

ISSN 2304-5861

Молодий вчений

СПЕЦВИПУСК



ПЕДАГОГІЧНИЙ
ІНСТИТУТ
КИЇВСЬКОГО
УНІВЕРСИТЕТУ
ІМЕНІ Б. ГРІНЧЕНКА

Київський університет
імені Бориса Грінченка

3.2 (43.2)
2017

ISSN (Print): 2304-5809
ISSN (Online): 2313-2167

Науковий журнал
«Молодий вчений»

№ 3.2 (43.2) березень, 2017 р.

Члени редакційної колегії журналу:

Arkadiusz Adamczyk – professor, dr hab. in humanities (Poland)
Janusz Wielki – professor, dr hab. in economics, engineer (Poland)
Inessa Sytnik – professor, dr hab. in economics (Poland)
Базалій Валерій Васильович – доктор сільськогосподарських наук (Україна)
Балашова Галина Станіславівна – доктор сільськогосподарських наук (Україна)
Вікторова Інна Анатоліївна – доктор медичних наук (Росія)
Глуценко Олеся Анатоліївна – доктор філологічних наук (Росія)
Гриценко Дмитро Сергійович – кандидат технічних наук (Україна)
Дмитрієв Олександр Миколайович – кандидат історичних наук (Україна)
Змерзлий Борис Володимирович – доктор історичних наук (Україна)
Іртищева Інна Олександрівна – доктор економічних наук (Україна)
Коковіхін Сергій Васильович – доктор сільськогосподарських наук (Україна)
Лавриненко Юрій Олександрович – доктор сільськогосподарських наук (Україна)
Лебедева Надія Анатоліївна – доктор філософії в галузі культурології (Україна)
Марусенко Ірина Михайлівна – доктор медичних наук (Росія)
Морозенко Дмитро Володимирович – доктор ветеринарних наук (Україна)
Наумкіна Світлана Михайлівна – доктор політичних наук (Україна)
Нетюхайло Лілія Григорівна – доктор медичних наук (Україна)
Пекліна Галина Петрівна – доктор медичних наук (Україна)
Писаренко Павло Володимирович – доктор сільськогосподарських наук (Україна)
Романенкова Юлія Вікторівна – доктор мистецтвознавства (Україна)
Севостьянова Наталія Іларіонівна – кандидат юридичних наук (Україна)
Стратонов Василь Миколайович – доктор юридичних наук (Україна)
Шаванов Сергій Валентинович – кандидат психологічних наук (Україна)
Шайко-Шайковський Олександр Геннадійович – доктор технічних наук (Україна)
Шапошников Костянтин Сергійович – доктор економічних наук (Україна)
Шапошнікова Ірина Василівна – доктор соціологічних наук (Україна)
Швецова Вікторія Михайлівна – кандидат філологічних наук (Росія)
Шепель Юрій Олександрович – доктор філологічних наук (Україна)
Шерман Михайло Ісаакович – доктор педагогічних наук (Україна)
Шипота Галина Євгенівна – кандидат педагогічних наук (Україна)
Яковлев Денис Вікторович – доктор політичних наук (Україна)
Яригіна Ірина Зотовна – доктор економічних наук (Росія)

Повний бібліографічний опис всіх статей журналу представлено у:
Національній бібліотеці України імені В.В. Вернадського,
Науковій електронній бібліотеці [Elibrary.ru](http://elibrary.ru), Polish Scholarly Bibliography

Журнал включено до міжнародних каталогів наукових видань і наукометричних баз:
РИНЦ, ScholarGoogle, OAJI, CiteFactor, Research Bible, Index Copernicus.
Index Copernicus (IC™ Value): 4.11 (2013); 5.77 (2014); 43.69 (2015)

Свідоцтво про державну реєстрацію
друкованого засобу масової інформації – серія КВ № 18987-7777Р від 05.06.2012 р.,
видане Державною реєстраційною службою України.

Відповідальність за зміст, добір та викладення фактів у статтях несуть автори. Редакція не завжди поділяє позицію авторів публікацій. Матеріали публікуються в авторській редакції. Передрукування матеріалів, опублікованих в журналі, дозволено тільки зі згоди автора та редакції журналу.

ЗМІСТ

Беленька Г.В.

Підготовка фахівців
для дошкільної галузі: стратегія змін1

Мельник Н.І.

Аналіз сучасних досліджень
з питань професійної підготовки
дошкільних педагогів
у європейському освітньому просторі4

Волинцев К.І.

Історичні доміанти виховання
підростаючого покоління в українців10

Волинцев Ю.О.

Навчання на засадах дослідження
як запит соціуму і ознака сучасності
професійної підготовки педагога14

Коваленко О.В.

Вимоги суспільства до особистості
вихователя дітей дошкільного віку18

Літнік О.О.

Формування суб'єктної позиції
майбутнього педагога24

Машовець М.А.

Лідерство-служіння як професійна
компетентність дошкільного педагога29

Половіна О.А.

Ранній розвиток дитини
у контексті потреб соціуму
та батьківських амбіцій36

Стаєнна О.О.

Підготовка майбутніх педагогів
до громадянського виховання
дітей дошкільного віку41

Стаднік Н.В.

Формування відповідальності
у майбутніх педагогів дошкільної
освіти у позааудиторній діяльності45

Козлітін Д.О., Матющенко І.І.

Медіа середовища сучасного
дошкільника та роль
майбутнього педагога у ньому49

Літнік О.О., Барна Х.В.

Дитяча субкультура
у світі дорослих цінностей53

Літченко О.Д.

Трудове виховання дітей
дошкільного віку на сторінках
педагогічних журналів58

Даніелян Анаїт

Навчальна праця як засіб
формування у майбутніх педагогів
ціннісного ставлення до професії62

Кондратюк С.Г.

Шляхи розвитку мовленнєвої
компетентності майбутнього
працівника сфери дошкільної освіти66

Товкач І.Є.

Майбутнім педагогам про індивідуальні
особливості пізнавальної активності
старших дошкільників
в мовленнєвій діяльності71

Карнаухова А.В.

Формування читацької культури
сучасного вихователя76

Гарашенко А.В.

Забезпечення здоров'язберезувального
характеру фізичного виховання дітей
дошкільного віку: пошук механізмів80

Ярич О.Я.

Довільність як головна характеристика
формування вольової поведінки
дитини дошкільного віку84

Іваненко О.А.

Ефективні умови активізації
художньо-творчого розвитку дітей
дошкільного віку в процесі
музичних занять89

Голота Н.М.

Ознайомлення з простором та часом
як передумова розвитку творчості
в дошкільному дитинстві93

Новоселецька І.Е.

Вплив мистецтва на розвиток
художньо-творчих здібностей
дітей п'ятого року життя в початкових
мистецьких навчальних закладах98

Вертугіна В.М.

Інклюзивна освіта дітей
дошкільного віку102

Мальцева Т.Ю.

Педагогічні умови впровадження
інклюзивних практик в діяльність
дошкільних навчальних закладів106

Рейпольська О.Д.

Співпраця кафедри дошкільної освіти
і лабораторії дошкільної освіти
і виховання щодо забезпечення
науково-дослідницької діяльності111

CONTENTS

Bielienka H.V. Professional training of preschool teachers: strategy of changes.	1	Daniilian A.Ya. Educational work as a source of future teachers value attitude formation to the profession.	62
Melnyk N.I. The analysis of contemporary research on preschool teachers profesional education in European demention.	4	Kondratiuk S.G. Ways to improve of speech competence of workers in preschool education.	66
Volynets K.I. Historical dominants of ukrainian young generation upbringing.	10	Tovkach I.Ye. To future teachers about individual features of cognitive activity of preschoolers' in speech activity.	71
Volynets Y.A. Research based learning as a society request and a feature of modern professional teacher training.	14	Karnaukhova A.V. Formation reading culture modern mentor.	76
Kovalenko O.V. Society requirements for preschool children teacher's personality.	18	Harashchenko L.V. Supporting of keeping health character of physical education in preschool children.	80
Linnik E.O. The gradual formation of a subject position of the future teacher.	24	Yarych O.Ya. Arbitrariness as the main characteristics of the formation of volitional behavior of the child of preschool age.	84
Mashovets M.A. Carrying lidership as preschool teacher's professional competence.	29	Ivanenko E.A. Efficient conditions for activation of artistic and creative development of children of preschool age in the process of music lessons.	89
Polovina E.A. Early childhood development in the context of society requirements and parents' ambitions.	36	Holota N.M. Acquaintance with space and time as a background for creativity development in preschool childhood.	93
Staenna O.O. Preparation of future teacher to civil education of preschool age children.	41	Novoseletska I.E. The influence of art on the artistic and creative development of children 5-year life in elementary artistic educational establishments.	98
Stadnik N.V. The formation of the responsibility of future teachers of preschool education in extracurricular activities.	45	Vertuhina V.N. Preschool children inclusive education.	102
Kozlitin D.O., Matiushchenko I.I. Modern preschool children media environment and the future teacher's role in it.	49	Maltseva T.Yu. Pedagogical conditions of implementing inclusive education practices in pre-schools.	106
Linnik E.O., Barna H.V. Children's subculture in the adult world of values.	53	Reypolskaya O.D. Cooperation of the department of preschool education and laboratory pre-school education and training for the research activity.	111
Litichenko O.D. Education through work of preschool children in pedagogical press.	58		

ЛІДЕРСТВО-СЛУЖІННЯ ЯК ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ДОШКІЛЬНОГО ПЕДАГОГА

Машовець М.А.

Київський університет імені Бориса Грінченка

У статті висвітлюються питання формування професійної компетентності майбутнього дошкільного педагога на засадах лідерства-служіння. Здійснено теоретичний аналіз наукового доробку вітчизняних та зарубіжних науковців щодо розвитку лідерства як соціально-педагогічного феномену та характеристики поняття «лідер» в різних соціальних умовах. Розглянуто зміст тренінгової програми модулю «Лідерство-служіння» для студентів першого курсу спеціальності «Дошкільна освіта».

Ключові слова: керівництво, лідерство, лідерство-служіння, лідерський світогляд, лідер, тренінг, професійна компетентність, дошкільний педагог.

Постановка проблеми. Сучасна освіта, дошкільна в тому числі, переживає значні системні зміни як у питаннях постійного оновлення змісту та пошуку нових організаційних форм, так і у питаннях розробки та впровадження нових освітніх технологій. Ця проблема сьогодні набула державної ваги, адже актуалізується тим, що 13,7% населення складають діти й підлітки, молодші п'ятнадцяти років. І саме вони в найближчі десять-п'ятнадцять років визначатимуть життєво значущі аспекти в їхньому взаємозв'язку в розвитку держави та її благополуччя. Тому ставлення суспільства до учительства, а також ставлення педагогів до тих, хто здобуває освіту, в період оновлення системи освіти багато в чому визначає подальше життя цього суспільства. У разі неспроможності суспільства визначити, поставити і зреалізувати задачі відповідності освіти найближчим перспективам життя суспільства та його розвитку, може бути спровокована тривала криза, що негативно позначиться на його життєздатності. Однією з важливих постає задача високоякісної професійної підготовки майбутніх дошкільних педагогів, які б позиціонували власну професійну компетентність через призму лідерства-служіння. Проблема лідерства в різних сферах соціальних взаємин досліджувалася достатньо повно, однак, тільки в аспекті вдосконалення практики соціального контролю й регулювання соціальних процесів, міжособистісних взаємин, що формуються між людьми в колективі. Дотепер ми мали традиційно стереотипне уявлення про лідера як сильного і владного індивіда, який приймає рішення, керує іншими і харизматично впливає, тобто реалізує всі ті особливі якості, які вирізняють його поміж багатьох інших. Досліджувалися поняття «керівництво» і «лідерство» як явища, що відбуваються на різних рівнях – в умовах макро- і мікросередовища. Лідерство розглядалося як стихійне явище і протиставлялося офіційному керівництву. Сьогодні поняття «лідер» трактується як таке, що вимагає вміння стимулювати інших, виявляти їхні таланти, залагоджувати конфлікти, співпереживати і співчувати та навчати інших важливості цих почуттів. «Партнерське лідерство» базується на засадах гідності, рівності, демократичності та прогресивних змін через освіту та навчання. «Лідерство-служіння» розглядається як потреба особистості бути ак-

тивною у творчий спосіб, бути чутливою та захоплювати інших, адже спільно можна досягати більшого, ніж поодинокі. Таким чином, поняття «лідерство» вирізняється різноманітністю тлумачень, багатогранністю та універсальністю. Воно давно виступає предметом наукових досліджень, але все ще не є до кінця вивченим феноменом, а тому проблема залишається актуальною саме у розумінні сутності лідерства-служіння. Формування лідерських якостей майбутніх дошкільних педагогів характеризується рядом особливостей. Визначення цих особливостей і стало предметом подальших досліджень у даному напрямку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Лідерство як складова професійної компетентності дошкільного педагога відіграє значну роль у педагогічних перетвореннях і вдосконаленні того освітнього середовища, в якому діє суб'єкт соціально-педагогічних взаємин. Дошкільна освіта, як суспільна інституція, діє на основі професійного учительства (обов'язковість професійної педагогічної освіти для вихователів дітей дошкільного віку) в тісному взаємозв'язку з батьками дітей та іншими організаціями. Виходячи з позицій необхідності узгодження виховних зусиль дорослих (батьків і педагогів) щодо освіти дітей дошкільного віку, доцільно поширювати ідеї лідерства-служіння в практику сімейного виховання. Батькам важливо усвідомлювати важливість свого найголовнішого обов'язку – виховання дітей саме у питаннях формування їхньої особистості, не перекладаючи ці важливі питання на інших людей (найманих працівників: нянь, гувернерів або суспільні освітні заклади). Нагально постає проблема виховання свідомого батьківства. Однак, це питання потребує окремого розгляду. Ми підкреслюємо, що сім'я й дошкільна освіта, як суспільні інституції, забезпечують процес становлення в суспільстві нових поколінь, в якому посилюється роль лідерства-служіння. Важливо зазначити, що до процесу професійної підготовки майбутніх дошкільних педагогів вимоги посилюються, урізноманітнюються відповідно до змін у практиці дошкільної освіти, яка орієнтується не тільки на необхідність забезпечення життя і здоров'я дитини в той час, коли батьки знаходяться на роботі, а й на повноцінний розвиток та якісну освіту дошкільників. Щоб сформувати такого педагога, який би відповідав викликам сьогодення, необ-

хідно звернутися до розгляду феномену лідерства в наукових дослідженнях.

Лідерство як феномен суспільних відносин давно є об'єктом теоретичного аналізу та емпіричних досліджень і характеризується значними суперечностями щодо своєї природи. Його вивчають соціологи, психологи, політологи і менеджери. Значний внесок у розробку теорії лідерства зробили такі вітчизняні та зарубіжні учені як Е. Белінська, М. Вебер, О. Віханський, Дж. П. Канджемі, Б. Карлоф, Р. Кричевський, Е. Кудряшова, І. Ломачинська, Д. Мак-Грегор, А. Менегетті, К. Найр, А. Наумов, Б. Паригін, В. Пугачов, Дж. Рассел, С. Седерберг, Р. Хауса, П. Херсі, Е. Шейн, Е. Шестопал та ін. У дослідженнях ці автори спиралась переважно на один, домінуючий на час виконання дослідження, підхід до аналізу лідерства, на який мали вплив чисельні політичні, соціально-економічні та соціально-культурні фактори [6].

Зазначимо, що в англійській мові «лідер» звучить як «agents of change» – агенти змін, ті, хто несуть зміни. А. Менегетті дав декілька визначень поняття «лідер», серед яких «лідер – це людина, яка задовольняючи власний егоїзм, реалізує суспільний інтерес» [5, с. 15]. Це особистість-вектор, оперативний центр численних відносин і функцій; це той, хто вміє служити, змусити функціонувати, здатен створити гармонію взаємовідносин між усіма [5, с. 16-18].

Артем Ключніков (директор Аналітичного центру дослідження та розвитку лідерства) зазначає, що основна задача лідерів – мати бачення, мотивувати людей і створювати можливості для змін. В інтерв'ю «Громадському простору» (17.10.2016 р.) він зазначив, чим відрізняються по суті лідери й менеджери: лідери – це ті, хто створює зміни, а менеджери – це ті, хто адаптується під зміни, працюють у тих змінах, що вже існують. Крім того, наголосив на тому, що «...Україна зараз знаходиться на такому рубежі, де дуже важливо мати людей, які розуміють, як вести інших, розуміють, як створювати якість бачення, розуміють, як працювати з людьми, так, щоб вони були вмотивовані йти далі. Розумієте, лідерство – це досить широка сфера через те, що вона включає в себе психологію, антропологію, культурологію, соціологію... Тобто дуже багато наук, які зосереджені на лідерстві як такому. Лідерство декількома словами – це вміння досягати цілей через мотивацію людей. Ще лідерство – це створення нових реалій для організації, для країни, для спільноти. Лідерство – це компетенція, яка може застосовуватися у будь-якій сфері (виділення наше). Не можна сказати, що лідер може бути тільки в політиці, чи тільки у спорті. Принаймні, коли я розмовляю із людьми і використовую слово «лідерство», то завжди це сприймається в контексті політики. У бізнесі лідерство майже не сприймається як таке, там це іншорідне слово. Але я хочу це поняття привнести саме в бізнес та соціальну сферу. Тобто щоб ми готували лідерів і в бізнесі, і в соціальній сфері, і в політиці. Будь-яке лідерство пов'язане з культурою» [2].

У дослідженнях Джима Коллінза розглядаються ідеальні моделі лідера. Науковець визначив та охарактеризував п'ять рівнів лідерів. Найвищого, п'ятого рівня, досягають лідери, що

поєднують у собі справжню скромність з високим професіоналізмом і залізною волею [2].

Серед якостей лідера названо такі, як терпіння, доброта, скромність, шанобливість, самозречення, чесність, вміння цінувати інших, вміння слухати.

Сучасні дослідження лідерства-служіння проводяться в спільних проектах, таких як, наприклад, тренінги з лідерства Маршалла Крістенсена для професорсько-викладацького складу та студентів Київського університету імені Бориса Грінченка.

В Київському університеті імені Бориса Грінченка створено НДЛ культури лідерства, в якій досліджуються особливості розвитку лідерських якостей працівників в умовах реформування освіти, розробляються та апробуються програми оцінки та розвитку лідерських якостей науково-педагогічних співробітників та керівників навчальних закладів.

Віктор Огнев'юк наголошує на тому, що «Культура лідерства допомагає системно і цілісно працювати, бо немає нічого важливішого, ніж робота з людьми. Лідерство полягає в тому, щоб 80 відсотків свого часу витратити на роботу з персоналом. Тоді можна прийти до успіху. Потрібно також розвивати вміння бути лідером для себе. Про влучно сказав Стів Джобс: «Перша людина, для якої ти повинен стати лідером, – це ти сам» [10].

Розуміючи, яке велике значення мають цінності для формування лідерства, в Університеті прийнято Маніфест лідерства, проводяться тренінги, в освітню програму підготовки бакалаврів внесено навчальний модуль «Лідерство-служіння».

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проблема формування лідерських якостей на засадах лідерства-служіння розглядається в сучасних умовах розвитку освіти як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями [8]. Практикум «Лідерство-служіння» розроблено Черпак М.В.

Мета статті. Формування в майбутніх дошкільних педагогів розуміння сутності лідерства-служіння та його значення для постійного удосконалення професійної компетентності, набуття якостей «лідера п'ятого рівня» (J. Collins), розвиток здатностей до самоосвіти та самовдосконалення творчого потенціалу.

Завдання:

- проаналізувати сутність понять лідерство, лідер, лідерство-служіння в дослідженнях, виконаних в різних соціальних умовах розвитку суспільства;

- обґрунтувати можливість формування професійної компетентності майбутнього дошкільного педагога на засадах лідерства-служіння.

Виклад основного матеріалу. Проведений аналіз досліджень дає підстави стверджувати, що лідерські якості можна розвинути й можна стати лідером. Узагальнивши визначення, стверджуємо, що лідерство – це перш за все усвідомлення свої унікальності, самості, повного використання усіх своїх талантів, навичок, устремлень та енергії. Розглядатимемо лідерство як психологічний компонент і враховуватимемо думку Стівена Кові: «Особистісне лідерство – не одноразова дія. Це безперервний процес роботи над собою, в якому ми повинні чітко бачити свої

цілі і цінності, і робити так, щоб наша діяльність не йшла врозріз з нашим світоглядом» [11].

Тому майбутні дошкільні педагоги з перших кроків опанування освітньої програми мають чітко уявляти, наскільки різносторонньою є їхня професійна освіта, адже вони будуть допомагати дітям дошкільного віку в пізнанні світу, себе в цьому світі, розкритті психічних навичок для успішної життєдіяльності, формувати особистість дитини (моральності, рис характеру, що виявляються в особистісній культурі поведінки в соціумі, у ставленні до інших людей, до природного та соціального довкілля, до роботи відповідно віку та відповідальності за результати), культуру психічної діяльності. Характерною особливістю сучасних дітей дошкільного віку є так звані «дитячі інтереси», що виникають на звичному для дорослих фоні дитячих ігор, забав, капризувань. Психологи відзначають, що сучасних дітей 3-7 років цікавлять питання, що стосуються філософії, богослов'я, соціології, теоретичної й експериментальної фізики, біології, інженерії, причому, такий інтерес природний. Дітей цікавить чи боляче дереву, коли його спилиють, що таке матерія, звідкіля беруться гроші і чому не можна безплатно, звідки взялася перша людина, що було, коли не було мене і т.д. Тому важливо розуміти, що педагогам треба вступати з дітьми в усвідомлені діалоги, а не відсторонюватися від таких розмов. При цьому дорослий має розмірковувати разом з дитиною.

Отже, вибір професії вихователя дітей дошкільного віку означає готовність особистості присвятити себе дітям і постійно самовдосконалюватися.

Для того, щоб проаналізувати можливі зміни, ми розробили програму модуля «Лідерство-служіння», який є складовою навчального курсу «Університетські студії». Зазначимо, що в Університеті було попередньо розроблено та апробовано в освітньому процесі навчальні посібники та робочі зошити із зазначеної навчальної дисципліни.

Розроблена нами робоча навчальна програма «Лідерство-служіння» орієнтована на поглиблення особистісної культури психічної діяльності – культуру почуттів, мислення, пам'яті, уваги. Модуль навчальної дисципліни викладається в першому семестрі і має зреалізувати ще одну мету – сприяти адаптації першокурсників до нових умов здобуття освіти [9].

Освітній зміст та виховна спрямованість курсу, що викладається у формі тренінгу, полягає не лише в необхідності забезпечити кваліфікаційну компетентність майбутніх фахівців у професійній діяльності, але й у сприянні світоглядного переосмислення пріоритетності та актуальності проблем, які постають перед молоддю в сучасному житті.

Основна мета тренінгу – виявлення, формування, розвиток і вдосконалення лідерських якостей учасників тренінгу.

Завдання тренінгу полягають у:

- Формуванні лідерського світогляду на основі вивчення сучасних лідерських концепцій та ознайомлення з практичним досвідом світових і вітчизняних лідерів;
- Вироблення мотивації та прагнення до лідерства;

- Формування активної позиції у вирішенні проблем життєдіяльності (особисте життя, професійна та суспільна сфери діяльності);

- Створення та закріплення позитивного досвіду лідерської поведінки та взаємодії.

Під час тренінгу передбачається формувати компетенції:

РОЗУМІТИ:

- Суть фундаментальних трансформацій у визначенні лідерства та лідерів;
- Шляхи налагодження взаємовигідного партнерства;
- Вплив ментальної моделі на поведінку лідера та його взаємини з навколишнім світом.

ЗНАТИ:

- Основні відмінності лідерства і менеджменту;
- Характеристики основних типів лідерства
- Основні цінності, пов'язані з культурою, зорієнтованою на досягнення.

ВМІТИ:

- Виявляти лідерський потенціал;
- Позбавлятися категоричних форм мислення;
- Бути відкритим новим ідеям та перспективам;
- Застосовувати на практиці принципи відповідальності, служіння людям, ініціативності;
- Управляти власними емоціями та емоціями оточуючих.

ВОЛОДІТИ СТІЙКИМИ НАВИЧКАМИ:

- Критично оцінювати і контролювати хід власних думок;
- Використання емоційного інтелекту;
- Прояви емпатії;
- Дотримання етичних норм та корпоративної культури.

Міжпредметні зв'язки.

Нові знання, отримані в ході тренінгу, мають актуалізуватися, активізуватися та отримувати практичне закріплення в освітній діяльності, слугувати імпульсом для постійного саморозвитку й самовдосконалення.

Методологічні підходи.

Під час підготовки програми враховано:

Лідерство – це процес не зовнішній, а внутрішній. Лідерству не можна навчити, лідерству можна лише навчитися.

Лідерство – це феномен, осягнути і пояснити його завжди складно.

Лідерські якості можна розвинути в процесі інтеракції лідерської поведінки в модельованих ситуаціях тренінговими групами.

Тренінг має сприяти формуванню позитивної, конструктивної, оптимістичної взаємодії між учасниками, накопиченню досвіду лідерської поведінки.

Якості лідера можуть бути як вродженими, так і виступати предметом цілеспрямованого формування, розвитку та постійного вдосконалення.

Програма передбачає проведення вступної лекції, трьох тренінгів та самостійну роботу студентів. Особливістю є те, що відсутній підсумковий контроль у вигляді балів. Для виконання самостійної роботи студенти можуть використовувати як робочий зошит, так і інші посібники, в тому числі виготовлені самостійно.

Представимо короткі описи тренінгів. Зазначимо, що на першому тренінгу учасники спільно

виконують завдання, результатами якого будуть користуватися на наступних тренінгах. Кожна підгрупа виконує завдання самостійно. Так, групі пропонується розділитися на дві підгрупи й за допомогою мозкового штурму розробити «Правила роботи в групі». Зазначимо, що після обговорення складаються спільні правила з 5-7 пунктів для всієї групи учасників тренінгу. У чотирьох групах правила не змінювалися протягом усіх тренінгових занять, а в двох групах виникла необхідність внести корективи до правил. Третій тренінг в усіх групах пройшов за розробленими правилами.

На початку кожного тренінгу пропонуються вправи, що допоможуть зняти психологічну напругу, створити атмосферу доброзичливості, відкритості, комфортності спілкування, налаштованості на подальшу співпрацю, розвиток творчого мислення.

Так, на кожному тренінгу нами використовувалася вправа «Привітання». Метою цієї короткої вправи (3-4 хв.) є зняття емоційного напруження, позитивне налаштування на заняття, подолання труднощів висловлюватися «перед публікою». Хід вправи: У тренера в руках «чарівна паличка», яку він зі словами привітання і побажань на сьогодні передає будь-кому з учасників тренінгу. Той, у кого «чарівна паличка», теж передає її із словами привітання і побажання наступному учаснику. І так продовжується доти, доки всі учасники не привітаються між собою.

Відзначаємо, що не всі першокурсники відразу змогли виконати вправу легко і невимушено. На першому тренінгу у всіх підгрупах (всього шість підгруп) спостерігалися затримки, повторили деякі учасники (5 осіб з усіх підгруп) передавали «чарівну паличку» тільки з посмішкою. В подальшому всі учасники тренінгу позбавилися цих недоліків і виявляли творчість у формулюванні побажань – від побажання гарного настрою, доброго здоров'я до отримання позитивної оцінки на семінарському занятті та успішного складання першої сесії. На нашу думку, це свідчення поступового пізнання тих, хто знаходиться поруч, розуміння їхніх старань та намагань, а також зародження згуртованості в групі, приязних стосунків та дружби.

На першому тренінгу ми пропонуємо тему **Я та інші**.

Епіграфом було обрано цитату Стівена Кові **Лідери не народжуються і не робляться будьяким – вони роблять себе самі**.

Основні поняття: я-концепція, прийняття, позитивне само відношення, взаємодія в режимі «рівний-рівному», лідерство, лідер.

Майбутній лідер має якомога частіше спілкуватися з представниками як різних вікових груп, так із людьми різних статусних рангів.

На першому тренінгу проводилися такі тренінгові вправи: «Мій настрій», «Відрекомендуй колегу», «Улюблений колір», «Скоромовки», «Народ скаже, як завяже», «Ціную в людях», «Навіщо мені все це».

Тренер на прощання дарує кожному учаснику пам'ятку «Для успішного спілкування потрібно».

Для успішного спілкування потрібно

1. Виявляти щирий інтерес до інших. Бути радником, вивчаючи індивідуальні особливості людей завжди і всюди. Намагайся зрозуміти

людей, подивитися на світ їхніми очима. Бути уважним до людей.

2. Не принижувати самооцінку іншого. Пам'ятати, що піклування про самооцінку іншого – найкращий спосіб піклування про власну!

3. Не звинувачувати, не критикувати, не спробувавши зрозуміти іншу людину.

4. Не хвалитися, не демонструвати байдужість до когось, а навпаки, дати їй змогу відчувати перевагу над вами, виявляти в комусь гарні риси характеру, хвалити людину.

5. Бути уважним слухачем. Заохочувати інших розповідати про себе, вести розмову довкола інтересів співрозмовника.

6. Посміхатися.

Для обговорення учасникам пропонувалися такі питання:

- Дефініції лідерства
- Класифікації лідерства
- Функції лідерства.

На другому тренінгу розглядалася тема: **Самовдосконалення, навчання протягом життя**. Епіграфом до теми була запропонована цитата Григорія Сковороди:

Майбутнім ми маримо, а сучасним гордуємо: ми прагнемо до того, чого немає, і нехтуємо тим, що є, так ніби минуле зможе вернутись назад, або напевно мусить здійснитися сподіване.

Основні поняття теми: саморозвиток, самоосвіта, самовдосконалення, педагогічне спілкування, лідерські якості.

Розмірковуючи над змістом епіграфу, учасники тренінгу самостійно зробили висновок про необхідність свідомого ставлення до того, чим займаємося в сьогоднішній, цінувати час, бути чесним і порядним щодо себе і тих, хто поряд в будь-якій діяльності, зокрема в навчальній.

Робота в другому тренінгу була спрямована на усвідомлення того, що не всі лідери народилися з багажем лідерських якостей, багато хто з них став таким завдяки постійній роботі над розвитком когнітивних і поведінкових складових свого характеру. Риси лідера. Комунікативні навички лідера. Спілкування та його структура. Значення для налагодження взаємодії.

Мозковий штурм «Спілкування – це...», гра-розминка «Театр-експромт».

Тренінгові вправи: «Самопрезентація», «Зіпсований телефон», «Зворотній зв'язок», «Пам'ятна особистість», «Новий Юлій Цезар».

Питання для обговорення:

Цінності та установки

Вміння цінувати час

Успішні виступи та презентації

Виконуючи вправу «Самопрезентація», учасники тренінгу використали різні способи, демонструючи виконавську майстерність, художні здібності, демонстраційні техніки. Як показало опитування, виконання такої, на перший погляд простої вправи допомогло їм визначитися з написанням сценарію до проведення університетського конкурсу першокурсників «Ось ми які».

На третьому тренінгу розглядалася тема: **Лідер веде за собою на основі довіри**.

Епіграфом вибрано слова із вірша Григорія Коваля **«Людина в світ зерно нести повинна, як зерно носить людям колосок»**.

Основні поняття теми: довіра, любов, команда, психологічні якості, упередження вад команд.

Талант керівництва людьми ґрунтується на цілому комплексі соціально-психологічних якостей і властивостей. Велику роль відіграє довіра і любов. Довіра до лідера – це визнання його переваг, заслуг і повноважень, визнання необхідності, правильності та результативності його дій. Адже змусити йти за собою за відсутності засобів примусу можна лише на основі довіри. А довіра означає, що люди перебувають у внутрішній згоді і єднанні з лідером.

Тренінгові вправи «Тигр і мавпеня», «Збери свою команду», «Моя команда», «Моя робота», «Мій відпочинок», «Найхарактерніші вад команди», «10 кроків».

Питання для обговорення:

Роль лідера в команді

Типи команд. Характерні особливості.

Вад команди. Суть. Причини.

Протягом тренінгових занять вивчали **Маніфест лідерства як служіння**, що прийнятий в Київському університеті імені Бориса Грінченка.

Учасникам пропонувалося після кожного тренінгу виконати вправу «Чому я навчилася/навчився».

Мета проведення вправи: рефлексія

Завдання: дописати незакінчені пропозиції

- Я навчилася...
- Я дізналася, що...
- Я була здивована тим, що....
- Мені сподобалося.....
- Я була розчарована тим, що...
- Найважливішим для мене було...

В трьох підгрупах учасники дякували один одному і тренеру за співпрацю та за позитивний настрій. У двох підгрупах тренінги закінчувалися оплесками. І тільки в одній підгрупі заняття закінчувалося традиційно.

Слід зазначити, що першокурсники не пропускали заняття без поважних причин, готували матеріали до роботи в підгрупах, брали активну участь у виконанні тренінгових вправ, інтерактивних завдань, творчих експромтів. Особливий інтерес викликали завдання-театралізації та завдання-інтерпретації. Для розробки таких завдань ми використали ідеї, викладені у посібнику «Абетка лідера» Н.В. Гавриш. Студенти, об'єднавшись у пари, отримували картки із завданнями. На картках були подані риси характеру, притаманні лідеру, або ті дії, які можна вважати лідерськими, прислів'я чи приказки, в яких зашифровано суть понять, завдання для розвитку риси характеру, а також творче завдання. Ті пари, які могли додати інші прислів'я та приказки, отримували бонуси. Наведемо приклади таких карток.

Картка 1. АКТИВНИЙ.

Більше справ – менше розмов.

Завдання: активізуйте аудиторію на спільне виконання будь-якої справи. Подумайте, що і як треба сказати, щоб всі захотіли включитися в роботу.

Розробіть символ активності.

Картка 2. ГУДЗИК.

Надійний, як останній гудзик на сорочці.

Увага до кожного члена команди. Лідер відповідає за об'єднання учасників.

Завдання: назвіть 5 способів використання гудзиків. Назвіть 3 способи заміни гудзиків в одязі. Намалюйте гудзик – визначте його вид.

Картка 3. ДОБРІ СПРАВИ.

Без діла слабіє сила.

Організація добрих справ.

Завдання: що ти можеш запропонувати для своїх одногрупників як добру справу?

Позначте поняття «добрі справи» символом.

Картка 4. ІНІЦІАТИВНІСТЬ.

На дерево дивись, як родить, а на людину, як робить»;

Важлива якість лідера, який не лише має думку, ідею, бажання, а й повідомляє про них іншим, запрошує до спільної діяльності, пропонує спосіб дії.

Завдання: ініціюй проведення і проведи акцію для студентів своєї групи.

Позначте символом поняття «ініціатива».

Картка 5. КОМАНДА.

Дружні сороки орла заклюють. Разом можна все зробити.

Група людей, у якій кожен дбає про спільний результат.

Завдання: назвіть три умови створення команди. Визначте три причини, за якими вас можна обрати командиром.

Створіть символ поняття «команда».

Картка 6. ЛІДЕР.

Виділяють такі види лідерів:

1. Лідер – генератор ідей
2. Лідер – що вміє «фільтрувати»
3. Лідер – організатор
4. Лідер – стратег
5. Лідер – інформаційний агент (комунікатор)
6. Емоційний лідер
7. Лідер – орбітр
8. Режимний лідер

• **Лідер-стратег** – розподіляє обов'язки. Без його відома до групи не залучають нових людей. Він формулює ідейний напрямок, мету групи

• **Лідер-генератор ідей** – високорозвинений інтелект, помножений на потужну активність, ініціативність, нетрадиційність, але разом із тим його не слід обтяжувати відповідальністю за втілення своїх ідей та пропозицій. Йому не можна доручати рутинну роботу

• **Лідер-організатор** – людина, здатна організувати виконавців і довести з ними до кінця заплановану роботу

• **Лідер-комунікатор** постійно знаходиться у пошуку потрібної інформації. Розробляє рекламу своєї команди.

• **Емоційний лідер** – сдіє як заземлювач, знімає напруження, конфліктність, агресивність, тривожність, неадекватну підозріливість.

• **Лідер, що вміє «фільтрувати»** – він «фільтрує» всі пропозиції і рекомендації за критерієм реальності і практичності користі.

• **Лідер-орбітр** – розв'язує між членами групи сварки, конфлікти, непорозуміння, тощо.

• **Режимний лідер** – стежить за порядком, виявляючи педантизм і вимогливість, проте може перейматися з приводу дрібниць і обмежувати свободу дій інших членів групи.

Завдання: поміркуйте, чим лідер відрізняється від командира?

Створіть символ поняття «лідер».

Картка 7. Я і МИ

Як ми до людей, так і люди до нас. Давай дружити: то я до тебе, то ти мене до себе. Якби не було хмар, то ми б не знали ціни сонцю.

Завдання: поміркуйте, як урівноважується внесок «я» і «ми» в роботу команди?

Створіть символи.

Нами була запроваджена практика проведення заняття в читальному залі бібліотеки для дітей, що знаходиться територіально зручно до навчального корпусу. Це заняття проводиться спільно з працівниками бібліотеки, які знайомлять з ресурсними можливостями використання бібліотечного фонду. Студенти познайомитися з образами літературних героїв, для яких притаманні лідерські якості, в художніх творах для дітей дошкільного віку. Крім цього, студенти стали читачами бібліотеки, що значно допомагає їм у підготовці як до практичних занять, так і до проведення розважально-мистецьких заходів для маленьких читачів. Зокрема, студенти першого курсу стали активними учасниками театральної постановки до дня Святого Миколая, готують сценарії розваг до календарних свят весняного циклу.

Участь у тренінгах допомогла усім учасникам створити для себе пам'ятку «Як бути успішним» [8]:

- Роби правильні справи, роби правильно.
- Уважно спостерігай за однокурсниками, шукай серед них однодумців, спілкуйся, взаємодій.
- Використовуй свої переваги і чесноти на користь справи.
- Набувай знань про процеси лідерства та групотворення.
- Створи програму власного самовдосконалення, життєвий проект.

- Вишукуй будь-яку можливість для навчання.
- Вивчай свої можливості та сміливо випробовуй себе.
- Безупереджено аналізуй свої вчинки.
- Не нехтуй можливістю хоча б кілька хвилин при святити опису подій твого життя та самоцінці.
- Не соромся обговорювати свої бажання та вчинки з іншими людьми.
- Вивчай життя та діяльність успішних людей.
- Пам'ятай: розуміння – то любов.
- Будь чесним, визнавай свої помилки.
- Не бійся брати на себе відповідальність.
- Не втрачай рівновагу, вчися керувати емоціями, бути дипломатичним.
- Зроби свій розум гнучким, готовим до постійних змін!

Висновки з даного дослідження і перспективи. Професійна підготовка майбутнього дошкільного педагога потребує якісних змін не тільки в змісті, але і в технологіях освітньої програми. Запропонований модуль «Лідерство-служіння» у структурі навчальної дисципліни «Університетські студії» не вичерпує проблему формування лідерських якостей дошкільного педагога. Однак, студенти, які вже другий рік поспіль беруть участь у тренінгах, виявляють активність у всіх сферах студентського життя. Із результатами академічної успішності, станом трудової дисципліни та творчими здобутками студентів першого та другого курсів можна ознайомитися на сторінці Педагогічного інституту сайту Київського університету імені Бориса Грінченка. В перспективі ми ставимо завдання визначити умови, що забезпечать можливість моніторингу розвитку лідерських якостей майбутніх дошкільних педагогів на старших курсах.

Список літератури:

1. Аналітична довідка за результатами дослідження практик академічної доброчесності у вищих навчальних закладах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mon.gov.ua/content/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/2016/08/09/2-academic-integrity.pdf> – Назва з екрана (дата звернення 27.02.2017).
2. Артем Ключников про лідерство [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.prostir.ua/?focus=artem-klyuchnikov-pro-liderstvo-zaraz-u-nas-duzhe-rozvyynene-panibratstvo-kumivstvo> – Назва з екрана (дата звернення 27.02.2017).
3. Лідерство. Сутність лідерства і його основні ознаки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pidruchniki.com/17370921/menedzhment/liderstvo> – Назва з екрана (дата звернення 27.02.2017).
4. Максвелл Дж. 21 беззаперечний закон лідерства. Щоб вести за собою / Джон Максвелл. – Київ: Книжковий клуб «Клуб Сімейного Довілля», 2017. – 320 с.
5. Менегетти А. Психологія лідера / Антоніо Менегетти. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Славянская ассоциация Онтопсихологии, 1999. – 144 с.
6. Пономаренко О.В. Проблема лідерства в ретроспективі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://intellect-invest.org.ua/ukr/pedagog_editions_e-magazine_pedagogical_science_vypuski_n1_2010_st_16/ – Назва з екрана (дата звернення 27.02.2017).
7. Стимулююча роль спілкування до самовдосконалення людини [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.etica.in.ua/stimulyuyucha-rol-splikuвання-do-samovdoskonallennya-lyudini/> – Назва з екрана (дата звернення 27.02.2017).
8. Сходники зростання. Практикум до навч. посіб. «Я – студент» / Огнен'юк В.О., Жильцов О.Б., Морзе Н.В. та ін.; за заг. ред. Огнен'юка В.О. – К.: Київ, ун-т ім. Б. Грінченка, 2016.
9. Університетські студії: роб. прог. навч. дисцип. [для студентів спеціальності 012 «Дошкільна освіта»] / уклад. Г.В. Бельська, М.А. Машовець. – Київський університет імені Бориса Грінченка, 2016. – 60 с.
10. Час лідерства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://grinchenko-inform.kubg.edu.ua/chas-liderstva/> – Назва з екрана (дата звернення 27.02.2017).
11. Щоб стати лідером для інших, станьте спочатку лідером для себе [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://nydmond.com.ua/shhob-stati-liderom-dlya-inshix-stante-spochatku-liderom-dlya-sebe/> – Назва з екрана (дата звернення 27.02.2017).

Машовец М.А.

Киевский университет имени Бориса Гринченко

ЛИДЕРСТВО-СЛУЖЕНИЕ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ДОШКОЛЬНОГО ПЕДАГОГА

Аннотация

В статье освещаются вопросы формирования профессиональной компетентности будущего дошкольного педагога на основе лидерства-служения. Осуществлен теоретический анализ научного наследия отечественных и зарубежных ученых по развитию лидерства как социально-педагогического феномена и характеристики понятия «лидер» в различных социальных условиях. Рассмотрено содержание тренинговой программы модуля «Лидерство-служения» для студентов первого курса специальности «Дошкольное образование».

Ключевые слова: руководство, лидерство, лидерство-служение, лидерский мировоззрение, лидер, тренинг, профессиональная компетентность, дошкольный педагог.

Mashovets M.A.

Borys Grinchenko Kyiv University

CARRYING LIDERSHIP AS PRESCHOOL TEACHER'S PROFESSIONAL COMPETENCE

Summary

The article is devoted to the problem of future preschool teacher professional's competence formation on the basis of pre-service leadership. The theoretical analysis of the scientific achievements of Ukrainian and foreign scholars on leadership development as a social and pedagogical phenomenon and characteristics of the term «leader» in different social conditions are distinguished. The content of the training program module «Leadership-service» for first-year students of the specialty «Preschool education» are analyzed in the issue.

Keywords: leadership, leadership, leadership, service, leadership outlook, leader training, professional competence, preschool teacher.

НАШІ АВТОРИ

1. **Барна Христина Василівна** – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри теорії та методики дошкільної освіти Мукачівського державного університету
2. **Беленька Ганна Володимирівна** – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри дошкільної освіти Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка
3. **Вертугіна Валентина Миколаївна** – кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри дошкільної освіти Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка
4. **Волинець Катерина Іванівна** – кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри дошкільної освіти Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка
5. **Волинець Юлія Олександрівна** – кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри дошкільної освіти Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка
6. **Гаращенко Лариса Василівна** – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри дошкільної освіти Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка
7. **Голота Наталія Миколаївна** – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка
8. **Даніелян Анаїт** – кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри дошкільної освіти Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка
9. **Іваненко Олена Анатоліївна** – кандидат педагогічних наук, проректор-декан факультету з підготовки юних абітурієнтів, майстер-класів та спецкурсів Київської дитячої Академії мистецтв
10. **Карнаухова Антоніна Валеріївна** – кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри педагогіки та психології Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка
11. **Коваленко Олена Володимирівна** – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри дошкільної освіти Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка
12. **Козлітін Денис Олександрович** – магістр початкової освіти Київського університету імені Бориса Грінченка
13. **Кондратюк Світлана Григорівна** – кандидат педагогічних наук, викладач кафедри дошкільної освіти Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка
14. **Линник Олена Олегівна** – доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри дошкільної освіти Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка
15. **Лігіченко Олена Дмитрівна** – викладач кафедри дошкільної освіти Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка
16. **Мальцева Тетяна Юріївна** – аспірант Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка
17. **Матющенко Ірина Іванівна** – спеціаліст дошкільної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка
18. **Машовець Марина Анатоліївна** – кандидат педагогічних наук, доцент, Педагогічний інститут Київського університету імені Бориса Грінченка
19. **Мельник Наталія Іванівна** – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри дошкільної освіти Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка
20. **Новоселецька Ірина Едуардівна** – аспірант Київського університету імені Бориса Грінченка
21. **Половіна Олена Анатоліївна** – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри дошкільної освіти Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка
22. **Рейпольська Ольга Дмитрівна** – кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач лабораторії дошкільної освіти і виховання Інституту проблем виховання Національної академії педагогічних наук України
23. **Стаднік Надія Вікторівна** – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри дошкільної освіти Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка
24. **Стаєнна Олена Олександрівна** – кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри дошкільної освіти Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка
25. **Товкач Ірина Євгенівна** – старший викладач кафедри дошкільної освіти Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка
26. **Ярич Оксана Ярославівна** – аспірант кафедри тифлопедагогіки, факультет корекційної педагогіки та психології Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова

НОТАТКИ

Науковий журнал
«Молодий вчений»

№ 3.2 (43.2) березень, 2017 р.

Щомісячне видання

Коректор: В. Бабич
Дизайн: А. Юдашкіна
Комп'ютерна верстка: О. Данильченко

Контактна інформація редакції журналу.
Поштова адреса: 73005 Україна, м. Херсон,
а/с 20, Редакція журналу «Молодий вчений»
тел.: +38 (0552) 399 530
info@molodyvcheny.in.ua
www.molodyvcheny.in.ua

Підписано до друку 10.04.2017 р.
Формат 60х84/8.
Папір офсетний. Цифровий друк.
Ум.-друк. арк. 15,10. Тираж 100 прим.
Зам. 0417-53.

ТОВ «Видавничий дім «Гельветика»
73034, Україна, м. Херсон, вул. Паровозна, 46-а
E-mail: mailbox@helvetica.com.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:
ДК № 4392 від 20.08.2012 р.

ОСВІТА – СУТНІСТЬ ЧАСУ!

ISSN 2304-5809



9 772304 580908

2017

МОНІТОРИНГ
ОСВІТИ

№ 3
(43)