

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
РІВНЕНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ, ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ  
ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ  
КАФЕДРА ТЕОРІЇ І МЕТОДИКИ ВИХОВАННЯ  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ ПОЛЬЩІ  
УНІВЕРСИТЕТ ЖЕШОВСЬКИЙ  
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІКИ



## Модернізація освіти та соціальної роботи в контексті глобальних викликів



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
РІВНЕНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ, ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ  
ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ  
КАФЕДРА ТЕОРІЇ І МЕТОДИКИ ВИХОВАННЯ  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ ПОЛЬЩІ  
УНІВЕРСИТЕТ ЖЕШОВСЬКИЙ  
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІКИ

Електронний збірник матеріалів

**Міжнародної науково-практичної  
конференції (з онлайн включенням)**

**«Модернізація освіти та соціальної  
роботи в контексті глобальних  
викликів»**

**6 червня 2023 року**

**Рівне – 2023**

Модернізація освіти та соціальної роботи в контексті глобальних викликів: електронний збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції (з онлайн включенням). Рівне: РДГУ. 2023. 194 с.

Рекомендовано до друку Вченою радою Рівненського державного гуманітарного університету (протокол № 7 від 22 червня 2023 р.)

Вашій увазі пропонуються матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (з онлайн включенням) «Модернізація освіти та соціальної роботи в контексті глобальних викликів».

## ЗМІСТ

<b>Білик В. В., Озеран С. А.</b> Елементи та чинники управління кадровим потенціалом.....	7
<b>Yovk O. I.</b> Key elements of CLIL-methodology.....	11
<b>Глінчук Ю. О.</b> Підготовка майбутніх учителів до створення здоров'язберігального й безпечного освітнього середовища в контексті сучасних викликів	17
<b>Гойда Н. Г., Баранніков К. В.</b> Особливості забезпечення населення України хоспісною допомогою та реабілітаційними послугами в довоєнний період.....	22
<b>Дубич К. В.</b> Моделі вдосконалення забезпечення соціальними послугами територіальних громад в Україні в післявоєнний період.....	28
<b>Михальчук В. М.</b> Кадрове забезпечення як умова ефективності функціонування системи соціального захисту населення України у довоєнний та післявоєнний періоди.....	37
<b>Пелех Ю. В., Матвійчук А. В.</b> Ціннісний інтелект як засіб інсталяції теоретичної аксіології.....	42
<b>Поясок Т. Б., Беспарточна О. І.</b> Когнітивний аспект як складова професійної підготовки майбутнього педагога.....	49
<b>Сбруєва А. А.</b> Альянси європейських університетів: досвід розвитку міжнародних стратегічних інституційних партнерств .....	55
<b>Данилюк К. В.</b> Особливості забезпечення реабілітаційними послугами населення України після війни.....	60
<b>Левчук І. Б.</b> Арт-терапевтичні методики театрального мистецтва в роботі соціального працівника / соціального педагога / психолога.....	65

<b>Nagornova A., Nagornova S.</b> Crisis center social work in Japan: the problem of domestic violence against women.....	72
<b>Нечипорук Л. І.</b> Надання соціальних послуг в умовах надзвичайних ситуацій.....	76
<b>Оксенюк О. В.</b> Реалізація соціально-педагогічної діяльності щодо дітей із сімей трудових мігрантів.....	80
<b>Остапчук М. В.</b> Проблеми діагностики соціальним педагогом обдарованої дитини.....	85
<b>Петрук Л. П.</b> Динаміка розвитку уявлень молоді про виховні ідеали сьогодення.....	91
<b>Рашидова С. С.</b> Основні тенденції виховання молодого покоління в сучасній Україні.....	97
<b>Серьогіна Н. О., Голубчиков М. В.</b> Розвиток системи соціальної роботи: міжнародний досвід та вітчизняна практика.....	101
<b>Shamsutdinova-Lebedyuk T. N.</b> Modern trends and challenges of Ukrainian higher education in teaching social disciplines.....	108
<b>Шліхта Г. О.</b> Значення цінностей у структурі аксіологічної компетентності у фаховій діяльності ІТ-фахівця .....	112
<b>Гнатенко Т. С.</b> Підготовка фахівців фармацевтичної галузі України в умовах євроінтеграції.....	117
<b>Лисенко Н. В.</b> Компетентнісний підхід в системі підготовки майбутніх фармацевтів.....	123
<b>Філоненко Р. С.</b> Інклюзія в освітньому процесі як одна із форм соціалізації дитини з особливими освітніми потребами.....	129
<b>Попова К. В.</b> Полікультурний підхід осягнення історії в закладі загальної середньої освіти.....	133

<b>Товт О. О.</b> Сучасні тенденції теорії і методики виховання в поєднанні з невербальною комунікацією.....	<b>137</b>
<b>Чу Їн</b> Китайсько-європейське партнерство у вищій освіті: досягнення та виклики.....	<b>141</b>
<b>Shamsutdinova M.-S. B.</b> Axiopedagogical conditions for the formation of professional competencies in future foreign language specialists.....	<b>147</b>
<b>Шульгач М. І.</b> Науково-методичний доробок З. Шевців у підготовці фахівців до роботи в інклюзивному середовищі.....	<b>152</b>
<b>Яремович М. А.</b> Особливості формування громадянської солідарності у майбутніх учителів початкових класів НУШ в умовах академічної мобільності.....	<b>156</b>
<b>Васерук І. Г., Галатюк М. Ю.</b> Медіакультура в системі цінностей майбутніх фахівців соціальної роботи.....	<b>160</b>
<b>Козій В. В.</b> Сутність та роль комунікацій в освітній організації.....	<b>164</b>
<b>Семенчук І. Ю.</b> Акмеологічний підхід до управління закладом загальної середньої освіти.....	<b>168</b>
<b>Shcherbukha R. H., Vovk O. I.</b> Foreign language acquisition: major methods and models.....	<b>173</b>
<b>Рашидов С. Ф.</b> Мілітаризація російської системи освіти за умов збройної агресії проти України.....	<b>180</b>
<b>Левко О.</b> Психолого-педагогічний супровід професійного становлення і розвитку майбутніх стоматологів.....	<b>183</b>
<b>Філіппова З. О.</b> Педагогіка партнерства – основа шкільно-сімейного виховання в Новій українській школі.....	<b>188</b>

## **ЕЛЕМЕНТИ ТА ЧИННИКИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ**

**Білик В. В.,**

доктор економічних наук, професор,  
Черкаський національний університет  
імені Богдана Хмельницького  
м. Черкаси, Україна;

**Озеран С. А.,**

магістр кафедри педагогічних наук, освітнього і  
соціокультурного менеджменту,  
Черкаський національний університет  
імені Богдана Хмельницького,  
м. Черкаси, Україна

*Авторами розкрито основні елементи та чинники формування й використання кадрового потенціалу, що визначають зовнішні впливи на розвиток закладів освіти.*

Проблема формування кадрового потенціалу системи вищої освіти в Україні не є новою, вона достатньо розроблена в дослідженнях таких учених: Д. Армстронг, Д. Дзвінчук, Г. Дмитренко, В. Кремень, І. Лукін, О. Мельник, В. Олійник, Р. Фатхутдінов та ін.

Нині усе більшого розвитку набуває підхід до дослідження кадрового потенціалу закладів освіти, як основного чинника єдиного освітнього середовища й закономірного соціально-економічного явища. Система управління кадровим потенціалом враховує етапи, основні напрями, загальні та специфічні принципи, види і форми кадрової роботи. Основні чинники, які впливають на його формування, позначають його рушійну силу в залежності від специфіки та результатів діяльності та забезпечують

розвиток кадрового потенціалу організації.

Елементами кадрового потенціалу є кількісні показники та якісні характеристики персоналу. З точки зору Н. В. Прижигалкіної, для визначення кадрового потенціалу важливими є кількісні показники (структура показників, чисельність, професійний стаж, тривалість та інтенсивність робочого часу) та якісні характеристики, які враховують такі фундаментальні компоненти, як фізіологічний, інтелектуальний та професійно-освітній, соціогуманістичний [1].

В. М. Гриньов до кількісних показників відносить склад, структуру персоналу, його чисельність, середній вік працівників, середній та науковий стаж роботи в закладах освіти, динаміку плинності кадрів, середню заробітну плату фахівців, керівників [2].

Визначення потреби у персоналі передбачає необхідні вихідні дані для розрахунку та проведення самого розрахунку для визначення необхідної кількості працівників на окреслений період, обсяг робочого часу, необхідного до виконання в нормальному рівні інтенсивності праці, обсягу витрат.

До якісних характеристик персоналу відносять стан здоров'я, працездатність, рівень освіти, професійні знання та навички, рівень кваліфікації, практичний досвід, компетентність, інтелектуальні й творчі здібності, професіоналізм, прояв трудової та інноваційної активності; наявні та потенційні можливості працівників; наявність якісної системи управління персоналом.

Розвиток та формування кадрового потенціалу враховує стратегічні аспекти управління, що дають можливість розробити модель формування та використання кадрового потенціалу за наступною класифікацією:

– визначення кількості персоналу;



- визначення персоналу та його конкурсний відбір;
- впровадження посадових інструкцій;
- підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації;
- мотивація персоналу.

Визначальними показниками результативності функціонування кадрової служби закладу освіти в напрямі формування комфортного, дієздатного та стабільного середовища ефективної професійної діяльності науково-педагогічних працівників через здійснення низки заходів, а саме:

- розроблення сукупності показників та індикаторів результативності функціонування кадрової служби та професійної діяльності науково-педагогічних працівників закладу освіти;

- виявлення організаційно-педагогічних умов діяльності працівників кадрової служби й уточнення складу її функціональних задач;

- визначення рівня готовності персоналу закладу освіти до впровадження оновленої системи формування кадрового потенціалу;

- розроблення механізму визначення педагогічної та економічної доцільності формування кадрового потенціалу тощо.

Розвиток наукових досліджень та удосконалення нових технологій, а також швидкість впровадження отриманих результатів визначають потенціал держави. Від перспективного розвитку «кадрового потенціалу» залежить прогрес, інноваційне спрямування економіки України.

Сучасний динамічний розвиток економіки, останні тенденції, що спричиняють скорочення сфери малокваліфікованої та неефективної праці, структурні зрушення в сфері зайнятості окреслюють світові напрями та

вимоги до професійної кваліфікації працівників. В якості провідного чинника трансформації є розвиток економіки і соціальної сфери, інновації науки, сучасні інноваційні технології. Формування кадрового потенціалу є комплексним підходом системної співпраці, процесом відтворення професійної реальності, що дає змогу керівникам прогнозувати кадрові дії, ситуації, надавати зміст і значення світовими тенденціями розвитку. Формування кадрового потенціалу в організаціях, на нашу думку, є комплексним підходом системної співпраці, що дає змогу керівникам прогнозувати кадрові дії, ситуації, надавати зміст і значення світовими тенденціями розвитку.

### Література

1. Прижигалкіна Н. В. Формування кадрового потенціалу регіону. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. Миколаїв. Спеціальний випуск 3 (42). 2007. С.43–48.
2. Гриньова В. М., Писаревська Г. І. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія. Харків : Вид-во ХНЕУ, 2012. 228 с.
3. Слиньков В. Н. Персонал и его менеджмент: практичні рекомендації. Київ: КНТ, 2007. 476 с.

НАУКОВЕ ЕЛЕКТРОННЕ ВИДАННЯ

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ

**МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ  
КОНФЕРЕНЦІЇ (З ОНЛАЙН ВКЛЮЧЕННЯМ)**

**«МОДЕРНІЗАЦІЯ ОСВІТИ ТА СОЦІАЛЬНОЇ  
РОБОТИ В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛЬНИХ  
ВИКЛИКІВ»**

6 червня 2023 року

Адреса:

Рівненський державний гуманітарний університет,  
кафедра теорії і методики виховання  
вул. Пластова, 31, м. Рівне, Рівненська обл., 33000  
тел. (0362)63-33-34

