній програмі дисципліни «Методологія та організація наукових досліджень» здатний задовольнити специфічні запити й очікування окремих магістрантів); інноваційності процесу формування дослідницької компетентності майбутніх керівників закладів освіти через застосування нових технологій навчання та дослідницької діяльності (воркшоп як інструмент вдосконалення дидактичного процесу, який дає хороший імпульс в дослідницькій роботі); посилення інтересу до дослідницької роботи керівника закладів освіти; реалізація кайдзен-питань, маленьких та великих кроків до досягнення мети (орієнтація на постійне покращення та вдосконалення, розвиток дослідницьких умінь, навичок тощо).

4) *Рефлексійно-підсумковий етап* передбачає підведення підсумків дослідницької роботи, рефлексію магістрантів щодо відповідності отриманих результатів поставленій меті у дослідницьких завданнях і проєктах. На цьому етапі доцільним буде проведення круглих столів, семінарів у формі прес-конференції, на яких варто акцентувати на кайдзен-питаннях двох груп:

- особистісно-орієнтовані кайдзен-питання: «Що я зробив успішно при виконанні дослідницьких завдань?», «Що не дуже вдавалося і чому?», «Як можна покращити свою дослідницьку діяльність?», «У який спосіб можна покращити процес аналізу бібліографічних джерел?», «Як покращити власну методичку наукових досліджень під час навчання у магістратурі?», «Як удосконалювати свої уміння працювати з науковими джерелами?» тощо;

- перспективно-орієнтовані кайдзен-питання: «Що має дослідити керівник закладів освіти у свій перший день на посаді?», «Які дослідницькі кроки доцільно робити керівнику закладу освіти щодня?», «Що потрібно керівникові закладу освіти для покращення дослідницької діяльності?» тощо.

Список використаних джерел

1. Боднар О. С., Груць Г. М., Вуйцік М. І. Специфіка делегування повноважень із використанням концепції Кайдзен у закладі загальної середньої освіти. *Імідж сучасного педагога*. 2023. №3(204). С. 20–28.
2. Гриньова М., Величко Р. Практична реалізація технології кайдзен у формуванні дослідницької компетентності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти. *Витоки педагогічної майстерності: журнал*. Полтава, 2023. Вип. 32. С. 68-74.
3. Кононец Н. В. Кайдзен-технологія як педагогічна технологія ресурсно-орієнтованого навчання. *Гуманітарний вісник ДВНЗ "Переяслав-Хмельницький державний педагогічний ун-т імені Григорія Сковороди". Додаток 1 до Вип.35, Том IX(60): Темат. вип. "Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору"*. К.: Гнозис, 2015. С. 147–154.
4. Нестуля С. І. Метод кайдзен у процесі розвитку лідерських якостей студентів. *Social and Economic Aspects of Education in Modern Society*. RS GLOBAL Warsaw, 2018. № 2. P. 42–46.

Гуляєва Дар'я Сергіївна
Павленко Юрій Олександрович
Чобітько Олексій Вікторович

РЕАЛІЗАЦІЯ SMART-КОНЦЕПЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПРОЕКТАМИ І ПРОГРАМАМИ

На сьогодні актуальним є застосування smart-концепції при проектуванні, проектному управлінні, менеджменті та персональному розвитку. При цьому взаємодія учасників проектної команди при реалізації smart-концепції повинна коригувати з її компонентами, критеріями постановки завдань. В Україну даний тренд, як smart-концепція, прийшла кілька років назад, тому можна сказати, що на сьогоднішній день в проектуванні це новинка на вітчизняному ринку. Взаємодія учасників проектної команди, а відповідно й специфіка професійної підготовки діяльності фахівця даного напрямку наукової організації праці повинна бути також відображена у наступних компетентностях: соціально-комунікативній, спеціальній, персональній [1]. Взагалі вперше абревіатура smart згадується в публікації Джорджа Дорана в журналі *Management Review*, вважається, що відповідність завдань наведеним критеріям значно збільшує ймовірність їх виконання та досягнення загальної мети проектної команди. Критерій smart часто асоціюють з концепцією Пітера Друкера управління за цілями. Пол Майєр описує характеристики цілей smart в книзі *Attitude is Everything*. Відповідно до вищенаведеного розглянемо більш детально критерії, які впливають на взаємодію учасників проектної команди при реалізації smart-концепції. Зокрема, конкретність - необхідність мати конкретну, специфічну мету замість абстрактної. Це значить, що ціль має бути зрозумілою і однозначною. Для того, щоб мета стала специфічною, має бути означене що точно очікується, чому це важливо, кого це стосується, де це буде відбуватися і які атрибути є важливими. Згідно цього критерію при взаємодії проектної