

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний педагогічний університет
імені Г. С. Сковороди

Харківське історико-філологічне товариство

Український СВІТ

у наукових парадигмах

Збірник наукових праць

Випуск 4/2017



РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

- **Маленко О. О.**, д-р філол. наук, проф. (Харків)
(головний редактор)
- **Голобородько К. Ю.**, д-р філол. наук, проф. (Харків)
- **Дорошенко С. І.**, д-р філол. наук, проф. (Харків)
- **Єрмоленко С. Я.**, д-р філол. наук, проф. (Київ)
- **Лисиченко Л. А.**, д-р філол. наук, проф. (Харків)
- **Кравець Л. В.**, д-р філол. наук, проф. (Київ)
- **Новиков А. О.**, д-р філол. наук, проф. (Глухів)
- **Борисов В. А.**, канд. філол. наук, доц. (Харків)
- **Нестеренко Н. П.**, канд. пед. наук, доц. (Харків)
- **Терещенко В. М.**, канд. філол. наук, доц. (Харків)
- **Умрихіна Л. В.**, канд. філол. наук, доц. (Харків)
- **Юр'єва К. А.**, д-р. пед. наук, проф. (Харків)

РЕЦЕНЗЕНТИ:

- **Нелюба А. М.**, д-р філол. наук, проф., Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна.
- **Бибик С. П.**, д-р філол. наук, ст. науковий співробітник, Інститут української мови НАН України.

Ухвалила вчена рада Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди
(протокол № 9 від 31 жовтня 2017 року)

У 41 Український світ у наукових парадигмах : Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. — Харків : ХІФТ, 2017. — Вип. 4. — 130, [2] с.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції ДК № 3281 від 18.09.2008.

Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди,
вул. Валентинівська, 2, м. Харків, Україна, 61168

Тетяна Іванова

Становлення М.І. Костомарова як науковця: харківський період 80

ЛІНГВОКОНЦЕПТОЛОГІЯ. ДИСКУРСОЛОГІЯ.**ЛІНГВОСТИЛІСТИКА 85****Костянтин Голобородько**Поетична персоналізація концепту *БОГ* у лінгвосвідомості Олександра Олеся 86**Володимир Борисов**

Розвиток національного мовознавчого дискурсу I пол. XX ст.:

ретроспективний погляд 93

Валерія Брохштут

Взаємозбагачення української мови та мови іврит як явище лексичної інтерференції . . . 97

ЛІНГВОДИДАКТИКА 101**Ніна Чернушенко**

Мовленнєвий етикет як складник професійної компетентності майбутнього

педагога 102

Марина Коваленко

Наукові засади добору лексичного матеріалу в опануванні польської мови

як спорідненої з українською 107

ФІЛОСОФІЯ ОСВІТИ. ПЕДАГОГІКА 113**Олена Садох**

Сучасна школа: на крок уперед 114

Наталія Варич

У вільному тексті (за авторською програмою Селестена Френе) 120

Юрій Стасевський

Теоретичні аспекти поняття «креативність» (історія питання) 124

Відомості про авторів 128

СУЧАСНА ШКОЛА: НА КРОК УПЕРЕД

Стаття пропонує аналіз пошуків шляхів оновлення школи як самонавчальної організації. Такі школи можуть адаптуватися до непередбачуваності сучасного світу швидше, ніж інші заклади. У статті висвітлено головні фактори, що є важливими для організаційного навчання та соціальної адаптації: сприятливе навчальне середовище, конкретні навчальні процеси та практики, а також поведінка керівництва, яка забезпечує зміцнення закладу.

Ключові слова: *школа як самонавчальна організація, адаптація, сприятливе навчальне середовище, навчальні практики.*

Статья предлагает анализ поисков путей обновления школы как самообучающейся организации. Такие школы могут адаптироваться к непредсказуемости современного мира быстрее, чем другие учреждения. В статье освещаются главные факторы, которые являются важными для организационного обучения и социальной адаптации: благоприятная учебная среда, конкретные учебные процессы и практики, а также поведение руководства, которое обеспечивает укрепление заведения.

Ключевые слова: *школа как самообучающаяся организация, адаптация, благоприятная учебная среда, учебные практики.*

The article offers an analysis of the search for ways to update the school as a learning organization. Such schools can adapt to the unpredictability of the modern world faster than other institutions. The article reveals the main factors that are essential for organizational learning and adaptability: a supportive learning environment, concrete learning processes and practices, and leadership behavior that provides reinforcement.

Key words: *school as a learning organization, adaptation, supportive learning environment, learning processes and practices.*

Потужність різноманітних цивілізаційних зрушень, зростання ризиків, динамічна мінливість соціокультурного простору, змінність суспільних запитів і очікувань неминуче позначаються на готовності й спроможності школи відповідно змінюватися й змінювати, передовсім самооновлюватися, радше навіть самостворюватися. Це відбиття цілком природного прагнення адекватно відповідати на виклики сучасності, коли видається, що тривалий успіх і виживання будь-якого закладу залежать від його здатності функціонувати як «самонавчальна організація», що чутливо реагує на появу нових знань або проектів щодо їх набуття, примноження й використання, постійно виявляє неабияку гнучкість щодо форм і методів своєї діяльності. Відповідно «лідери шкіл, як і керівники бізнесу

та лікарень, хочуть, щоб їхні організації були гнучкими та чутливими, здатними змінюватися відповідно до змінних обставин. Люди вчаться найкраще, коли зміст для них має значення, і вони мають можливості для соціальної взаємодії, а до-вкільля сприяє навчанню» [2: 10].

На перший погляд, може здатися, що це стосується всіх шкіл. Аж ні — організації, які постійно розширюють свій потенціал для створення свого майбутнього, вимагають фундаментального «розумового зрушення» серед своїх членів, пильної уваги до підвищення потенціалу всіх учасників освітніх практик продуктивно працювати над досягненням спільної мети, при цьому максимально децентралізувавши адміністративний вплив. Хоча в усіх є здатність учитися, структури, де мають функціонувати знання, часто не сприяють роздумам, розвитку і залученню до співпраці, до співтворчості. Як описує Пітер Сендж, «стратег століття» і творець теорії самонавчальної організації, він вирішив «обгородити ділянку», де неодмінними елементами розташовувалися б системне мислення, інтелектуальні моделі, особисте вдосконалення, спільне бачення і групове навчання та діалог [1: 4], забезпечуючи переростання початкових й експериментальних етапів освоєння організаційного навчання на висхідний процес, безперервно розширюючи можливості організації.

Він додає до цього визнання, що люди — це агенти, здатні впливати на структури і системи, частиною яких вони є. Таким чином, усі дисципліни пов'язані «з розумовим зрушенням» для того, щоб бачити частини й цілісність, бачити людей активними учасниками у формуванні їхньої реальності, від реагування на певний виклик до створення майбутнього. За словами Сенджа, системне мислення є засадничим елементом, індивідуальне навчання (зокрема й у процесі виконання професійного обов'язку) може продовжуватись постійно, самонавчальна організація сприяє розвитку культури навчання, спільноти учнів, і це гарантує, що індивідуальне навчання збагачує та покращує ту організацію в цілому, яка в професійних практиках і в повсякденні ефективно використовує індивідуальний досвід [1].

Мета розвідки — висвітлити фактори, що є важливими для організаційного навчання та соціальної адаптації, зокрема, сприятливе навчальне середовище, конкретні навчальні процеси й практики, а також поведінка керівництва, яка забезпечує зміцнення закладу.

Самонавчальні організації, де постійно кожен навчається тому, як учитися разом і таким чином сприяє терпимості, відкритому обговоренню, системному й цілісному мисленню, злагоді й злагодженості, ефективній взаємодії, врешті мають більш високу конкурентоспроможність, на думку автора означеного підходу, оскільки визнають людські ресурси й талант за найвагоміший чинник продуктивності, водночас і метою інвестицій, швидко змінюються в разі потреби і таким чином адаптуються до непередбачуваних, динамічно мінливих умов і вимог ринку. Навчальні заклади, орієнтуючись у власних трансформаціях на необхідність стати самонавчальною організацією, удосконалюють навички роботи працівників і здобувачів знань, поліпшують комунікацію, покращують мораль і продуктивність роботи та дають відчуття цього покращення, способи подолання слабких сторін та більш ефективного використання власного потенціалу й сили.

Незважаючи на надзвичайну популярність, ідеал самонавчальної організації досі не був повною мірою реалізований, зокрема, в освіті. П. Сендж, М. Портер, К. Арджирис та інші дослідники наголошують на тому, що попри обдарованість людей, їхню працьовитість і спроможність до навчання, готовність сповна

віддаватися навчальній діяльності, сама традиційна структура, де вони задіяні, не сприяє широкій залученості, оскільки не вистачає інструментів і керівних ідей, щоб розібратися в проблемах, складних ситуаціях, із якими стикаються люди, навчаючись. Важливі проблеми, що постають нині перед суспільством і окремою людиною, досить загострені в освітньому полі; складні, пов'язані з численними учасниками і, в усякому разі, частково є результатом минулих дій, здійснених для їх усунення.

Вирішуючи будь-яке поточне завдання, самонавчальна організація ставить за мету не тільки досягнути потрібного результату, але й навчатися в процесі виконання конкретного виробничого завдання. У таких школах саме творче напруження є провідним джерелом оновлювальної енергії, їм притаманні високі можливості отримувати інформацію, аналізувати її, інтерпретувати, використовувати й генерувати нові ідеї.

Девід А. Гарвін (David A. Garvin), Емі Едмондсон (Amy C. Edmondson) і Франческа Джіно (Francesca Gino) запропонували цікаве рішення щодо виходу з обмежувальних лабет навчальної структури. По-перше, варто зрозуміти три будівельні блоки, необхідні для створення навчальних організацій: 1) сприятливе середовище, 2) конкретні процеси навчання і 3) керівництво, яке не гальмує, а посилює і стимулює навчання. Потім можна визначити, наскільки покращується виконавча майстерність команди, відділу або всієї установи від блоку до блоку, використовуючи проміжні результати, що забезпечують точність встановлення тих галузей, які потребують поліпшення, так само й вказуючи на успіхи, вартісні набутки [3].

У таких організаціях усі члени намагаються не тільки «схопити», здобути знання випробуване, що на очах змінюється, а й опанувати нове, здобуване, відповідно надзвичайної ваги набуває групове навчання. Воно може здійснюватися в різних формах, як традиційних, так і у формах наставництва, мозкових штурмів, розбору кейсів. Наскільки ефективним буде корпоративне навчання, залежить від низки чинників. До них відносять насамперед такі: потенціал наставництва, проникність меж усередині організації, культуру навчання, інформаційну інфраструктуру тощо. Прагне навчальний заклад постійного зміцнення, прогресування, «виращування» гідних своїх нових членів і ефективних працівників презентованої галузі — буде залучати й привчати до цінних корпоративних смислів, до оновлення традицій тощо.

Внутрішньоорганізаційні межі відображають ступінь свободи руху ідей, освітніх агентів, можливість створення співтовариств, оновлення взаємодії. Чим вища ця свобода, тим більше можливостей і конкурентних переваг має як заклад, так і освітні агенти. Найвищих успіхів досягають ті організації, у розвиток яких можуть вкладатися всі її члени. Належним чином оцінюючи перспективи розвитку таких організацій, дослідники підкреслюють, що беруться до уваги і широкі можливості кожного члена організації самостійно приймати рішення в межах своєї безпосередньої діяльності, не очікувати вказівок і рекомендацій від керівника. У цьому разі спостерігається і формування спільної картини майбутнього, системи цінностей і цілей, які відомі всім, загальноновизнані, загальноприйнятні, а також механізмів сприяння перетворенню індивідуального досвіду в спільне знання.

У цілому самонавчальна організація відрізняється від традиційної таким чином: статус працівника, на відміну від традиційної, впливає зі знань, умінь, навичок, а не визначає посаду й повноваження; управлінські рішення можуть бути найрізноманітнішими залежно від оцінки конкретної ситуації та її бачення,

а не обмежуються засадничістю прецедентів і правил; працівник у межах своїх повноважень відповідно до компетенції має право приймати самостійні рішення й захоплюється до подібних учинків, тоді як у традиційному навчальному закладі працівника розглядають перш за все як виконавця з обмеженими повноваженнями.

Розбіжності поглядів, дискусії допустимі в самонавчальній організації, нерідко підтримуються задля пошуків найбільш вдалого рішення, в традиційній же школі зіткнення поглядів, конфлікти вважаються руйнівними і різноспрямованість зупиняється. На відміну від узвичаєної освітньої практики, де управління працівниками здійснюється як підконтрольними виконавцями, а співпраця працівників різних підрозділів обмежена, отримання вагомої інформації часто ускладнене, в альтернативній школі управління здійснюється на підґрунті партнерства, в організації панує дух усебічного співробітництва, всіляко підтримується комунікація на всіх рівнях, як між окремими працівниками, так і між групами працівників, із залученням учнів, партнерів, відкритий інформаційний обмін з коментарями й роз'ясненнями, відтак формується розуміння всіма цілей організації та спільне досягнення їх.

Показовою в цьому є діяльність Товариства організаційного навчання (SoL), некомерційної членської організації в Кембриджі. SoL є частиною глобального співтовариства корпорацій, дослідників, консультантів, присвячених відкриттю, інтеграції та впровадженню теорій і практик для взаємозалежного розвитку людей і їхніх інститутів. Одним із цікавих аспектів SoL (і пов'язаним з ідеєю ідеалістичного прагматизму) є його здатність залучати корпоративне спонсорство для фінансування пілотних програм.

Іншими словами, сучасний менеджмент освіти повинен усвідомити, що його політика не може і далі будуватися на завданих технологіях і формах кінцевого використання продукту, оскільки таким чином перетворюється на потужний обмежувальний чинник. Фундаментом організаційно-управлінської діяльності в освіті покликана стати сприймана споживачем освітніх послуг цінність і рішення щодо розподілу наявного прибутку агентів, закладу.

Перемога в сучасному висококонкурентному середовищі вимагає узгодженості: установа, ретельно добираючи з-посеред огрому пропозицій ті ринкові можливості, які затребувані суспільством, має зупинитися саме на таких, що відповідно до кількох провідних ознак вона однозначно спроможна добре реалізувати. Щоб зробити це, необхідно відмовитися від сталого консервативного підходу, продемонструвати стратегічну зрілість, визнавши, що в основному стримує організацію, а то й тягне її назад, і використовувати ці знання, щоб відкоригувати свій курс. Така зрілість і вираженість тотожна прогресові на шляху до когерентності. Саме ті навчальні заклади виявляються послідовними й ефективними, коли вони вирівнюють, узгоджують свою систему цінностей і систему відмінних можливостей із відповідними ринковими можливостями, корегуючи й свій «портфель» послуг. Це, як правило, означає ідентифікацію декількох сутнісних ознак установи, справді добрих, спрямованих на ефективну діяльність і перспективу, а потім передбачається розвивати ці кілька складних ключових можливостей, поки вони не стануть позаорганізаційними, уседержавними (а в умовах глобалізації й світовими) та взаємопов'язаними. Якщо навчальний заклад спроможний це зробити, тобто не очікувати визнання від суспільства, а формувати його, формувати запит на свої сильні сторони, послуги, цінності, традиції, характер діяльності тощо, то ринок винагороджує його. Напруження й розмаїття сучасного контексту спонукає більшість закладів, компаній визнавати цінність цього стратегічного

підходу, але в освітньому полі його застосування ще не набуло поширення, зокрема в Україні (за незначним винятком), де склалося очікування керівних указівок та орієнтування на них і суспільні «віяння».

Надзвичайний вплив на зміни в стратегічному мисленні, відтак на відновлення й розбудову ключових стратегій навчальних закладів має один із найбільших мислителів останніх десятиліть Коїмбатур Крішнарао Прахалад (Coimbatore Krishnarao Prahalad), який доводив, що в умовах гострої конкуренції та накопичувальних викликів і ризиків будь-яка установа, що дбає про успіх, має не тільки показувати свою діяльність в різних проявах, відповідність часу й запитам суспільства, позиціонувати себе в межах наявних ринків, а й перевизначати ринки для своїх потреб. Безумовно, за такого підходу навчальний заклад визначає свої сильні сторони, які нелегко скопіювати конкурентам і які слугують осердям його успіху, приваблюючи як працівників, професіоналів, так і споживачів послуг. Зрозуміло, що розвиток таких сильних сторін передбачається неухильний, до максимального рівня, з охопленням усіх учасників освітніх практик, із формуванням і досяганням такої мети, щоб трансформувати середовище й галузь із урахуванням сучасних потреб і перспектив.

У річищі означених розбудовчих принципів цілком очевидно постає необхідність сув'язі з ідеями інновацій, здатності навчального закладу створювати середовище «спів-творення», де школа (як молодша, середня, так і вища) ефективно співпрацює зі споживачем послуг, партнерами і громадськістю. При цьому для поліпшення результатів в організаціях, які «виконують, думають і навчаються», зазвичай ураховують професійні спеціальні потреби студентів, особистість яких цінується й на яку орієнтоване навчання, батьків розглядають як партнерів, організовується навчання для батьків та інших зацікавлених сторін.

Показовим, наприклад, є феномен японської школи, яка помітно покращилася протягом останніх 50 років. Гаррі Фірман з-посеред інших дослідників успіх її пов'язує передовсім із наявною системою постійного вдосконалення. Він унаслідок аналізу документів, неофіційних інтерв'ю, спостережень за перебігом навчального процесу та особливостями управлінської культури в двох початкових школах, двох молодших та одній старшій середній школі в префектурі Хіросіми підтверджує гіпотезу про впливові чинники високих досягнень японських студентів — сприятливий шкільний клімат, педагоги-професіонали, політика підтримування освіти.

Результати спостережень засвідчили: японські школи проводять інноваційні проекти з викладання; вчителі добре мотивовані щодо інновацій у викладанні й працюють над інноваціями командно; студенти практикують дослідницькі проекти; значну частину шкільного життя становлять експертні спостереження та ідеї професійного обміну; школа функціонує як виробник практичних знань. Наприклад, одна з початкових шкіл проводить шкільне багаторічне дослідження, спрямоване на покращення логічного мислення студентів та вміння спілкуватися через математику та викладання японської мови. У Shinonome Junior Secondary School проводиться комплексне дослідження, присвячене повсякденному життю студентів, припустімо, забезпеченості продуктами харчування та екологічним проблемам. У школі проводиться пілотне дослідження «комбінованого (багаторазового) класу» як моделі навчання для сільських районів. Цей заклад працює також над «Індонезійським проектом» (різновидом позакласної діяльності), коли учні по-групово вивчають кілька аспектів індонезійської культури та презентують свої напрацювання й висновки іншим студентам на відповідному культурному тижні.

Японські школи функціонують як «навчальні організації», про що свідчать такі ознаки: забезпечення безперервного навчання; заохочення запиту на творчість, заохочення до спільних ідей та співпраці; заохочення до відкритої взаємодії з їхнім середовищем, чутливість до довкілля; професійний обмін для досягнення цілей школи. Учений доходить переконливих висновків про те, що школа в Японії — це більше, ніж місце навчання або «центр розподілу знань», це місце, де шкільне співтовариство навчається разом, щоб вирішити свої проблеми та досягти своїх цілей більш ефективно [4: 14].

Звісно, школи будь-де не можуть працювати як навчальні організації, якщо вони не спроможні використовувати індивідуальні прагнення освітніх агентів, якщо внутрішні та зовнішні обставини перешкоджають взаємним професійним зобов'язанням педагогів, породжуючи й своєчасно не усуваючи особисті проблеми, неефективну взаємодію, адміністративно-бюрократичний тиск, супутню тривогу щодо спільного професійного навчання, гальмуючи розробку інструментів для розпізнавання поворотних, «зламних точок» реагування на зовнішні обставини й внутрішні потреби. Відтак існує застереження розрізняти міф і реальність щодо школи як самонавчальної організації, і насамперед тоді, коли відбувається заміщення домінанти набуття знань виробництвом послуг, коли бракує ефективних лідерів, згодних і здатних змінювати і змінюватися, натомість панує нездатність визнати та змінювати існуючі недосконалі моделі, безпорадність перед щораз новими викликами, «тунельне бачення» й страх перед новим. Прагнучи до спільних цілей і за потреби модифікуючи їх, учасники педагогічних практик, проте, не завжди можуть досягти їх. Ізоляція вчителя від розбудовчих стратегій і організаційно-управлінської діяльності, брак часу, зростання бюрократизму та складності навчання є суттєвими бар'єрами для сталого організаційного навчання. Зовсім не дивно, що за спостереженнями філософів, не завжди помітні результати навчальних практик — тут ідеться про ті випадки, коли педагоги й керівники, нібито зголошуючись на нові форми, методи роботи й взаємодії, насправді послуговуються ними досить поверхово, не зачіпаючи суті, не приймаючи змін реально (організуючи, втілюючи їх, аналізуючи їхні наслідки).

Як засвідчує сучасний контекст, просунутися від нинішньої неузгодженості, непослідовності до цілеспрямованої стратегії не завжди легко, проте все більше освітніх закладів намагається вирішити це актуальне завдання.

Школа, де закладаються основи самонавчання, роботи в команді, відповідальності, орієнтування на професійну зрілість і прагнення її у власному досвіді, витривалості в конкурентно насиченому середовищі, спроможності адекватно відповідати на запити суспільства й навчатися протягом життя, слугує добрим підґрунтям для формування сучасного фахівця й сучасного професійного середовища.

ЛІТЕРАТУРА

1. Сендж П. Пятая дисциплина : Искусство и практика самообучающихся организаций. Краков, 2006. 384 с.
2. Brand R. Is this school a learning organization? 10 WAYS TO TELL. *Journal of Staff Development*. Vol. 24. №. 1. Win. 2003. P.10–16.
3. Garvin D. Is Yours a Learning Organization? / David A. Garvin, Amy C. Edmondson, Francesca Gino. *Harvard Business Review*. March 2008. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://hbr.org/2008/03/is-yours-a-learning-organization>
4. Firman H. School as a Learning Organization : Lesson Learned from Japanese Schooling. [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://www.academia.edu/9321898/SCHOOL_AS_A_LEARNING_ORGANIZATION_Lesson_Learned_from_Japanese_Schooling