

УДК 37.07:374](045)

МОСЯКОВА Ірина Юліївна,
директор Центру творчості дітей та юнацтва
«Шевченківець» (м. Київ), керівник Київського
відділення міжнародної асоціації позашкільної
освіти, Україна
e-mail: solomatina.22.06@gmail.com

НАПРЯМИ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ЗАКЛАДУ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ У ЗМІННОМУ СЕРЕДОВИЩІ

***Анотація.** Автором акцентовано увагу на визначенні стратегічних цілей розвитку закладу позашкільної освіти. необхідно передбачити напрями їх реалізації. Показано зв'язок цих цілей із основними напрямками стратегічного розвитку закладу позашкільної освіти в умовах постійних змін в освіті, соціумі, економіці, політиці, екології. Такими напрямками є запровадження новітніх педагогічних технологій, розвиток учнівського і педагогічного колективів, створення атмосфери психологічного комфорту і безпеки, забезпечення професійного розвитку і зростання кваліфікаційного рівня педагогічних працівників, покращення матеріальної бази та інформаційно-комунікативне забезпечення.*

Доведено, що забезпеченню діяльності закладу позашкільної освіти та управлінню його стратегічним розвитком сприяє втілення психолого-педагогічних або психолого-організаційних технологій, дотримання відповідних принципів.

***Ключові слова:** заклад позашкільної освіти; стратегія; розвиток; управління; технології; цілі; принципи; освітнє середовище; освітній процес.*

Постановка проблеми. Відповідно до змін як внутрішнього, так і зовнішнього середовища, необхідне розроблення стратегії управління цими змінами в руслі, що сприятиме розвитку закладу освіти, – на цьому і ґрунтується стратегія розвитку. Таке управління передбачає: визначення і ранжування довгострокових цілей у закладі освіти; формування стратегії й довгострокового плану розвитку у відповідності до визначеної стратегії; постійне оцінювання і критичний розгляд можливих шляхів досягнення поставлених цілей, запровадження тих чи тих інновацій, з урахуванням внутрішніх і зовнішніх умов функціонування закладу позашкільної освіти; вибір суб'єктами управління та здійснення управлінських рішень, що забезпечують ефективну адаптацію до непередбачених змін процесів управління, навчання, виховання й розвитку дітей і молоді, професійного і творчого зростання педагогічних кадрів.

Відповідно до даної концепції управління змінами моделюються нові управлінські та освітні процеси, реалізується кадрова політика, формується нова організаційна культура закладу, устанавлюються зв'язки з середовищем. Для визначення стратегії розвитку закладу за кожним напрямом необхідні відповідні ґрунтовні знання кожного аспекту цих напрямів [1]. Фундаментальна основа розвитку закладу позашкільної освіти (далі – ЗПО) в умовах сучасних змін – це, насамперед, знання. Конкурентний успіх вимагає або узгодження стратегії розвитку ЗПО з тим, які знання є в документах і свідомості всіх учасників освітнього процесу, або розробки знань і можливостей, що необхідні для підтримки потрібної стратегії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему стратегічного розвитку закладів освіти, у тому числі позашкільної, розробляють О. Азарова, Р. Ансофф, З. Галушка, О. Кравченко, О. Мармаза, Г. Мінцберг, М. Небаєва, Т. Пічугіна, О. Роїк, А. Череп та інші зарубіжні й вітчизняні вчені в галузі управління освітою і стратегічного менеджменту.

Метою статті є конкретизація напрямів стратегічного розвитку закладу позашкільної освіти у змінному середовищі.

Виклад основного матеріалу. Хоча знання не можуть бути «керованими», їх потік можна стимулювати і спрямовувати. Моделі потоку знань є відмінними об'єктами стимулювання дослідження ролі управління знаннями. Управління знаннями має певні особливості. Крім первинної допомоги як мультиплікатор застосування існуючого знання, воно додає можливості отримання і відтворення нових знань для створення нових ідей на основі інформаційних технологій, з'єднання ключових рис загального та індивідуального навчання [2].

Широкий діапазон інформаційних технологій може застосовуватися для зберігання і відтворення інформації, підтримки спільної діяльності, пошуку додаткових джерел. Це важливо, оскільки програми управління знаннями визначають вибір інформаційних технологій більше, ніж навпаки. Найбільш істотні знання містить мислення, тому управління знаннями в ЗПО змушує переоцінювати ці запаси. Поліпшення здатності розгляду знань, взаємодії зі знаннями з уточнених баз породжує нові знання. Це величезний важіль творчості, оскільки уточнене знання розширює потенціал ЗПО як організації.

Дії, що обумовлені як процес управління знаннями, створюють активність «з'явлення – повернення». Будь-який ЗПО отримує відмінні повернення знань, інвестуючи знання (наприклад, забезпечення додаткового навчання педагогів, адміністрації, психолога, створення умов для поширення варіативної частини в освітній процесі гуртків, студій і творчих об'єднань, організація роботи з обдарованими дітьми або корекційної роботи).

Особливістю потоку і створення знань є їх незавершеність, збереження відкритого простору для зростання. Зміни мають місце у глибинних процесах діяльності кожної ланки ЗПО, його культурі і, що більш суттєво, у самореалізації.

Послідовність формулювання стратегії розвитку ЗПО передбачає ґрунтовний аналіз відповідей на запитання: «Що здійснено?» «Що відбувається позитивного і негативного?» «Які актуальні питання визначаються перед закладом позашкільної освіти?» «Які проблеми постають перед закладом позашкільної освіти?» «У чому полягають потреби розвитку ЗПО?»

Визначаючи стратегічні цілі розвитку ЗПО, необхідно передбачити напрями їх реалізації. Тому, визначаючи ці напрями, слід на початку підкреслити, що дослідження окресленої проблеми ґрунтується на застосування технології управління за результатами, розробленої російським педагогом і науковцем П. Третьяковим. За П. Третьяковим, цілі стратегічного розвитку визначаються через передбачення образу майбутнього результату. Тому, якщо цілі – це результати, то їх досягнення залежить від стратегії. Стратегія управління розвитком ЗПО за результатами спрямовує на проектну технологію управління, яка містить проблему, мету, завдання, заходи і методи, передбачення очікуваних результатів з аналізом і підготовкою ресурсів, результати SWOT-аналізу сильних і слабких сторін управління, можливості, умови розв'язання проблеми, передбачення обмеження та ризиків, рефлексію.

Процес декомпозиції мети – цілеутворення та цілепокладання на підставі місії ЗПО як організації – дозволяє відстежити реалізацію стратегії. Він пов'язує всі компоненти стратегічного управління його розвитком: місію – генеральну мету – цілі – завдання – конкретну діяльність – результати [3].

Основними напрямками стратегічного розвитку ЗПО в умовах постійних змін в освіті, соціумі, економіці, політиці, екології є: 1) запровадження новітніх педагогічних технологій; 2) розвиток учнівського і педагогічного колективів; 3) створення атмосфери психологічного комфорту і безпеки; 4) забезпечення професійного розвитку і зростання кваліфікаційного рівня педагогічних працівників; 5) покращення матеріальної бази та інформаційно-комунікативне забезпечення [1].

Забезпеченню діяльності ЗПО та його розвитку сприяє втілення психолого-педагогічних або психолого-організаційних технологій. Упровадження психолого-організаційних технологій передбачає взаємопов'язану діяльність психолога і керівника на договірній основі з урахуванням принципів спільної роботи. Це потребує створення умов розвитку ЗПО, упровадження технологій, які, насамперед, визначають напрями його стратегічного розвитку, зокрема: розроблення Концепції діяльності та розвитку ЗПО; взаємодії ЗПО з іншими організаціями; формування сприятливого іміджу ЗПО; проведення презентації ЗПО; управління змінами в освітній організації [4, с. 13–14]. Ураховуючи необхідність створення умов для управління стратегічним розвитком ЗПО, який при будь-яких змінах залишатиметься конкурентоздатним, слід інтегрувати всі напрями.

Коригуванню стратегічного планування розвитку ЗПО в умовах змін сприяє психолого-педагогічна співпраця, що передбачає проведення, наприклад, тренінгів із питань: «У чому виявляється вплив явища глобалізації на життєдіяльність освітньої організації?», «Який вплив інформаційних технологій на організацію освітнього процесу?», «Як попередити негативний вплив інформаційних технологій на розвиток дітей?», «Проаналізувати основні зміни, які відбулися в закладі освіти за три останні роки, визначити, до яких результатів вони привели».

Плануючи досягнення майбутніх результатів, необхідно визначити SMART-аналіз показників майбутнього результату за п'ятьма критеріями:

- S (Specific) – конкретністю;
- M (Measurable) – вимірюваністю;
- A (Achievable) – досяжністю;
- R (Relevant) – актуальністю;
- T (Timed/Timed-bound) – вирішуваністю за певний проміжок [1].

Планування стратегії розвитку учнівського і педагогічного колективів ЗПО оптимізується завдяки суб'єктно-розвивальному підходу, що визначає основне місце для особистісного і професійного розвитку кожного суб'єкта, сприяє його самореалізації та самоактуалізації. Отже, реалізація цілей управління стратегічним розвитком ЗПО полягає певним чином в особистісній самоактуалізації. Адже реалізація потреби в розвитку ЗПО полягає у прагненні до творчості, яка є значущою для розвитку закладу в цілому, участі в розвитку професійних норм і цінностей, прагненні до вдосконалення організаційної культури, підвищення престижу закладу, усвідомленні корисності діяльності закладу для суспільства. В умовах трансформаційних змін, під час пошуку шляхів розв'язання життєвих завдань виникають протиріччя, у результаті чого на шляху самоактуалізації особистості виникає проблема для альтернативного вибору основних життєвих цінностей, стилю життя, соціального інтересу [25].

Спрямовуючи розвиток ЗПО за напрямками діяльності, визначаємо стратегічні цілі. Ціль – один з елементів поведінки і свідомої діяльності людини, що характеризує передбачення в мисленні результату діяльності й шляхи його реалізації за допомогою певних засобів. Оскільки цілі – це продукт людського розуму, то потрібно брати до уваги ті моделі свідомості, за допомогою яких вони визначаються. У свою чергу, ці моделі залежать від культури, що склалася, ідеології, освіти, досвіду і цінностей. За допомогою цих моделей факти дійсності пояснюються й інтерпретуються як «бачення» або «образ світу». Якщо позначити поняття «ціль» як передбачення в мисленні результату діяльності, то вона набуває значення «бачення» [47]. Передбачення повинно: надихати і малювати картину того, до чого дійсно варто прагнути; містити виклик; бути простим як зображення або спогади (про майбутнє); бути щирим, реалістичним; указувати шляхи досягнення майбутнього результату; давати можливість людям без зусиль знайти своє місце в передбаченні (чим чіткіше вони представляють свій внесок у передбачення, тим більших досягнень від них можна чекати); давати орієнтири, які є основою визначення рівня домагань у процесі стратегічного управління [18].

Таким чином, передбачення є більшим, ніж вираз наміру або бажання; воно виступає образом майбутнього. Необхідною рисою передбачення є стратегічне мислення. Феномен стратегічного мислення в тім, що як базовий компонент стратегічного лідерства, воно виявляється в передбаченні й детальному представленні образу майбутніх результатів і реалізується внаслідок застосування комплексу інструментів стратегічного управління.

Від правильно обраної стратегії цілком залежить якість, відповідність, доцільність планування розвитку ЗПО. Стратегічне планування – це адаптивний процес, за допомогою якого здійснюються регулярне розроблення і корекція системи планів, перегляд змісту заходів щодо їх виконання на основі неперервного контролю й оцінювання змін, що відбуваються ззовні та всередині ЗПО. Серед десяти чинників, що визначені у праці В. Мельник і відіграють головну роль у виробленні стратегії ґрунтовних рішень, ми оберемо такі, що відповідають ЗПО: пошук відповідності новим вимогам ринку освітніх послуг; покращення якості навчання і відповідно рівня навчальних досягнень вихованців; вироблення нових шляхів оптимізації освітнього процесу; організація інноваційної діяльності відповідно до новаційних змін; підвищення кваліфікаційного рівня педагогічних кадрів; забезпечення подальшого розвитку взаємозв'язків із закладами вищої освіти; реклама ЗПО в мікрорайоні та місті; матеріально-технічне забезпечення, оволодіння інформаційно-комунікативними технологіями відповідно до нових сучасних змін; формування, розвиток і виховання відповідних компетентностей, рис особистості [12].

Стратегічне планування переслідує певні цілі, основними з яких є такі: 1) ефективний розподіл і використання ресурсів (це так звана внутрішня стратегія); 2) адаптація до зовнішнього середовища (основним завданням є забезпечення ефективного пристосування ЗПО до зміни таких зовнішніх чинників, як освіта, політика, демографія, економічні зміни).

Стратегічне планування вимагає проведення численних ґрунтовних досліджень і моніторингу, які спираються на збирання й аналіз даних навколишнього навчальний заклад відповідно до ЗПО середовища, що постійно змінюється. Це дозволяє постійно контролювати «ринок освітніх послуг», де обстановка змінюється стрімко. Стратегію необхідно розробити так, щоб її можна було замінити на іншу. Розроблення стратегії починається з чіткого формулювання загальної мети ЗПО, зрозумілої кожному учаснику освітнього процесу. Загальна мета розвитку враховує такі основні чинники: основний напрям діяльності ЗПО – розвиток і виховання компетентної, самоорганізованої, самоактуалізованої особистості вихованця, формування здорового способу життя, громадянської та правової свідомості, здатності до самовизначення в змінному соціумі й суспільстві, урахування гендерні аспекти; діючі принципи і зміни в навколишньому середовищі; загальну культуру ЗПО, його традиції, робочий клімат із передбаченням усунення конфліктних ситуацій, стресів, урахуванням створення умов для спланованої спільної творчої діяльності.

Після постановки загальної мети розвитку ЗПО в умовах постійних змін необхідно її конкретизувати [8] з урахуванням того, що цілі можуть бачити довгостроковими (до 10 років), середньостроковими (до 5 років) і короткостроковими (до одного року). Цілі не повинні заперечувати одна одну й уточнюються з урахуванням можливих змін. При цьому виявляються чинники, що загрожують позиціям ЗПО або сприяють його діяльності.

Розвиток ЗПО в умовах змін передбачає його оновлення. У свою чергу, таке оновлення передбачає внесення змін в організаційну культуру, тому організаційний розвиток відбувається через покращення комунікацій між різними частинами ЗПО шляхом духовного і професійного розвитку його педагогічних працівників [1].

Міжнародна практика показує, що якість позашкільної освіти залежить від освітніх ресурсів: високої кваліфікації педагогічних працівників; застосування новітніх методів в освітньому процесі; упровадження дистанційних технологій і мультимедійних засобів; наявності достатнього числа навчальних приміщень; обладнання навчальних приміщень відповідно до спеціалізації; спеціальних фондів для позашкільної виховної роботи; організації літніх навчально-тренувальних зборів, оздоровлення, творчої практики [9].

Отже, для створення сприятливих, зручних умов одним із напрямів стратегічного розвитку ЗПО крім педагогічного складу, методичного і дидактичного забезпечення є матеріально-технічне зміцнення його бази, виведення інформаційно-комунікативних технологій на сучасний рівень. Усе це стає доступним за умови достатнього фінансування, яке передбачає не тільки державні кошти, але й залучення до стратегічного розвитку ЗПО інших ресурсів. Виходом стає створення фонду розвитку освіти – неурядової організації, що працює за благодійними внесками батьків і здійснює фандрайзингову діяльність. Важливими принципами діяльності фонду є: формальність (має державну реєстрацію, Статут, є юридичною особою); незалежність від держави; неприбутковість (прибуток спрямовується лише на розвиток освіти в закладі); самостійність (самоконтроль та управління, розроблення закладом правил (управляє цим фондом Рада ЗПО; добровільність); суспільна корисність (інтереси розвитку позашкільної освіти відповідають інтересам суспільства) [9].

Метою стратегічного планування розвитку ЗПО в умовах змін є визначення порядку такої діяльності закладу, яка б забезпечувала його конкурентоздатність у межах тривалого часу шляхом поточної адаптації до змін середовища для досягнення стратегічного результату. Стратегічний план являє собою письмовий документ, який визначає стратегію діяльності ЗПО в довгостроковій перспективі (на 3–5 років). Він базується на результатах зовнішнього і внутрішнього оцінювання, містить бачення майбутнього організації, розробленого шляхом консенсусу, включає конкретні цілі й завдання, описані конкретними термінами що повинно бути зроблено, коли, ким, яким чином [10].

Для усвідомлення зв'язку між стратегією й знаннями стосовно всіх напрямів стратегії розвитку ЗПО, визначається стратегічний зміст знань: ідентифікуються знання, що необхідні для реалізації цієї стратегії та порівнюються з дійсним станом наявних знань, виявляючи в такий спосіб прогалини у стратегічному знанні. Знання не статичні й те, що нині є новим знанням, завтра неминуче стане традиційним, тому захист і поліпшення конкурентної позиції ЗПО вимагають постійного навчання й сприйняття знань. Здатність ЗПО навчатися, акумулювати знання з досвіду може забезпечити його стратегічні переваги [2].

Висновки і перспективи подальших досліджень. Управління змінами в ЗПО спрямоване саме на визначення і впровадження відповідної стратегії, яка сприяє взаємодії між закладом і зовнішнім середовищем, завдяки якій ЗПО є конкурентоспроможним і створює умови для досягнення цілей, що визначає позашкільна освіта. Таке управління ускладнюється тим, що напрям діяльності визначається в невідоме майбутнє, заклад існує в мінливому і динамічному соціокультурному середовищі.

Діяльність педагогічного колективу з визначення стратегії розвитку ЗПО в умовах змін через вироблення його основної місії є необхідною для: об'єднання зусилля педагогічного й учнівського колективів, їх згуртування; мотивування всіх учасників освітнього процесу; ефективного здійснення стратегічного планування; забезпечення умов для внесення в діяльність ЗПО послідовних системних змін, що спрямовані на його розвиток; забезпечення можливості реального й ефективного оцінювання і контролю діяльності закладу.

Список використаних джерел

1. Ситников Д. В. Организационно-управленческие основы развития школы : учебное пособие / Д. В. Ситников, М. И. Ситникова. – Белгород : Изд-во Белгородского областного научно-методического центра содержания образования, 1999. – 160 с.
2. Освітній менеджмент : навчальний посібник / за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушка. – Київ : Шкільний світ, 2003. – 400 с.
3. Управление развитием школы : пособие [для руководителей образовательных учреждений] / под редакцией М. М. Поташника и В. С. Лазарева. – Москва : Новая школа, 1995. – 464 с.
4. Третьяков П. И. Управление школой по результатам : практика педагогического менеджмента / П. И. Третьяков. – Москва : Новая школа, 1997. – 288 с.
5. Колпаков В. М. Управление развитием персонала : курс лекций / В. М. Колпаков. – Киев : МАУП, 2006. – 712 с.
6. Иванова Л. А. Проблема систематизации научной терминологии педагогики (на примере медиаобразовательных систем) / Л. А. Иванова, И. В. Григорьев // Мир науки, культуры, образования. – 2009. – № 2. – С. 14.
7. Даниленко Л. І. Гендерний підхід в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами : навч. посібник / за ред. Л. І. Даниленко, В. В. Олійника. – Київ : Логос, 2004. – 212 с.
8. Гольдштейн Г. Я. Стратегический инновационный менеджмент : учебное пособие / Г. Я. Гольдштейн. – Таганрог : Изд-во ТРТУ, 2004. – 267 с.
9. Пометун О. Управління школою, що змінюється. Порадник сучасного директора / О. Пометун, П. Середняк, І. Сущенко, І. Янушевич. – Тернопіль : Видавництво «Астон», 2005. – 192 с.
10. Карамушка Л. М. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій) / Л. М. Карамушка, М. Г. Ткалич. – Київ – Запоріжжя : Просвіта, 2009. – 260 с.
11. Кравченко О. І. Моделювання стратегічного розвитку університету : монографія / О. І. Кравченко. – Харків : Видавництво Іванченка І. С., 2017. – 398 с.
12. Петровский А. В. Психология / А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. – Москва : Академия, 2000. – 512 с.

References

1. Sitnikov, D. V., & Sitnikova, M. I. (1999). *Organizational and managerial bases for the development of the school*: textbook. Belgorod: Publishing house of the Belgorod regional scientific-methodical center of the maintenance of formation (in Russ.)
2. *Educational management: a manual* /ed. by Danilenko, L., & Karamushka, L. (2003). Kyiv: School world (in Ukr.)
3. *School Management: A Guidebook for Educational Institutions* / ed. by Potashnik, M. M., & Lazarev, V. S. (1995). Moscow: New school (in Russ.)
4. Tretiyakov, P. I. (1997). *Management of the school by results: the practice of pedagogical management*. Moscow: New school (in Russ.)
5. Kolpakov, V. M. (2006). *Personnel development management: a course of lectures*. Kyiv: MAUP (in Ukr.)
6. Ivanova, L. A., Hrihor'ev, I. V. (2009). The problem of systematization of the scientific terminology of pedagogy (on the example of media education systems). *Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya (The world of science, culture, education (the Republic of Altai))*, 2, 14 (in Russ.)
7. Danilenko, L. I. (2004). *Gender approach in the management of general education institutions: A manual* / ed. by Danilenko, L. I., & Oliynik, V. V. Kyiv: Logos (in Ukr.)
8. Hol'dshtein, H. Ya. (2004). *Strategic Innovation Management: textbook*. Tahanroh: Publ. TRTU (in Russ.)
9. Pometun, O., Seredn'ak, P., Sushenko, I., & Yanushkevich, I. (2005). *Managing a changing school. Advisor to the modern director*. Ternopil': Aston (in Ukr.)
10. Karamushka, L. M., & Tkalich, M. H. (2009). *Self-actualization of managers in professional management activities* (based on the activities of commercial organizations). Kyiv – Zaporozhyia: Prosvita (in Ukr.)
11. Kravchenko, O. I. (2017). *Modeling of strategic development of the university: a monograph*. Kharkiv: Publishing House Ivanchenko, I. S. (in Ukr.)
12. Petrovskiy, A. V., & Yaroshevskiy, M. H. (2000). *Psychology*. Moscow: Akademiya (in Russ.)

Abstract. *MOS'AKOVA Irina Yuliyvna. Areas of strategic development of the institution of extracurricular education in a changing environment.*

Introduction. *In accordance with the concept of change management, new managerial and educational processes are being modeled, human resources policy is being implemented, a new organizational culture is created, and links are established with the environment. In order to determine the strategy of development of the institution of out-of-school education in each direction,*

appropriate and sound knowledge of each aspect of these areas is required. The fundamental basis of the development of the institution of extracurricular education in conditions of modern change is, first of all, knowledge. Competitive success requires or harmonization of the out-of-school education development strategy with what knowledge exists in the documents and consciousness of all participants in the educational process, or the development of the knowledge and capabilities necessary to support the desired strategy.

The purpose of the article is to specify the directions of strategic development of the institution of extracurricular education in a changing environment.

***Results.** The author focuses on the definition of strategic goals of the development of the institution of extracurricular education. it is necessary to provide directions for their implementation. The connection of these goals with the main directions of strategic development of the institution of extracurricular education in the conditions of constant changes in education, society, economy, politics, and ecology is shown. Such areas include the introduction of the latest pedagogical technologies, the development of student and pedagogical teams, creating an atmosphere of psychological comfort and security, ensuring professional development and raising the qualification level of pedagogical workers, improving the material base and information and communication support. It is proved that ensuring the activity of the institution of out-of-school education and managing its strategic development is facilitated by the implementation of psychological-pedagogical or psycho-organizational technologies, adherence to the relevant principles.*

***Conclusions.** Activities of the pedagogical team to determine the strategy of development of the institution of extracurricular education in the conditions of change through the development of its main mission is necessary for: combining the efforts of the pedagogical and student groups, uniting the collective; motivating all participants in the educational process; effective planning; provision of conditions for the systematic changes in the system aimed at its development into the activity of the institution; ensuring the possibility of a real and effective assessment and control of the educational institution.*

***Key words:** institution of out-of-school education; strategy; development; management; technology; objectives; principles; educational environment; educational process.*

*Одержано редакцією 24.01.2018
Прийнято до публікації 01.02.2018*

УДК 373.2 / 025. (091)(045)

НАЗАРЕНКО Галина Анатоліївна,
доктор педагогічних наук, старший науковий
співробітник проректор КНЗ «Черкаський
обласний інститут післядипломної освіти
педагогічних працівників Черкаської обласної
ради», Україна
e-mail: nagaan@ukr.net

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ АВТЕНТИЧНОСТІ ДІТЕЙ СТАРШОГО ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ

***Анотація.** Модернізація української системи освіти вимагає коригування змісту дошкільної освіти на засадах визнання самоцінності дошкільного дитинства, збереження дитячої субкультури, створення сприятливих умов для формування особистісної зрілості дошкільника, урахування індивідуального особистого досвіду дитини. Це положення актуалізує проблему формування автентичності дітей дошкільного віку як здатності зростаючої особистості жити в гармонії зі своїм внутрішнім світом, діяти, не зраджуючи своєму істинному «Я». Доведено, що ефективність процесу формування автентичності дошкільників забезпечується реалізацією особистісно орієнтованого і суб'єктно-діяльнісного підходів, які*