

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ

**ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК  
З ОСНОВ ПІДГОТОВКИ НАУКОВИХ  
ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ  
ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**

*Рекомендовано  
Міністерством освіти і науки України  
як навчальний посібник у сфері підготовки  
наукових та науково-педагогічних кадрів*

**Київ  
2014**

УДК 378.046-021.68:005.963.1]:37](477)(038)  
ББК 74.58(4Укр)я2  
Т35

*Рекомендовано  
Міністерством освіти і науки України  
як навчальний посібник у сфері підготовки  
наукових та науково-педагогічних кадрів  
(лист №1/11-9658 від 07.06.2013 р.)*

**Колектив авторів:** *Є. Р. Чернишова, Н. В. Гузій, В. П. Ляхоцький, О. Л. Ануфрієва, І. Ю. Рєгейло, В. І. Саюк, М. І. Скрипник, О. С. Снісаренко, М. О. Чернишова, Г. О. Штомпель.*

**Рецензенти:**

- Євтух М. Б.** — академік-секретар відділення вищої освіти НАПН України, дійсний член НАПН України, доктор педагогічних наук, професор;  
**Пустовіт Г. П.** — вчений секретар відділення загальної педагогіки та філософії освіти НАПН України, доктор педагогічних наук, професор;  
**Шевнюк О. Л.** — завідувач кафедри образотворчого мистецтва Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова, доктор педагогічних наук, професор.

Т35 Термінологічний словник з основ підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів післядипломної педагогічної освіти / авт. кол.: Є. Р. Чернишова, Н. В. Гузій, В. П. Ляхоцький [та ін.]; за наук. ред. Є. Р. Чернишової; Держ. вищ. навч. заклад «Ун-т менедж. освіти». — К.: ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2014. — 230 с.

ISBN 978-966-288-055-7

Видано державним коштом. Продаж заборонено.

Представлене зібрання терміносистеми з основ підготовки науково-педагогічних кадрів післядипломної педагогічної освіти є одним з перших в історії педагогіки України системним викладом дефініцій з актуальної проблеми – формування нової генерації вчених, покликаних забезпечити державі стале відтворення інноваційних педагогічних технологій, генерування сміливих, спрямованих у майбутнє ідей, продукування конкурентоспроможної на світовому освітньому просторі наукової продукції, виховання високоосвіченої, збагаченої загальнолюдськими духовними цінностями особистості суспільства знань, існуючого у неперервно зростаючому інформаційному просторі.

Словник дає змогу найповніше представити понятійний апарат, вживаний дослідниками у першій чверті ХХІ століття.

Розрахований на науковців, педагогів, аспірантів, магістрантів та студентів, широке коло осіб, зацікавлених у розквіті вітчизняної науки і освіти.

УДК 378.046-021.68:005.963.1]:37](477)(038)  
ББК 74.58(4Укр)я2

*Схвалено і рекомендовано до друку вченою радою  
Державного вищого навчального закладу  
«Університет менеджменту освіти» НАПН України  
(протокол № 3 від 17 квітня 2013 р.)*

© Є. Р. Чернишова, Н. В. Гузій, В. П. Ляхоцький,  
О. Л. Ануфрієва, І. Ю. Рєгейло, В. І. Саюк,  
М. І. Скрипник, О. С. Снісаренко,  
М. О. Чернишова, Г. О. Штомпель, 2014

ISBN 978-966-288-055-7

© ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2014

## ЗМІСТ

<b>Передмова</b> .....	4
<b>Глосарій</b> .....	10
<b>Терміни</b> .....	193
<b>Список використаної літератури</b> .....	211
<b>Відомості про авторів</b> .....	227

## ПЕРЕДМОВА

*Словник – це всесвіт у  
алфавітному порядку*

*Л. Конарська*

Підготовка молодих науковців в умовах базової перебудови суспільства, докорінної зміни політичної і економічної систем певний час залишалась у статусі другою-рядної. На сьогодні державою визнано, що без міцного наукового підґрунтя неможливо здійснювати будь-які конструктивні перетворення. У свою чергу, створення такого підґрунтя можливе лише за умов готовності самих науковців працювати у швидкозмінному ритмі соціально-економічного розвитку суспільства, неупереджено та адекватно сприймати події, що відбуваються. Спрямувати зусилля на найактуальніші проблеми.

Разом з тим період девальвації місця науки у державі не минув без негативних наслідків. Значне зниження вимог до наукових праць призвело до падіння відповідальності, насамперед, науковців-початківців за якість досліджень і оформлення результатів їхньої наукової діяльності. Це співпало зі зміною наукової парадигми, з процесом активізації продукування псевдонаукових пошуків, відбувається обвальне заповнення українського соціального середовища іноземною літературою, яка часто носить популістський характер та видається за останнє слово «справжньої науки».

Відтак у молодого покоління культивується звабливість до запозичення результатів напрацьованих їхніми попередниками, введення їх від свого імені до наукового обігу, що неминуче негативно впливає на процеси підготовки наукових кадрів, здійснення дисертаційних досліджень та їх оформлення.

У системі заходів з підвищення значення та авторитету наукової праці у суспільстві, її привабливості, чинне місце посідають форми, методи навчання майбутніх нау-

ковців, динаміка та інноваційність технологій, які використовуються у процесі формування фахівця вищої категорії, зокрема, і в галузі післядипломної педагогічної освіти, в тому числі, якість підручників та посібників, які озброюють науковців ґрунтовними знаннями, слугують дороговказом для торування обраного ними шляху.

Значну роль в практичному розвитку будь-якої науки, в тому числі і педагогічно спрямованої, особливо в її теоретичному обґрунтуванні, відіграє система понять і термінів. Спираючись на узагальнення практики, живого досвіду, наукове знання формується у поняттях, у їх розгортанні, у визначенні цих понять за законами логіки. Фіксація, поширення, удосконалення понятійно-термінологічного апарату науки є однією з умов його розвитку та зростання ефективності.

Тому однією із найактуальніших, найскладніших і найважливіших на цьому етапі є справа оволодіння майбутніми вченими науковим професійним глосарієм – складною динамічною стійкою системою, елементами якої виступають лексичні одиниці (слова або словосполучення) певної мови з метою досягнення спеціальних ідей, структура якої ізоморфна структурі понять спеціальної галузі знань, та діяльності, у даному випадку педагогічної, функція якої полягає в тому, щоб слугувати знаковою (мовною) моделлю цієї спеціальної галузі знань, або діяльності.

Підкреслимо, термін як елемент системи мови маркує процеси мозкових потоків, що супроводжують адаптацію пізнавального суб'єкта до теоретизованого світу, запит у ньому, як пересічної особистості так і людини, що належить до конкретного професійного середовища.

До того ж він виступає головним елементом побудови наукової теорії. Крім того, предмет педагогіки включає в себе не лише дослідження історії освіти, а й вивчення генези її понять.

Відтак постановка питання щодо генези понятійного апарату, його впровадження диктується потребою комплексного розроблення ряду проблем, пов'язаних із функ-

ціонуванням терміносистеми цієї галузі знань, її аналізу та висвітлення. Саме тому потреба у словникові, який читач тримає у руках, читає з монітору чи з інших засобів інформаційно-комунікаційних технологій продиктована насамперед неухильним, інтенсивним розвитком і вдосконаленням самих об'єктів терміносистеми закладів післядипломної педагогічної освіти.

Вирішення проблеми удосконалення понятійно-термінологічного апарату вбирає в себе уточнення понять і категорій, їх змістового насичення та значень, обсягу та змісту, визначення, а також передбачає упорядкування та систематизацію понять і термінів, тобто виявлення співвідношення змісту і обсягів понять, уточнення взаємозв'язків і взаємовідносин між ними.

Перехід суспільства на модель неперервної професійної освіти, з одного боку, актуалізує необхідність підготовки науково-педагогічних працівників для роботи у відповідних навчальних закладах, які володіють специфікою цієї галузі, відповідними методами навчання, й демонструє здатність проводити дослідження з контингентом осіб, які навчаються на рівні останніх світових стандартів. З іншого боку, сама проблематика неперервної професійної освіти є у сучасній психолого-педагогічній науці найменш розробленою, вимагає залучення до свого вирішення численної кількості науковців. Нарешті, у закладах післядипломної педагогічної освіти склалася несприятлива демографічна ситуація, коли значна кількість педагогічних працівників – особи пенсійного віку. Залучення ж до роботи молодих фахівців вимагає перш за все їх ґрунтового ознайомлення з особливостями цієї освітньої системи, тенденціями її модернізації, які відбуваються на тлі широкомасштабних світових і загальнодержавних реформ.

Представлена праця підготовлена досвідченими вченими-педагогами у галузі післядипломної педагогічної освіти є відчутним для української педагогічної науки внеском у формування національних спеціалізованих терміносистем.

Актуальність видання полягає насамперед у вперше здійсненій фіксації сучасної термінології у сфері підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів, непересічному внеску в розвиток понятійного апарату системи, яка потребує особливої уваги суспільства, позаяк вона виступає сегментом неперервної професійної освіти дорослих впродовж життя, однієї із найважливіших галузей суспільства – освітньої, в тому числі післядипломної педагогічної освіти, фіксацію професійно-наукового знання даної сфери, з точки зору прагматичного підходу, вичленування та підкреслення її специфіки як метамо-ви адаптивних методів регулювання підготовкою науково-педагогічних кадрів.

База термінологічної номінації в словнику, у порівнянні з існуючими прагненнями її створення, значно розширена, що зумовлено залученням до неї наряду з вживаними раніше і тими, які активно використовуються у науковому обігу, в тому числі за рахунок периферійних засобів номінації української мови, ново-виготовленими, народженими трансформаційними процесами, що відбуваються в українському суспільстві в результаті його інтеграції у європейський та світовий час в тому числі освітній простір. Це значно збагатило збірку, підвищило її наукову та навчальну значущість.

Заслугою упорядників словника є також суворе дотримання умов упорядкування подібних видань, зокрема, відповідній класифікації: досягнення кожним із термінів спільності терміну чого поняття з іншим, при чіткому відображенні при цьому власної специфікації. Демонстрація високої наукової культури упорядкування та оформлення власної праці.

Робота має не лише помітне практичне значення, вона є наступним кроком у накопиченні досвіду та розвитку галузевої терміносистеми, збереженні та передачі колективного наукового знання тим, хто став на шлях служіння освітній справі, формуванню її відповідей на виклики часу.

Одночасно підкреслимо, що упорядники словника не ставили своїм завданням створити нормативний довідник, в якому б давалися єдино правильні означення існуючих явищ, процесів, концепцій і теорій післядипломної педагогічної освіти. У сучасній науці, в тому числі й педагогічній, ряд понять і категорій мають кілька означень, які не завжди узгоджуються між собою.

У цьому випадку своє завдання вони вбачали в тому, щоб неупереджено та об'єктивно викласти існуючий у педагогічній думці термінологічний доробок, довести його до фахівців та тих, хто щойно встав на тернистий шлях наукового гарту, служіння благородній місії збагачувати впродовж всього життя людську пам'ять знаннями, навичками, вміннями, духовними орієнтирами співжиття у нескінченних сплетіннях буття.

Мета даного посібника – допомогти фахівцям у сфері післядипломної педагогічної освіти поповнити багаж знань з організації вискоєфективної системи підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів ППО, а тих, хто робить перші кроки на ниві наукової праці – оволодіти ключем до відкриття її таїнств та перемог. Сприяти підготовці фахівців найвищої кваліфікації із глобалістичним мисленням і навичками в галузі сучасної ППО (післядипломної педагогічної освіти).

Головне його завдання – подати коротке, але цілком достатнє дослідження для розуміння пояснення наукових термінів і понять, які містять відомості про генезу теорії і практики педагогічної думки з питань підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів.

Словник призначений сприяти тому, щоб всі, хто цікавиться зазначеною темою, оволоділи її сучасною мовою.

Словник містить більш ніж 550 тлумачень освітянських термінів, категорій, понять, які найчастіше зустрічаються у науковій літературі та навчальних виданнях.

Упорядники сподіваються, що словник буде корисним для всіх, хто має снагу оволодіти найновітнішими знаннями з даної проблеми, опанувати її сучасну наукову лексику.



Усвідомлюючи можливу наявність у словнику певних огріхів, упорядники звертаються до читача зі словами нашого пращура – ченця Києво-Печерської лаври преподобного Нестора-літописця: «..Аще где в книге сей грубостию моею пропись или небрежением писано, молю вас: не зазрите моему окаянству, не клените, но поправьте, писал бо не ангел Божий, но человек грешен и зело исполнен неведения».

*Є. Р. Чернишова, перший проректор – проректор з наукової та науково-методичної роботи, д.п.н., професор*

# ГЛОСАРІЙ

## А

**Абстрагування** – 1) метод наукового дослідження, який полягає у мисленому виокремленні суттєвих, істотних ознак, аспектів, відношень предмета, процесу, явища. (Філіпенко А. С. Основи наукових досліджень: конспект лекцій / А. С. Філіпенко. – К. : Академвидав, 2004); 2) науковий метод, за якого здійснюється розумове відокремлення від низки несуттєвих властивостей, зв'язків, відносин предметів і виділення окремих сторін об'єкта для дослідження. (Пелішенко В. Л. Наукове дослідження: організація, методологія, інформаційне забезпечення: навч. посіб. / В. Л. Пелішенко, І. В. Шкрабак, Е. І. Славенко. – К. : Лібра, 2004.); 3) прийом мислення, що передбачає відображення в людській свідомості предметів і явищ об'єктивної дійсності, мисленого відокремлення від їхніх другорядних властивостей і відносин та виділення загальної ознаки, що характеризує клас предметів. (Цехмістрова Г. С. Основи наукових досліджень: навч. посіб. / Г. С. Цехмістрова. – К. : Вид. дім «Слово», 2004).

**Адаптація** (від лат. – пристосовувати) – 1) пристосування систем, що самоорганізуються, до умов середовища, які змінюються; 2) у теорії Парсонса адаптація – матеріально-енергетична взаємодія із зовнішнім середовищем, одна з функціональних умов існування соціальної системи поруч із інтеграцією, досягненням мети й збереженням ціннісних зразків. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Адаптація професійна** (лат. *adaptation* – пристосування) – адаптація людей різних поколінь до самостійної продуктивної трудової діяльності; процес або результат процесу пристосування працівника в початковий період його роботи на конкретному підприємстві до особливостей робочого місця та організації праці на виробництві.

(Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Адаптація соціальна** – вид взаємодії особистості або соціальної групи із соціальним середовищем, у ході якого узгоджуються вимоги й очікування його учасників. Найважливіший компонент адаптація соціальна – узгодження самооцінки і домагань суб'єкта з його можливостями і з реальністю соціального середовища, що містить як реальний рівень, так і потенційні тенденції розвитку середовища й суб'єкта організмів до умов існування і звикання до них. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Адаптивне управління** – системне, багатовимірне та багаторівневе управління, яке охоплює всі елементи педагогічної системи, узгоджує процеси управління й самоуправління, зовнішні вимоги та внутрішні мотиви учасників навчального процесу, створює простір для творчої конкретизації педагогічної діяльності відповідно до реальної ситуації при збереженні стратегічних напрямів, сприяє саморозвитку та самореалізації адміністрації, педагогічного та учнівського колективів. (Борова Т. А. Теоретичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу : моногр. / Т. А. Борова. – Х. : Компанія СМІТ, 2011).

**Адміністрація підприємства (установи)** – орган, що здійснює управління підприємством або установою в межах наданих йому прав. До складу адміністрації, крім першого керівника, входять його заступники і помічники, головні фахівці, керівники структурних підрозділів та інші особи, які виконують безпосередньо функції управління. Адміністрація підприємства здійснює розподіл і перерозподіл кадрів, вживає заходів щодо їх ефективного використання, забезпечує належну організацію, нормування та умови праці працівників, безперербійне постачання, систематичне підвищення кваліфікації

робітників і службовців, механізацію та автоматизацію виробництва, зміцнення трудової дисципліни, охорону праці і т.д. Діяльність адміністрації підприємства будується на основі єдиноначальності, яке поєднується з широким залученням працівників до управління виробництвом. (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособие / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002).

**Академік** – академічне звання дійсних членів НАН та галузевих академій України: найвище вчене звання, яке мають особи, обрані до академій наук. (Цехмістрова Г. С. Основи наукових досліджень: навч. посіб. / Г. С. Цехмістрова. – К. : Вид. дім «Слово», 2004).

**Академічне визнання** (*Academic recognition*) – офіційне підтвердження повноважними органами іноземних академічного ступеня / освітньої кваліфікації, періодів навчання їх позиціонування в системі освіти сторони, що приймає, з метою доступу власника такої кваліфікації до подальшого навчання (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш й ін. ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Академічний персонал** (*Academic staff*) – персонал закладу вищої освіти / вищого навчального закладу, основним завданням якого є викладання та / або дослідження. Включає осіб, які обіймають посади, що передбачають здійснення викладання та / або дослідження (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш та ін. ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Академічний ступінь** (*Academic degree*): освітня кваліфікація, що присуджується закладом вищої освіти / вищим навчальним закладом за результатами успішного виконання освітньої / навчальної програми вищої освіти (наприклад, ступінь бакалавра, ступінь магістра, ступінь

доктора) (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш й ін. ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. — К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Акмеологія** – інтегральна наука, що вивчає феноменологію, закономірності, механізм розвитку особистості в період її найвищої професійної зрілості. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Акредитація** (лат. *accredo* – довіряю) – 1) процедура визнання держ. статусу навч. закладу, підтвердження його здатності здійснювати підготовку фахівців на рівні держ. вимог з певного напрямку (спеціальності). Метою атестації є також контроль за ефективністю освітнього процесу, захист прав громадян на здобуття освіти. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008); 2) (*Accreditation*) – періодичне оцінювання і визнання уповноваженими державними та / або громадськими органами діяльності закладів вищої освіти / вищих навчальних закладів, освітніх / навчальних програм як таких, що відповідають установленим вимогам, нормам, стандартам (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш та ін. ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Активізація процесу навчання** – удосконалення методів і організаційних форм навчально-пізнавальної роботи учнів, що забезпечує активну й самостійну теоретичну й практичну діяльність школярів у всіх ланках навчального процесу. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : ЕксОб, 2004).

**Актуальність теми** – сучасність, злободенність, важливість будь-чого на даний момент і в даній ситуації для вирішення даної проблеми. (Цехмістрова Г. С. Основи наукових досліджень: навч. посіб. / Г. С. Цехмістрова. – К. : Вид. дім «Слово», 2004).

**Алгоритм** – система правил для розв’язування певного типу задач. (Цехмістрова Г. С. Основи наукових досліджень: навч. посіб. / Г. С. Цехмістрова. – К. : Вид. дім «Слово», 2004).

**Аналіз** – (від гр. *analysis* – розкладання, розчленування) – 1) процедура уявного мисленнєвого, а часто й реального розчленування предмета (явища, процесу), властивості предмета (предметів або відношень між предметами) на частини (ознаки, властивості, відношення). (Клименюк О. В. Технологія наукового дослідження: авторський підручник / О. В. Клименюк. – К. – Ніжин : ТОВ «Вид-во «Аспект-Поліграф», 2006); 2) метод наукового дослідження шляхом розкладання предмета чи явища на складові з метою встановлення їхніх взаємозв’язків та визначення таким чином їх внутрішньої сутності. (Стеченко Д. М. Методологія наукових досліджень: підручник / Д. М. Стеченко, О. С. Чмир. – К. : Знання, 2005); 3) метод пізнання, за якого виконують практичне або розумове розчленування об’єкта дослідження на його складники з метою дослідження окремих частин як елементів складного цілого. (Пелішенко В. Л. Наукове дослідження: організація, методологія, інформаційне забезпечення: навч. посіб. / В. Л. Пелішенко, І. В. Шкрабак, Е. І. Славенко. – К. : Лібра, 2004); 4) розчленування цілого на складові частини (сторони, ознаки, властивості, відносин) з метою їх детального вивчення. (Цехмістрова Г. С. Основи наукових досліджень : навч. посіб. / Г. С. Цехмістрова. – К. : Вид. дім «Слово», 2004); 5) процедура мисленого й ретельного розчленування предмета (явища або процесу), властивості предмета (предметів) або зв’язків між предметами та частинами (ознаки, властивості, відношення). Наукове дослідження. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : ЕксОб, 2004).

**Андрогогіка** – 1) (від грец. – доросла людина й керівництво, виховання) – педагогіка дорослих, одна з педагогічних наук, яка займається дослідженням проблем

освіти, самоосвіти й виховання дорослих. Завданням А. є опрацювання змісту, організаційних форм, методів і засобів навчання дорослих, використання для цієї мети засобів масової інформації, радіо- й телебачення; визначення оптимальних інтервалів між періодами інтенсивного навчання, функціонування професійних курсів залежно від характеру виробництва. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : ЕксОб, 2004); 2) теорія навчання дорослих, яка виходить з того, що метою сучасного підходу до освіти є сприяння розвитку та збагачення цілісної особистості, проявів її самобутності, актуалізації прихованих здібностей. (Протасова Н. Г. Післядипломна освіта педагогів: зміст, структура, тенденції розвитку / Н. Г. Протасова. – К., 1998).

**Аномія** (від франц. – буквально беззаконня, безнормність, від грец. – негативна частка і закон) – такий стан суспільства, в якому помітна частина його членів, знаючи про існування норм, що її зобов'язують, ставляться до них негативно чи байдуже. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕксОб», 2004).

**Аномія соціальна** – стан суспільства, за якого певне коло його громадян, знаючи про існування обов'язкових норм, ставиться до них негативно або байдуже. Теорію анемії соціальної увів у соціологію Е. Дюркгейм (XIX ст.). Сучасні інтерпретації атропії соціальної справляють вплив на соціологію прав, злочинності, реалізацію практичних заходів щодо стабілізації суспільних норм. (Соціологія: посіб. для студ. вищ. навч. закладів / за ред. В. Г. Городяненка. – К. : Вид. центр «Академія», 1999).

**Антична педагогіка** – пед. думка й виховна практика класичних грец. та римської цивілізацій. Започаткувалася в I тис. до н. е. в Стародавній Греції в містах-державках (полісах). Для неї було характерним: слідування взірцям, часто міфологічним, відсутність міцної духовно-релігійної традиції, критичне ставлення до минулого, вільнодумство та раціоналізм, орієнтація на досягнення особистого успіху, творчість і незалежність особистості

в умовах полісного колективу. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Асиміляція** – вид об'єднувчих етнічних процесів. При асиміляції достатньо сформовані етноси чи невеликі групи, що відокремилися від них, виявившись у тісному контакті з іншим народом більш численним чи більш розвиненим у соціально-економічних і культурних відносинах (і особливо перебуваючи в середовищі цього народу), сприймають його мову й культуру. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Асистент** (лат. *assistentes* – присутній, помічник) – Перша наук.-викладацька посада, на яку призначають за результатами конкурсу з числа випускників вищої школи з профес. ступенем магістра, інженера чи лікаря. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Асоціальна особистість** – людина, соціальний індивід, поведінка якого не збігається із загальноприйнятими в даному суспільстві соціальними нормами. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Аспірант** (лат. *aspirans / aspirantis* – той, хто до чогось прагне) – особа, яка має повну вищу освіту і освітньо-кваліфікаційний рівень магістра або спеціаліста, навчається в аспірантурі ВНЗ або наук, установи для підготовки дисертації на здобуття наук, ступеня канд. наук. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Аспірантура** – в Україні 1) основна форма підготовки наук.-пед. і наук, кадрів вищої кваліфікації, створює умови для безперервної освіти і здобуття наук, ступеня канд. наук; 2) відділ ВНЗ чи наук, установи, який здійснює організацію, облік і контроль за роботою аспірантів, докторантів і здобувачів. (Енциклопедія освіти / Акаде-



мія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Атестат** – свідоцтво про закінчення навч. закладу або свідоцтво про при-своєння вченого або спеціального звання (атестат старшого наук, співробітника). (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – С. 35).

**Атестація** – 1) це процес оцінювання виконання працівником посадових обов'язків. Як правило, вона проводиться методом атестаційної співбесіди (індивідуальної або комісійної.) (Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: навч.-практ. посіб. / М. І. Мурашко. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2002); 2) (від лат. attestatio – посвідчення) – 1) Визначення кваліфікації працівника, відгук про його здібності, ділові та інші якості; 2) Визначення рівня діяльності навч. закладу, відповідності його діяльності встановленим нормам і стандартам. Атестація є основною формою держ. контролю за діяльністю навч. закладів. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Атестація кадрів** – 1) один з найважливіших елементів кадрової роботи, що представляє собою періодичний (раз на 3–5 років) огляд професійної придатності відповідності займаній посаді кожного працівника певної категорії. Склад кадрів, які підлягають атестації, встановлюється в кожній галузі діяльності згідно з переліком посад керівників, спеціалістів та інших працівників. Залежно від використовуваної інформаційної бази можна виділити кілька типів атестації кадрів: за мінімальною необхідною інформацією (бібліографічним даними, виробничої характеристики); з використанням максимально повної додаткової інформації (даних експертної оцінки та індивідуально-психологічної характеристики, складеної за матеріалами психологічного обстеження). (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособ. / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002);

2) процедура визначення кваліфікації, рівня знань, практичних навичок, ділових якостей працівника і встановлення їх відповідності (невідповідності) займаній посаді. Мета проведення атестації кадрів – раціональна розстановка кадрів і їх ефективне використання. За результатами проведення атестації кадрів приймається рішення, яке змінює або зберігає особі, яка атестується займану посаду відповідно до його готовності та можливості до виконання обов'язків згідно з посадовою інструкцією. (Управление персоналом: энциклопедический словарь / под. ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1998).

**Атестація навчального закладу** (лат. *attestatio* – посвідчення) – 1) Визначення кваліфікації працівника, відгук про його здібності, ділові та інші якості; 2) Визначення рівня діяльності навч. відповідності його діяльності встановленим нормам і стандартам. Атестація є основною формою держ. контролю за діяльністю навч. закладів. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Атестація наукових і науково-педагогічних працівників** – 1) визначення кваліфікаційного статусу працівників наукових дослідних установ та викладачів вищих освітніх закладів. (Педагогічний словник / за ред. М Д. Ярмаченка. – К. : Педагогічна думка, 2001); 2) процедура присудження вчених ступенів доктора наук та кандидата наук, а також присвоєння вчених звань професора, доцента і старшого наукового співробітника за спеціальністю. Вчені ступені можуть присуджуватися, а вчені звання – присвоюватися особам, які мають глибокі професійні звання і наукові досягнення в певній галузі науки. (Управление персоналом: энциклопедический словарь / под. ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1998).

**Атестація освітніх установ** (від лат. *attestation* – свідоцтво) встановлює відповідність змісту, рівня і якості підготовки випускників усіх освітніх установ (неза-

лежно від відомчої підпорядкованості і форм власності) вимогам державним освітнім стандартам. (Педагогический энциклопедический словарь. – М. : Большая Российская энциклопедия, 2003).

**Атестація освітнього навчального закладу** – встановлення відповідного змісту, рівня і якості підготовки випускників освітнього навчального закладу вимогам державним освітнім стандартам. (Полонский В. М. Словарь по образованию и педагогике / В. М. Полонский. – М.: Высш. шк., 2004).

**Атестація педагогічних і керівних кадрів** – комплексне оцінювання рівня кваліфікації, педагогічного професіоналізму і продуктивності діяльності працівників освітніх навчальних закладів. Проведення атестації стимулює професійний і особистий розвиток працівників, сприяє підвищенню їхнього внеску в досягнення результатів роботи установи. (Педагогический энциклопедический словарь. – М. : Большая российская энциклопедия, 2003).

**Атестація педагогічних кадрів освітніх установ** – оцінка кваліфікації педагогічних кадрів за завчасно розробленими параметрами. (Полонский В. М. Словарь по образованию и педагогике / В. М. Полонский. – М. : Высш. шк., 2004).

**Атестація педагогічних, науково-педагогічних і наукових кадрів** (лат. *attestatio* – посвідчення, підтвердження) – держ. визначення кваліфікації спеціаліста, рівня його професійних знань, практичного досвіду, необхідних для виконання конкретних службових обов'язків. Розрізняють наукову й службову атестації. Формою наук. атестації є перевибори у ВНЗ і наук.-дослідних установах проф.-викладацького складу й наукових співробітників. Атестація пед. працівників – визначення їхньої відповідності займаній посаді, рівню кваліфікації, залежно від якого та стажу пед. роботи їм установлюють кваліфікаційну категорію, тарифний розряд оплати пра-

ці, присвоюють пед. звання. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Атестація персоналу** – це формалізоване оцінювання кадрів, що проводиться у певний час, у встановленій формі, за спеціально розробленою процедурою, за результатами якої приймаються рішення щодо професійно-кваліфікаційного просування працівників, зарахування їх до резерву на керівні посади, професійного навчання чи звільнення працівників. (Дмитренко Г. А., Протасова Н. Г. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон: Олді-плюс, 2006).

**Аудит управлінський** – вивчення й оцінювання господарських операцій для вироблення рекомендацій щодо економічного й раціонального використання ресурсів, досягнення остаточного результату та розроблення політики організації для прийняття ефективних управлінських рішень. (Хміль Ф. І. Основи менеджменту: підручник / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2003).

**Аудит управлінської діяльності** – процес отримання й оцінювання об'єктивних даних про відповідну професійну діяльність, що встановлює рівень їх відповідності певним критеріям, нормам і стандартам. (Словарь-справочник менеджера / под. ред. М. Г. Лапусты. – М. : ИНФРА-М, 1996).

## Б

**Базова вища освіта** – термін, який під час створення в незалежній Україні нового освітнього законодавства було внесено до Закону України про вищу освіту (лютий 2002 р.), до урядових постанов та ін. держ. документів. Повне його визначення: «Базова вища освіта – освітній рівень вищої освіти особи, який характеризує сформованість її інтелектуальних якостей, що визначають роз-

виток особи як особистості і є достатнім для здобуття нею кваліфікації за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра». (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Базова професійна підготовка** – форма базової підготовки до майбутньої профес. діяльності, без якої неможливо здійснювати спеціальну підготовку з конкретних професій. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Бакалавр** (*Bachelor*) – 1) назва академічного ступеня (кваліфікації), що присуджується після завершення першого етапу (підрівня) 5-го рівня за Міжнародною стандартною класифікацією освіти, першого циклу вищої освіти в болонській класифікації та відповідає 6-му рівню Європейської рамки кваліфікацій для навчання впродовж життя. Здобуття кваліфікації (академічного ступеня) бакалавра зазвичай потребує 180–240 кредитів ЄКТС (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болубаш, А. А. Гармаш й ін. ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011); 2) (лат. *baccalarius*) – з XIII ст. в Західній Європі перший вчений ступінь, який давав право читати лекції в ун-ті. **Б.** – особа, яка на основі повної середньої освіти здобула базову вищу освіту, фундаментальні знання і спеціальні уміння щодо узагальненого об'єкта праці (діяльності), достатні для виконання завдань та обов'язків (робіт) певного рівня профес. діяльності, що передбачені для первинних посад у певній галузі економіки, науки, культури. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Безперервна освіта (освіта впродовж життя)** – 1) філософсько-педагогічна концепція, згідно з якою освіта розглядається як процес, що охоплює все життя люди-

ни; 2) освітня практика як неперервне цілеспрямоване освоєння людиною соціокультурного досвіду з використанням всіх ланок освітньої системи; 3) принципи організації освіти, освітньої практики. (Дмитренко Г. А., Протасова Н. Г. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон: Олді-плюс, 2006).

***Безперервність і переривчатість*** – філософські категорії, що характеризують структуру матерії, а також процеси розвитку в живій і неживій природі, в суспільстві й мисленні. *Переривчатість*, дискретність відображає просторово-тимчасову локалізованість, подільність матерії, якісну розбіжність етапів розвитку природних, соціальних і мислительних процесів. *Безперервність* відображає субстанційні характеристики дійсності, взаємозумовленість етапів розвитку, наявність у ньому механізмів спадкоємності й змін еволюційного типу. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : ЕксОб, 2004).

***Болонський процес*** розгортається в Європі з 1998–1999 рр. Його назва походить від Болонської декларації 1999 р. За змістом це утворення єдиного узгодженого європейського простору вищої освіти для забезпечення світової конкурентоспроможності фахівців євро регіону. У цьому процесі беруть участь 46 країн, його підтримано Європейською Комісією та Радою Європи. Країни-учасниці визнаються придатними щодо членства в євронзоні вищої освіти, якщо вони заявляють про готовність досягти мети Болонського процесу (до 2010 р.) у своїх системах вищої освіти. Участь у процесі вимагає істотних реформ у всіх країнах. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; за ред. В. Г. Кременя. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

***Болонська декларація (Bologna Declaration)***: декларація про міжнародне співробітництво у сфері вищої освіти, що підписана у 1999 р. у м. Болонья (Італія) на

рівні відповідальних за вищу освіту міністрів 29 європейських країн та започаткувала Болонський процес із створення привабливого і конкурентоздатного Європейського простору вищої освіти. Декларацією проголошено основні цілі: запровадження зрозумілих і порівнюваних академічних ступенів та їх двоциклової організації; прийняття системи кредитів, аналогічної Європейській кредитній трансферно-накопичувальній системі; сприяння мобільності студентів, викладачів, дослідників, адміністраторів; розвиток європейського співробітництва із забезпечення якості та європейського виміру вищої освіти. (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш й ін. ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. — К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011)

## В

**Валідність** – 1) адекватність і дієвість методики (тесту). **В.** є важливим критерієм тесту, що характеризує точність вимірювання досліджуваної властивості. Визначається кореляцією результатів тесту з іншими критеріями вимірюваної властивості. (Педагогічний словник / за ред. М. Д. Ярмаченка. – К. : педагогічна думка, 2001); 2) визначення вірогідності вимірюваного явища, процесу, якості. Одна із складових надійності соціологічної інформації. Під **В.** розуміють ступінь відсутності в інформації теоретичних помилок, тобто помилок, пов'язаних з хибністю вихідних теоретичних положень при розробці методики досліджень, з невідповідною числовою моделлю емпіричної системи, яка вивчається. Інформація вважається валідною, якщо дослідник вимірює саме ту властивість об'єкта, яку й потрібно було виміряти. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К.: «ЕкОб», 2004); 3) критерії оцінки якості тексту. (Цехмістрова Г. С. Основи наукових досліджень: навч. посіб. / Г. С. Цехмістрова. – К. : Вид. дім «Слово», 2004)

**Верифікація** (від лат. *verificatio* – підтвердження, доказ) – 1) процедура оцінки педагогічних гіпотез, що полягає в порівнянні їх з фактами, реальним станом справ. Результатом В. може бути підтвердження або спростування гіпотези. Підтвердження гіпотези підвищує ступінь довіри до неї і вірогідність її істинності, а спростування доводить її помилковість у разі обґрунтованості інших складових частин дослідження. (Педагогічний словник / за ред. М. Д. Ярмаченка. – К. : Пед. думка, 2001); 2) перевірка, емпіричне підтвердження теоретичних положень науки шляхом співставлення їх з об'єктом дослідження, даними відчуття та експерименту, це повторюваність результату дослідження. (Цехмістрова Г. С. Основи наукових досліджень: навч. посіб. / Г. С. Цехмістрова. – К. : Вид. дім «Слово», 2004).

**Вертикальна інтеграція системи неперервної освіти** – явище, що акцентує увагу на інтеграцію програм всіх рівнів професійної освіти. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009).

**Види моніторингу**: моніторинг середовища, моніторинг стратегії, моніторинг діяльності, моніторинг впливу. (Глухов В. В. Экономика знаний / В. В. Глухов, С. Б. Коробко, Т. В. Маринина. – СПб. : Питер, 2003).

**Види навчальних занять** – різні форми навч. роботи, що постійно змінювалися з розвитком освіти. **Урок** – основна організаційна форма навч.-виховної роботи у середній школі, проводиться з постійним складом учнів у межах точно визначеного часу, за сталим розкладом і чітко визначеним змістом навчання. Лекція (від лат. *lectio* – читання) – це систематичний, послідовний виклад навч. матеріалу, будь-якої проблеми, теми, розділу, предмета і методів науки. Лекція є однією з основних форм організації навч. процесу і методів викладання у вищих навч. закладах. **Семінар** – один із основних видів навч. практичних занять студентів ВНЗ, учнів середньої



школи, членів наук. гуртка або слухачів ін-тів післядипломної освіти. Семінар організовується на основі обговорення самостійно вивчених учнями або студентами (за завданням вчителя, викладача) окремих питань за тематикою лекційного матеріалу. **Практичне заняття** – це форма навч. заняття, під час якого педагог організує детальний розгляд учнями або студентами окремих теор. положень навч. дисципліни і формує уміння та навички їх практичного застосування шляхом індивід, виконання завдань кожним учнем, студентом. **Лабораторні роботи або лабораторні заняття** – це один із видів самостійної роботи учнів чи студентів, яка виконується за завданням викладача із застосуванням навч. приладів, інструментів, матеріалів, пристроїв та ін. технічних засобів. Лабораторні роботи є органічною частиною навч. процесу, їх виконання є обов'язковим і передбачається навч. програмами ВНЗ або загальноосвітньої школи. Серед ін. форм організації навчання можна назвати консультації, колоквиуми, навч., пед. і виробничу практики, самостійну роботу студентів тощо. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Визнання (умінь і компетенцій)** – а) офіційне визнання: процес присвоєння офіційного статусу вмінням і компетенціям шляхом видачі сертифікатів або визнання еквівалентності, присвоєння залікових одиниць, підтвердження засвоєних умінь і / або компетенцій; б) соціальне визнання: висока оцінка вартості умінь і / або компетенцій суб'єктами економіки або соціальної сфери. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009)

**Викладацький персонал (Teaching staff)** – персонал закладу вищої освіти / вищого навчального закладу, основним завданням якого є викладання. Включає осіб, які обіймають посади, що передбачають здійснення викладання (Національний освітній глосарій: вища освіта

/ авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш й ін. ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011)

**Викладач** – фахівець із необхідною вищою фаховою і психол.-пед. підготовкою, який здійснює пед., навч.-виховну та організаційно-метод. роботу у профес.-технічних навч. закладах, ВНЗ різних рівнів акредитації. **В.** – штатна посада у профес.-технічних навч. закладах та ВНЗ. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Вимір** – сукупність дій, які виконуються за допомогою засобів вимірювань із метою знаходження числового значення вимірюваної величини у прийнятих одиницях вимірювання. (Клименюк О. В. Технологія наукового дослідження: авторський підручник / О. В. Клименюк. – К. – Ніжин : ТОВ «Вид-во «Аспект-Поліграф», 2006).

**Вимірювання** – 1) операція, в основі якої лежить порівняння об'єктів за певними подібними властивостями чи ознаками з використання кількісних характеристик. (Цехмістрова Г. С. Основи наукових досліджень: навч. посіб. / Г. С. Цехмістрова. – К. : Вид. дім «Слово», 2004); 2) представлення властивостей реальних об'єктів у вигляді числової величини. (Філіпенко А. С. Основи наукових досліджень: конспект лекцій / А. С. Філіпенко. – К. : Академвидав, 2004. – С. 201.); 3) фізичний процес визначення чисельного значення деякої величини способом порівняння її з еталоном. (Пелішенко В. Л. Наукове дослідження: організація, методологія, інформаційне забезпечення: навч. посіб. / В. Л. Пелішенко, І. В. Шкрабак, Е. І. Славенко. – К. : Лібра, 2004).

**Вимірювання інтелекту** – визначення рівня інтелектуального розвитку, так званого коефіцієнту інтелекту (І(3) за допомогою тестів інтелекту. Відповідає психометричній парадигмі дослідження інтелекту, яка є найбільш розробленою в сучасній психол. науці. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Випускник** (*Graduate*) – особа, яка успішно завершила навчання на певному рівні або підрівні (етапі, циклі) вищої освіти (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш й ін. ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К.: ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Вища освіта** – 1) порівняно нове поняття. У минулому тривалий час воно ототожнювалося з навчанням в унтах, а в сучасному сенсі поширилося у сер. ХІХ ст. після формування в індустріальних державах повнорівневих систем освіти. Такі системи освіти виокремили у ній три рівні; І – початкову освіту, ІІ – середню освіту, ІІІ – вищу освіту, а також ствердили загальне уявлення про **В. о.** як вершинну стадію багаторічного формування працівника-професіонала. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008); 2) (*Higher / tertiary education*) – формальна освіта, що надається на найвищих (5-му і 6-му) освітніх рівнях за Міжнародною стандартною класифікацією освіти в університетах, інших закладах вищої освіти / вищих навчальних закладах та відповідає 5–8-м рівням Європейської рамки кваліфікацій для навчання впродовж життя (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш й ін. ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Вищий навчальний заклад (ВНЗ)** – освітній, освітньо-наук. заклад, який реалізує відповідно до наданої ліцензії освітньо-профес. програми вищої освіти за певними освітньо-кваліфікаційними рівнями, забезпечує навчання, виховання та профес. підготовку осіб відповідно до їх покликання, інтересів, здібностей та нормативних вимог у галузі вищої освіти, а також здійснює наук. та наук.-технічну діяльність. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Відкрита кадрова політика** характеризується прозорою діяльністю навчального закладу для потенційних співробітників. Такого типу кадрова політика може бути адекватна для навчальних закладів, які ведуть агресивну політику завоювання ринку, орієнтованих на швидкий ріст і стрімкий вихід на передові позиції в освітній галузі. (Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002).

**Всебічний розвиток особистості** – з точки зору задач освіти: 1) підготовка людини до всебічної, компетентної і відповідальної участі в різноманітних сферах життєдіяльності суспільства; 2) гармонійний розвиток усіх сторін духовної сфери індивіда, його інтелекту, розуму, волі, почуттів, досягнення єдності раціонально-логічного й емоційно-психологічного компонентів його світогляду. (Психолого-педагогический словарь для учителей и руководителей общеобразовательных учреждений / под ред. П. И. Пидкасистого. – Ростов н/Д. : Феникс, 1998).

**Вчене звання** – офіційно присвоєна назва, що означає ступінь кваліфікації в галузі освіти і науки. В Україні присвоюють **В. з. проф.**, доц., старшого наук. співробітника. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

## Г

**Генезис** – 1) походження, виникнення; у більш широкому розумінні – зародження й наступний процес розвитку, що приводить до певного стану, виду, предмета, явища. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004); 2) процес створення та становлення будь-якого природного чи соціального явища. (Цехмістрова Г. С. Основи наукових досліджень: навч. посіб. / Г. С. Цехмістрова. – К. : Вид. дім «Слово», 2004).

**Гіпотеза** – (грец. *hypothesis* – основа, припущення) – 1) наукове припущення щодо пояснення явища дійс-

ності, яке потрібно довести на практиці та обґрунтувати теоретично. (Філіпенко А. С. Основи наукових досліджень: конспект лекцій / А. С. Філіпенко. – К. : Академвидав, 2004); 2) наукове передбачення, припущення, істинність якого не визначено, висунуте для пояснення будь-яких явищ, процесів, причин, які зумовлюють даний наслідок. (Цехмістрова Г. С. Основи наукових досліджень: навч. посіб. / Г. С. Цехмістрова. – К. : Вид. дім «Слово», 2004); 3) система умовиводів, наукових припущень, за допомогою яких на підставі низки фактів робиться висновок про існування об'єкта, зв'язку або причини явища, і цей висновок не є абсолютно достовірним. (Пелішенко В. Л. Наукове дослідження: організація, методологія, інформаційне забезпечення: навч. посіб. / В. Л. Пелішенко, І. В. Шкрабак, Е. І. Славенко. – К. : Лібра, 2004).

**Глобалізація** – процес формування глобальної соціально-економічної системи на основі поглиблення інтернаціоналізації світового господарства, інтенсифікації міжнародних переміщень товарів, послуг, капіталу, робочої сили і технологій. (Глобалізація: навч. посіб. / пер. с англ. В. Алексашина. – К. : Амадей, 2007).

**Гнучке навчання** – використання методів навчання, що надають особам, які навчаються, більший вибір у плані того, коли, де і як вони можуть навчатися. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АрТек», 2009).

**Готовність майбутніх менеджерів організації до дослідницької діяльності** розглядається система психіки й пов'язана з нею цілісна сукупність якостей людини, що забезпечує можливість бути ефективним суб'єктом діяльності, що ґрунтується на змістовій єдності мотиваційного, когнітивного, орієнтовного та технологічного компонентів розв'язання професійно значущих завдань дослідницької діяльності менеджерів організації з ура-

хуванням позитивних здобутків управлінської практики. (Чернишова М. О. Формування готовності майбутніх менеджерів організації до дослідницької діяльності : наук.-метод. посібник / М. О. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти інститут менеджменту та психології. — К., 2013).

**Гуманізація освіти** – один із нових соціально-пед. принципів, який відображає спрямованість розвитку освіти на гуманні стосунки в суспільстві як загальнолюдську цінність. Гуманізацію, тобто «олюднення» освіти в найбільш загальному плані можна охарактеризувати як побудову стосунків учасників освітнього процесу на основі зміни стилю пед. спілкування – від авторитарного до демократичного, подолання жорсткого маніпулювання свідомістю вихованців, практики індоктринації учнів і студентів – нав'язування їм непорушних стереотипів мислення, догм, які не підлягають критиці. Гуманізація націлена на посилення таких тих положень вітчизняної і зарубіжної педагогіки, які орієнтують на повагу до особистості вихованця, формування у нього самостійності, встановлення гуманних, довірчих стосунків між ним і вихователем. При цьому надзвичайно важливо врахувати духовний потенціал вихованця і прилучати його до людської культури. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Гуманітаризація освіти** – процес переорієнтації освіти з предметно-змістового принципу навчання основ наук на вивчення цілісної картини світу, пов'язаний з посиленням впливу гуманітарних наук на всі види пізнання; переміщення акцентів з «природи і суспільства» на «людину в природі і суспільстві», звернення уваги на самоцінність особи. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

## Д

**Демократизація освіти** – принцип реформування освіти в Україні на демократичних засадах, який передбачає децентралізацію, регіоналізацію в управлінні освітою, автономізацію навчально-виховних закладів у вирішенні основних питань діяльності, поширення альтернативних (приватних) навчально-виховних закладів, перехід до державно-громадської системи управління освітою (участь батьків, громадськості, церкви), співробітництво “учитель – учень”, “викладач – студент” у навчально-виховному процесі. (Гончаренко С. Український педагогічний словник / С. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997).

**Демократизація управління** – принцип управління, зорієнтований на залучення всіх організаторів та учасників управлінського процесу до активної постановки й розв’язання актуальних проблем управління, внесення пропозицій, формування новаторських ідей, інноваційних підходів і способів їх реалізації тощо. (Карамушка Л. М. Психологічні основи управління в системі середньої освіти: навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К. : ІЗМН, 1997).

**Демократизація управління освітою** – запровадження демократичних принципів, перебудова управління освітою, його організація на демократичних засадах шляхом: 1) роздержавлення освіти, зруйнування монополії держави на освіту; 2) децентралізація управління (чітке розмежування функцій між центральними, регіональними і місцевими органами управління, органами місцевого самоврядування та навч. закладами); 3) відкритості і демократичності (врахування громадської думки, прозорість розроблення, експертизи, апробації та прийняття управлінських рішень); 4) демократизації призначення керівників органів управління освітою, навч. закладів, їх атестації; 5) поєднання держ. і громадського контролю; 6) запровадження нової етики управлінської

діяльності, що базується на принципах взаємоповаги, позитивної мотивації тощо. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Державна кадрова політика** – це закріплена в документах держави й офіційно визнана система ідей, принципів, цілей, пріоритетів і орієнтирів з регулювання державою кадрових процесів, яка визначає стратегію формування та використання, відновлення кадрових ресурсів суспільства; є нормативно-правовим фундаментом реалізації норм і положень з метою кадрового забезпечення функціонування державних соціальних інститутів, усіх напрямів продуктивної діяльності людини в суспільстві; становить основу національної кадрової політики в суспільстві, що має багатосуб'єктну й багаторівневу структуру, зміст якої ширше ніж у державної кадрової політики. (Кадровий потенціал системи післядипломної педагогічної освіти: науково-методичний аспект: наук. вид. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2011).

**Державна кадрова політика системи ППО** – національна стратегія формування, розвитку і раціонального використання кадрового потенціалу її навчальних закладів з урахуванням загальнодержавного спрямування соціальної політики. (Кадровий потенціал системи післядипломної педагогічної освіти: науково-методичний аспект : наук. вид. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2011).

**Державна кадрова політика в системі ППО** – це національна стратегія формування, розвитку й раціонального використання кадрового потенціалу її навчальних закладів з урахуванням загальнодержавного спрямування соціальної політики. Основною метою державної кадрової політики в системі ППО є формування високопрофесійного, стабільного, збалансованого кадрового потенціалу, досягнення якої забезпечить розв'язання низки завдань, зокрема:



- створення умов постійного професійного розвитку всіх суб'єктів ДКП через механізми підвищення кваліфікації, навчання, атестації, кваліфікаційних іспитів;
- розроблення стабільної системи пошуку й добору кадрів;
- формування високопрофесійного кадрового резерву;
- розроблення системи правового й соціального захисту;
- інформаційне, нормативно-правове й організаційно-управлінське забезпечення діяльності адміністрації навчальних закладів (Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти: науково-практичні основи: моногр. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К. : Пед. думка, 2012).

***Державна політика у галузі неперервної освіти*** – планомірне створення соціально-економічних, правових і організаційних умов для поетапного переходу традиційної системи освіти в Україні до національної системи неперервної освіти, що забезпечує на першому етапі кожному громадянину України у працездатному віці право на неперервну професійну освіту (в рамках національної концепції неперервної професійної освіти), а надалі, на другому етапі, – кожному громадянину України право на неперервну освіту протягом усього його життя. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятков / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009)

***Державний стандарт вищої освіти*** – важливий засіб ефективного регулювання не лише результатів діяльності ВНЗ, а й організації навч. процесу і застосування тих чи ін. дидактичних засобів. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

***Державні стандарти освіти*** – сукупність взаємодіючих документів, які встановлюють певні норми та по-

ложення щодо реалізації освітнього процесу в Україні. **Д. с. о.** є складовою системи освіти України. Відповідно до чинного законодавства вони встановлюють вимоги до змісту, обсягу і рівня освітньої та фахової підготовки в Україні. **Держ. стандарти освіти** є основою оцінки освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівня громадян незалежно від форм одержання освіти. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Дефініція** – визначення, тлумачення поняття шляхом: 1) установлення смислу незнайомого терміну (слова) з допомогою термінів знайомих і вже осмислених, або шляхом включення в контакт знайомих слів, або явного формулювання рівності, в ліву частину якої входить термін, що визначається, а в праву – визначальний вираз, що містить лише знайомі терміни; 2) уточнення предмета розгляду, однозначна його характеристика (реальне визначення); 3) введення в розгляд нового предмета (поняття) шляхом вказівки на те, як цей предмет отримати з предметів даних і уже відомих. (Педагогічний словник / за ред. М. Д. Ярмаченка. – К. : Пед. думка, 2001).

**Дисемінація інноваційного досвіду діяльності** (навчальної, науково-методичної, наукової, фінансово-господарської тощо) **закладів післядипломної педагогічної освіти** (ППО) (лат. *dissemination* – сіяння, розповсюдження) – це особливий продуктивно-перетворювальний процес, система освоєння педагогічного досвіду, який спрямований не тільки на пропаганду вивченого передового педагогічного досвіду, але й на впровадження новаторських ідей, інноваційного змісту педагогічного досвіду закладів післядипломної педагогічної освіти з організації науково-методичної роботи в масову педагогічну практику, вмотивування керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників до творчої трансформації свого індивідуального досвіду, за підсумком чого відбуваються системні якісні зміни в системі післядипломної педагогічної освіти та в освіті в цілому. Сут-

ність *інноваційної* діяльності (лат. *innovatio* – оновлення, зміна) розглядається як така, що передбачає найвищий ступінь педагогічної творчості, процес творення, запровадження та поширення в освітній практиці нових ідей, засобів, педагогічних і управлінських технологій, у результаті яких підвищуються показники (рівні) досягнень структурних компонентів освіти, відбувається перехід системи до якісно іншого стану.

1. Поняття «дисемінація» запозичено у педагогіку з медичної галузі і ще не знайшло достатнього науково-методологічного обґрунтування, визначення структури, форм, технологій, глосарію дисемінаційного процесу тощо. Особливої популярності набув цей термін у Росії у зв'язку з реалізацією завдань проекту «Освіта». Дослідники дисемінаційного процесу (В. І. Слободчиков, Г. А. Ігнат'єва, В. Б. Гаргай, С. В. Ковальова, Н. В. Любченко) доводять, що дисемінація передового педагогічного досвіду обумовлює не просто знайомство з ним, а організацію такої діяльності, що стане імпульсом до певних змін у системі освіти та перетворює запозичену практику в інноваційний ресурс розвитку певної педагогічної системи. (Чернишова Є. Р. Формування наукового потенціалу ВНЗ у контексті реалізації дисемінаційних процесів [електронний ресурс] / Є. Р. Чернишова // Режим доступу : <http://tme.umo.edu.ua/docs/14/11.pdf> 2) Любченко Н. В. Дисемінація педагогічного досвіду (Координація науково-методичної діяльності закладів післядипломної педагогічної освіти) / Н. В. Любченко // Шкільний світ, Методист. — 2012. — № 12).

**Дисертація** на здобуття вченого ступеня – кваліфікаційна наукова праця, виконана особисто здобувачем у вигляді спеціально підготовленого рукопису або опублікованої наукової монографії. Містить науково обґрунтовані теоретичні або експериментальні результати, наукові положення, висунуті автором для публічного захисту, характеризується єдністю змісту і свідчить про особистий внесок здобувача в науку. (Пелішенко В. Л. Науко-

ве дослідження: організація, методологія, інформаційне забезпечення: навч. посіб. / В. Л. Пелішенко, І. В. Шкрабак, Е. І. Славенко. – К. : Лібра, 2004/

**Дистанційна освіта** – 1) специфічна організація педагогічного процесу, основним змістом якої є самостійна контрольована та керована робота під керівництвом викладача (тьютора), а також застосування в навчанні комп'ютерної техніки, педагогічних та інформаційних технологій дистанційного навчання, телекомунікаційних мереж і засобів зв'язку (телефон, факс, телеграф, пошта та ін.). (Олійник В. В. Підвищення кваліфікації керівників освіти за дистанційною формою навчання / В. В. Олійник, В. Ю. Биков [та ін.] ; за заг. ред. В. В. Олійника. – К. : Логос, 2006); 2) специфічна організація педагогічного (навчально-виховного) процесу, основою якої є застосування в процесі навчання дистанційних, інформаційних і телекомунікаційних технологій. **ДО** – це форма навчання, рівноцінна з очною, вечірньою, заочною та екстернатом, що реалізується в основному, за технологіями дистанційного навчання. (Олійник В. В. Дистанційне навчання в післядипломній педагогічній освіті: організаційно-педагогічний аспект: навч. посіб. / В. В. Олійник. – К. : ЦППО, 2001).

**Дистанційне навчання** – 1) самостійна системоутворююча прогресивна технологія, основами якої є: самостійна робота слухачів, яка керується, дидактично забезпечена і контролюється; застосування у навчанні сучасних комп'ютерів, інформаційних технологій, телекомунікаційних мереж, засобів зв'язку. (Олійник В. В. Дистанційне навчання в післядипломній педагогічній освіті: організаційно-педагогічний аспект: навч. посіб. / В. В. Олійник. – К. : ЦППО, 2001); 2) цілеспрямований процес передачі та засвоєння знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності людини, який відбувається, в основному, за умови опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників навчання у спеціалізованому середовищі, створеному за педагогічними

та інформаційними технологіями. (Положення про організацію очно-дистанційного підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів у Центральному інституті післядипломної педагогічної освіти / за заг. ред. В. В. Олійника. – К. : ЦППО, 2005); 3) навчання, що здійснюється на відстані за допомогою засобів комунікації, таких як радіо, телебачення, листування, комп'ютер або відео. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009)

***Дистанційні форми навчання педагогів*** – форма навчання та освітня технологія, що спрямовані на практичну реалізацію принципів відкритої освіти за умов використання можливостей дистанційного навчання: масовості, доступності, відкритості, інтерактивності, комфортності, оперативності, еконо-мічності тощо. Дистанційне навч. здійснюється навч. закладами післядипломної пед. освіти (ППО) за спеціальними програмами і навч. планами з використанням інформ., комп'ютерних, інтернет-технологій і ресурсної бази на електронних носіях. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

***Дисципліна трудова*** – суворе додержання встановленого порядку на виробництві. Передбачає вчасний прихід на роботу, додержання встановленої тривалості робочого дня, раціональне використання робочого часу, виконання розпоряджень адміністрації. Вимоги до трудової дисципліни визначаються чинними на підприємстві правилами внутрішнього трудового розпорядку, виконання яких є обов'язковим. Порушники трудової дисципліни несуть відповідальність у визначеному порядку: вони підлягають мірам громадського впливу, адміністративним стягненням, матеріальним санкціям. (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособие / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002).

**Диференціація** (від лат. – різниця, розходження) – сторона процесу розвитку, пов'язана з поділом, розчленуванням цілого, що розвивається, на частини, ступені, рівні. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Диференціація соціальна** – розходження між макро- і мікрогрупами, а також індивідами. Ставлення до диференціації соціальної створює специфіку різних ідеологій, політичних впливів і культур. На одному полюсі – ставлення до диференціації соціальної як до самостійної цінності, джерела соціальної розмаїтості; безліч соціальних середовищ, рівнів дає людині можливість вибору, заохочує її до активності, і разом з тим, забезпечує взаємодоповнення чи конструктивне протиріччя різних способів життя. Звідси – динамізм і багатоваріантність суспільного розвитку. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Ділові якості керівника** – здібності керівника знаходити адекватний підхід до ситуацій, що виникають, і коротшим шляхом до досягнення цілей, самостійно мислити та вміти забезпечувати виконання прийнятих рішень з високою ефективністю. Таким чином, ділові якості керівника являють собою синтез професійної компетентності й організаторських здібностей. (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособие / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002).

**Діловодство кадрової служби** – виконання різноманітних операцій, що пов'язані із створенням і використанням документальної кадрової інформації на підприємствах та організаціях: реєстрація, попередній розгляд і розподіл документів, формування номенклатури справ, їх облік, організація опрацювання, встановлення форм і реквізитів, довідково-інформаційне обслуговування та ін. (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособие / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002).

**Договір колективний** – угода між профспілковим комітетом від ім'я робітників і службовців з адміністрацією підприємства. Договір колективний встановлює обов'язки колективу робітників, службовців та адміністрації з виконання виробничих планів, удосконалення організації виробництва і праці, поліпшення якості та зниження собівартості продукції, зміцнення дисципліни, поліпшення матеріального та культурно-побутового обслуговування трудящих, удосконалення форм заробітної плати. (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособие / Г. Щекин. – К.: МАУП, 2002).

**Договір трудовий** – угода між працівником та підприємством. У ньому передбачені обов'язки робітника виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою з додержанням трудового розпорядку й обов'язки підприємства виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати умови праці, передбачені трудовим законодавством, колективним договором і даною угодою сторін. Договір трудовий може бути укладений як в усній, так і в письмовій формі на невизначений і визначений термін. Прийом на роботу оформлюється наказом адміністрації. (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособие / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002).

**Додаткова освіта** – досягається через реалізацію додаткових освітніх програм і додаткових освітніх послуг з метою всебічного задоволення освітніх потреб громадян, суспільства, держави. Основне завдання **Д. о.** – безперервне підвищення кваліфікації у межах кожного рівня професійної освіти і у зв'язку з постійним удосконаленням освітніх стандартів. (Психолого-педагогический словарь для учителей и руководителей общеобразовательных учреждений / под ред. П. И. Пидкасистого. – Ростов н/Д. : Феникс, 1998); 2) освіта, що мета і зміст якої не передбачені обов'язковою програмою навчального закладу, однак мають важливе значення для розвитку

людини як особистості, для її життя в суспільстві, відповідають її нахилам та інтересам. Це можуть бути факультативні курси в навчальному закладі, а також різні види неформальної та інформальної освіти; зміст освіти, яку людина засвоює поза межами стандарту професійно-технічної та загальноосвітньої підготовки. Термін має три значення: 1) набуття учнями навчального закладу додаткових знань, умінь і компетенцій, не передбачених обов'язковими програмами навчання; 2) будь-яка форма неформального одержання додаткових знань умінь і навичок особою, що має загальну або професійну освіту; 3) будь-яка форма формального одержання додаткових знань, умінь і навичок особою, що має загальну або професійну освіту. Додаткова освіта (формальна або неформальна) є важливою складовою системи неперервної освіти. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009).

**Докторант** – особа, яка має наук, ступінь канд. наук і навчається в докторантурі ВИЗ або наук, установи для підготовки дисертації на здобуття наук, ступеня докт. наук. Діяльність Д. регламентується законами України «Про освіту» (1991), «Про наукову і науково-технічну діяльність» (1991), «Про вищу освіту» (2002), постановами КМ України: «Про затвердження Положення про підготовку науково-педагогічних і наукових кадрів» (1999), «Питання стипендіального забезпечення» (2004), «Про документи про освіту та вчені звання» (1997) тощо. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Докторантура** – вищий ступінь у системі підготовки наук.-пед. і наук, кадрів в Україні, створює умови для безперервної освіти і здобуття наук, ступеня докт. наук. На території СРСР Д. запроваджена в 30-х роках ХХ ст., в 1956 р. – скасована у зв'язку з тим, що на держ. рівні підготовка докт. наук не планувалася і робота Д. була визнана неефективною. (Енциклопедія освіти / Академія



пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Докторська дисертація** – кваліфікаційна наукова робота, в якій сформульовано і обґрунтовано наукові положення, що характеризуються як новий напрям у відповідній галузі науки, або здійснено теоретичне узагальнення і вирішення наукової проблеми, що має велике народногосподарське та соціально-культурне значення. (Пелішенко В. Л. Наукове дослідження: організація, методологія, інформаційне забезпечення: навч. посіб. / В. Л. Пелішенко, І. В. Шкрабак, Е. І. Славенко. – К. : Лібра, 2004)

**Докторська школа (Doctoral school)** – основний структурний підрозділ університетів, інших провідних закладів вищої освіти / вищих навчальних закладів, що забезпечує реалізацію програм докторської освіти (підготовки) відповідно до рівневої (циклової) організації вищої освіти (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш й ін. ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К.: ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Доктрина** – вчення, наук, чи філос. теорія, система, керівний теор. чи політ. принцип. В освітній практиці здебільшого система офіційних поглядів і положень, які виробляються наук.-освітньою громадськістю та політ, керівництвом країни і встановлюють напрям розвитку освіти, тривалі пріоритети та гарантії в цій сфері; визначають основні шляхи досягнення цих пріоритетів у контексті нарощування освітнього потенціалу відповідно до нових завдань суспільного поступу та наук.-технічного прогресу й високих технологій. Доктрина є документом особливого жанру – це наук, і водночас політ, документ. Його основні положення пов'язані з характером суспільного ладу, політикою правлячих кіл, рівнем розвитку виробничих сил, наук, досягнень і уявлень про подальші етапи суспільного розвитку. (Енциклопедія освіти / Ака-

демія пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Доктрина наукового управління кадрами** – використання методів оптимізації організаційних, технічних і соціальних компонентів виробничих і соціальних систем. (Кадровий потенціал системи післядипломної педагогічної освіти: науково-методичний аспект: наук. вид. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2011).

**Доктрина формування людських відносин** – акцентування уваги на морально-психологічних і соціально-організаційних компонентах, що забезпечують ефективну професійну діяльність персоналу виробничих і соціальних систем. (Кадровий потенціал системи післядипломної педагогічної освіти: науково-методичний аспект : наук. вид. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2011).

**Документи про освіту дорослих** (лат. *documentum* – взірець, доказ) – документи, які даються особі після одержання або зміни освітнього рівня та кваліфікації в навчальних закладах та установах освіти згідно з визначеними освітньо-професійними програмами, термінами навчання і заходами державної атестації. До Д.о.д. відносять диплом, атестат, свідоцтво, сертифікат. Особа, яка завершила навчання за освітньою та освітньо-професійною програмою формальної освіти має відповідний набір законодавчо установлених прав, підставою для надання яких є диплом або інший документ державного зразка. Особа, яка пройшла перепідготовку, за результатами державної атестації або кваліфікаційної атестації, отримує відповідний документ про освіту державного зразка. Особа, яка успішно пройшла стажування або спеціалізацію чи розширила профіль (підвищила кваліфікацію), отримує відповідний документ про освіту навчального закладу. Документ про формальну освіту дорослих має додаток до нього, що відповідає ви-

могам ECTS (European Community Course Credit Transfer System) (кредитна система, яка пропонує спосіб порівняння навчальних досягнень і переведення їх з одного закладу до іншого).

Завершення навчання за певними освітніми програмами неформальної освіти може передбачати видачу документів про їх засвоєння або про одержання освітніх послуг. Форми документів визначаються юридичною або фізичною особою, що реалізує освітні програми в сфері неформальної освіти дорослих, за винятком випадків, передбачених законодавством. (Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Бусел. – К. : Ірпінь : ВТФ Перун, 2001).

**Досвід педагогічний** – сукупність знань і навичок, набутих на основі й у процесі безпосередньої педагогічної діяльності; форма засвоєння педагогом раціональних здобутків минулої педагогічної діяльності. Передовий педагогічний досвід збагачує практику навчання і виховання, сприяє розвитку педагогічної думки і є найбільш вірним і надійним критерієм справжності вироблених педагогікою теоретичних положень, правил, методів навчання та виховання й організаційних форм навчання підростаючих поколінь. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : ЕксОб, 2004).

**Дослідження наукове** – процес вироблення нових знань, один з видів пізнавальної діяльності. Дослідження характеризується об'єктивністю, відтворюваністю, доказовістю, точністю. (Клименюк О. В. Технологія наукового дослідження: авторський підручник / О. В. Клименюк. – К. – Ніжин : ТОВ «Вид-во «Аспект-Поліграф», 2006).

## Е

**Еволюціонізм соціальний** – одна з чільних, поряд із соціальним дарвінізмом, ідей буржуазної соціальною дарвінізмом, ідей буржуазної соціальною думки другої

половини XIX ст. Соціальний еволюціонізм являв собою спроби глобального осмислення історичного процесу як складника загального нескінченно різноманітного й активного процесу еволюції космосу, планетної системи, Землі, тваринного світу, культури. Еволюція при цьому розумілася як іманентний саморухомий прогресивний процес розвитку (на противагу, дифузійнізму, що знаходить джерело розвитку суспільства зовні) у напрямку від простого до складного, від гомогенного до гетерогенного та ін. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Експеримент** – (лат. *experimentum* – проба, дослід) – 1) метод наукового пізнання, що передбачає цілеспрямований процес отримання об'єктивних наукових даних щодо сутності, динаміки, особливостей існування та розвитку досліджуваних явищ і процесів. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008); 2) метод пізнання, за допомогою якого в контрольованих і керованих умовах досліджуються явища дійсності. (Клименюк О. В. Технологія наукового дослідження: авторський підручник / О. В. Клименюк. – К. – Ніжин : ТОВ «Вид-во «Аспект-Поліграф», 2006); 3) метод наукового дослідження, який припускає втручання у природні умови існування предметів і явищ у спеціально створених умовах з метою вивчення їх без супутніх обставин. (Стеченко Д. М. Методологія наукових досліджень: підручник / Д. М. Стеченко, О. С. Чмир. – К. : Знання, 2005); 4) чуттєво-предметна діяльність в науці; у вузькому смислі – дослід, відтворення об'єкту пізнання, перевірка гіпотези тощо. (Педагогічний словник / за ред. М. Д. Ярмаченка. – К. : Пед. думка, 2001).

**Експертиза** – 1) дослідження якого-небудь питання, що вимагає спеціальних знань, з наданням мотивованого висновку. (Словарь по социальной педагогике: учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / авт.-сост Л. В. Мардахаев. – М. : Изд. центр «Академия», 2002);

2) оцінка, аналіз, дослідження спеціалістом (експертом) будь-яких питань, вирішення яких потребує спеціальних знань і підготовки у відповідній області. (Полонский В. М. Словарь по образованию и педагогике / В. М. Полонский. – М. : Высш. шк., 2004); 3) цілісна наук.-пізнавальна чи кваліфікаційна процедура, що передбачає комплексне констатує вивчення явища, процесу, умов існування чи перебігу явищ що обираються предметом експертизи. Пед. експертиза – комплексне вивчення особливостей і умов функціонування складових та елементів пед. впливу, пед. взаємодії, пед. процесу. Обов'язковою складовою проведення Е. є програма, що визначає предмет, мету, цілі, завдання, засоби, умови та терміни її взаємодії. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008); 4) (від лат. – досвідчений) метод дослідження експертом якихось справ, питань у тій чи іншій галузі знань, у тому числі педагогіці й психології. (Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997).

**Експертиза науково-практична** (від лат. *expertus* – досвідчений) – процедура дослідження якогось науково-практичного питання, що потребує спеціальних знань з поданням мотивованого висновку. Експертиза ґрунтується на судженні спеціалістів-експертів (група з 5–7 осіб), що добираються за професійними та статусними ознаками. (Педагогічний словник / за ред. М. Д. Ярмаченка. – К. : Пед. думка, 2001).

**Експертна оцінка** – 1) експертне судження, що виражене в кількісній або якісній формі (краще, гірше, більше, менше, тощо). Можливі індивідуальні, групові та колективні експертні оцінки. (Полонский В. М. Словарь по образованию и педагогике / В. М. Полонский. – М.: Высш. шк., 2004); 2) метод отримання соціологічної інформації через проведення експертного опитування і результат експертного оцінювання. (Социологическая энциклопедия / под. ред. А. Н. Данилова. – Минск : Бе-

ларуская Энцыклапедыя, 2003); 3) метод оцінювання та прогнозування соціального явища або процесу, що дає змогу отримати необхідну інформацію від компетентних осіб (експертів). (Словарь по социальной педагогике: учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / авт.-сост. Л. В. Мардахаев. – М. : Академия, 2002).

**Емпатія** – 1) позараціональне пізнання людиною внутрішнього світу ін. людей (учування, вчуття). Здатність до **Е.** – необхідна умова для розвитку якості – проникливості для професії у практичного психолога, психотерапевта. Естетична **Е.** – вчуття в художній об'єкт, джерело естетичної насолоди; 2) емоційна чуйність людини на переживання ін. **Е.** як емоційний відгук здійснюється в елементарних (рефлекторних) і у вищих особистісних формах (співчуття, співпереживання, співрадість). В основі **Е.** як соціального пізнання і вищих форм **Е.** як емоційного відгуку (відклику) лежить механізм децентрації. Людині властиве відчувати весь набір емпатичних реакцій і переживань. У вищих особистісних формах **Е.** – співпереживання і співчуття – виражається ставлення людини до ін. людей. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Етапи коучингу** – побудова довіри; прийняття на себе зобов'язань; оцінювання; проведення процедур; завершення процедур. (Larson P. W. Leadership Coaching / P. W. Larson, M. T. Richburg // The Talent Management Handbook [L. A. Berger, D. R. Berger]. – New York : McGraw-Hill, 2004).

**Етика управління** – це культура життя і співпраці з людьми, така організація людських колективів, за якої кожен може творчо, максимально самовіддано виконувати посильну справу. (Гриценко Т. Б. Етика ділового спілкування: навч. посіб. / Т. Б. Гриценко. – К. : Центр навч. літератури, 2007)

**Ефективність діяльності** (від лат. – дійовий, той що має певний результат) – відношення досягнутого за тим

чи іншим критерієм результату до максимально досяжного або раніше запланованого результату. Ефективність діяльності можна визначити, якщо чітко визначені кількісні чи якісні критерії для порівняння досягнутого і запланованого результату та одиниці вимірювання результатів. (Педагогічний словник / за ред. М. Д. Ярмаченка. – К. : Пед. думка, 2001).

**Ефективність неперервної освіти** – кількісно умовна величина. Що характеризує в кожен вимірюваний момент часу відношення рівня наукового знання, що склалося в освітній галузі, до рівня наукового знання, що склалося у фундаментальній і прикладній науці. Отже, ефективність неперервної освіти тим вища, чим менша розбіжність між цими системними рівнями знання. Ступінь розбіжності визначається на основі бальної оцінки групою експертів. Ефективність неперервної освіти визначається щодо конкретної галузі знання або спеціальності (за класифікацією, прийнятою в освіті). Як рівень наукового знання, що склався у фундаментальній і галузевій науці, може бути обраний світовий або національний рівень знань. Як рівень знань, що склався в освіті, може бути обраний національний, галузевий, регіональний, конкретного університету чи ВНЗ. Результати оцінки ефективності неперервної освіти, одержані в розрізі окремих спеціальностей на національному рівні щодо окремих галузей. Регіонів, конкретних університетів і ВНЗ, характеризують стан неперервної освіти у зафіксований момент часу і призначені для: розробки стратегії (національної, галузевої, регіональної, вузівської) розвитку освіти; формування цільових комплексних програм, спрямованих на подолання відставання в тій або іншій галузі освіти; вибору напряму великих інвестицій та ін. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009).

**Ефективність підготовки кадрів** – вимірює або позначає співвідношення між витратами (навчальними ре-

сурсами) та результатами (вигодами) підготовки кадрів; часто виражається у фінансових показниках. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «Ар-тЕк», 2009).

**Ефективність управління** (лат. *effectus* – виконання; дія; вплив; результат) – результат чого-небудь, результативність будь-якої діяльності. Ефективність завжди залежить від певних чинників. Ефективність управління освітою органічно пов’язана з поняттям «ефективність освіти». Обидві є оцінними категоріями, які характеризують ефективність управління (або освіти в цілому). Е. у. оцінюється за критеріями, які оцінюють рівень досягнення мети. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Ефективність управлінської діяльності** керівника закладу середньої освіти – це прийняття управлінського рішення, під яким розуміють вибір керівником найоптимальнішого, адекватного конкретній ситуації способу розв’язання управлінської проблеми. (Карамушка Л. М. Психологічні основи управління в системі середньої освіти: навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К. : ІЗМН, 1997).

### 3

**Забезпечення якості** (*Quality assurance*) – сукупність процедур, що застосовуються на інституційному (внутрішньому) та національному і міжнародному (зовнішньому) рівнях для якісної реалізації освітніх / навчальних програм і присудження кваліфікацій (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш й ін. ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).



**Зайнятість населення** – 1) соціально-економічна категорія, яка характеризує залучення населення у суспільне виробництво. Зайнятість населення має специфічні кількісні та якісні характеристики: співвідношення зайнятих в матеріальному виробництві і невиробничій сфері, в окремих галузях народного господарства, за професіями і т.д. Пропорції в розподілі зайнятих відображають сформовану структуру поділу праці і демонструють рівень розвитку продуктивних сил суспільства. (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом : учеб.-метод. пособие / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002); 2) у закладах освіти – це сукупність цілеспрямованих педагогічних дій, скерованих на формування освіченої, гармонійно розвиненої особистості вчителя, здатного до постійного оновлення знань, високої професійної компетентності та мобільності, швидкої адаптації до змін у соціально-культурній сфері, галузях техніки, сучасних технологіях тощо. Основна мета організації навчально-виховного процесу у вищій педагогічній школі – формування готовності майбутніх учителів до компетентної, ефективної професійної педагогічної діяльності в освітніх установах та виховних закладах різних типів (дошкільних, шкільних, середньої спеціальної освіти, ВНЗ). (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Заклад вищої освіти** (*Higher education institution*) – заклад освіти, основним завданням якого є забезпечення умов, необхідних для здобуття особою вищої освіти. У світовій практиці основним типом закладів вищої освіти є університет (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш й ін. ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К.: ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Законодавство про освіту** – сукупність правових норм, що визначають засади, принципи, стандарти надання освітніх послуг закладами освіти всіх типів та

форм власності. Законодавче визначення нац. політики в освіті забезпечують Конституція України; закони «Про освіту» (у редакції 1996 р.), «Про професійно-технічну освіту» (1998 р.), «Про загальну середню освіту» (1999 р.)» «Про позашкільну освіту» (2000 р.), «Про дошкільну освіту» (2001 р.), «Про вищу освіту» (2002 р.); міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана ВР України; укази Президента України та постанови КМ України з питань освіти; Держ. нац. програма «Освіта» («Україна ХХІ століття»), схвалена Першим з'їздом пед. працівників України у 1992 р. і затверджена постановою КМ України у 1993 р.; Нац. доктрина розвитку освіти України, схвалена ІІ Всеукр. з'їздом працівників освіти у 2001 р. і затверджена Указом Президента України у 2002 р. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Закрита кадрова політика** зорієнтована на використання внутрішнього кадрового потенціалу – навчальний заклад орієнтується на включення нового персоналу з нижчого посадового рівня, а заміщення посад відбувається з числа співробітників навчального закладу. (Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002).

**Заочна освіта** – форма підготовки й підвищення кваліфікації спеціалістів (поряд з очною, вечірньою, екстернатом), як правило, без відриву від виробництва. Заочна форма навчання виконує три взаємопов'язані завдання: компенсує недоліки попередньої підготовки, адаптує людей відповідно до сучасних умов мінливого світу, а також розвиває творчий потенціал людини, забезпечує всебічний, гармонійний розвиток особистості, формує потреби у знаннях і в роботі над собою. В її основу покладено цілеспрямовану самостійну діяльність (роботу) студента на основі надання йому максимальної інформації. Самостійне навчання (самоосвіта) планується і організується навч. закладом і викладачем; допомога з боку викладача надається під час аудиторних занять, групових

та індивід, консультацій; контроль знань у заочній школі провадиться у формі заліків та іспитів з попереднім виконанням контрольних письмових робіт. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Засоби навчання** (англ. *educational media, media of education*) – будь-які засоби, прилади, обладнання та устаткування, що використовуються для передачі інформації в процесі навчання. Синонімами терміна «**З. н.**» часто виступають поняття «дидактичні засоби», «навчальне обладнання (*educational facilities*)», «засоби викладання (*instructional media*)», «аудіо-відео засоби (*audiovisual aids*)», «наочний матеріал (*sight materials*)», «матеріали для навчання (*educational materials*)», «матеріали для викладання (*instructional materials*)», «навчальна техніка (*educational technology*)», які використовуються залежно від контексту пед. ситуації. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Зміст освіти** – 1) головний засіб цілеспрямованого навчання. (Савченко О. Я. Дидактика початкової школи: підруч. для студ. пед. ф-тів / О. Я. Савченко – К. : Абрис, 1997); 2) це вимога суспільного виробництва, яка зумовлена суспільним відношенням і станом науки, техніки, рівнем розвитку шкільної діяльності та педагогічної думки. (Педагогічний словник : у 2 т. – М., 1960. – Т. 2).

**Зміст післядипломної освіти в освітній галузі** – це вимогами суспільства до кадрового забезпечення надання якісних освітніх послуг в цій сфері та управління процесом навчання з урахуванням перспектив розвитку навчальних закладів системи ППО, сучасними вимогами до засобів, форм і методів професійної діяльності науково-педагогічних працівників цих закладів на основі освітньо-професійних і професійних програм навчання. (Формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти: науко-

во-практичні основи: моногр. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К. : Пед. думка, 2012).

## I

**Ідея** – 1) це продукт людського мислення, форма духовно-пізнавального відображення дійсності, спрямована на її перетворення. В ній відображається не лише об'єкт вивчення, але й усвідомлюється мета та її практичне втілення. Оволодіваючи масами людей, ідея здатна ставати великою перетворюючою матеріальною силою. (Цехмістрова Г. С. Основи наукових досліджень: навч. посібник / Г. С. Цехмістрова. – К. : Вид. дім «Слово», 2004); 2) (грец. *idea* – начало, основа, першообраз) – форма відображення зовнішнього світу, що охоплює цілі й перспективи його пізнання і практичного перетворення. (Філіпенко А. С. Основи наукових досліджень: конспект лекцій / А. С. Філіпенко. – К. : Академвидав, 2004).

**Індивідуалізація у підготовці кадрів** – підготовка кадрів, що дає змогу особам. Які навчаються, набувати навички і знання в індивідуальному темпі та відповідно до їхніх здібностей і потреб. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятков / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009).

**Індивідуальна програма навчання в системі неперервної професійної освіти** – персоніфікована навчальна програма, розрахована на збільшення наукового і / або практичного знання в конкретній галузі професійної діяльності працівників. Яка дає йому змогу розвивати свої творчі здібності, залишатися конкурентоздатними і ефективно виконувати свої професійні обов'язки. За наявності державної волі вже в найближчому майбутньому така форма неперервної професійної освіти може реалізуватися практично; успішне оволодіння індивідуальною (персональною) програмою має стати необхідною умовою професійного просування, призначення на

нову посаду, у т. ч. і на конкурсній основі. Для державних службовців і певних категорій працівників державного сектору така програма повинна стати посадовим імперативом і знайти відображення в Трудовому кодексі України. Керівники центральних і регіональних органів управління, як і інші державні службовці, та окрема категорія працівників державного сектору, зобов'язані раз на рік (раз на два роки) звітувати (складати письмові і / або усні іспити, проходити тестування і т.п.) перед спеціальною комісією про результати роботи за індивідуальною (персональною) програмою. Така програма не виключає (а скоріше припускає) участь працівників у її розробці, а також освоєння курсу навчання самостійно з наступним складанням іспитів у встановленому порядку. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «Ар-тЕк», 2009).

*Інженерно-педагогічна освіта* – це окрема освітня галузь, зміст якої визначається завданнями технологічної галузі. **І.-п.о.** як структурний компонент системи педагогічної освіти має своїм завданням підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних кадрів усіх освітніх рівнів і насамперед – для навчальних закладів системи професійно-технічної освіти, стан та перспективи розвитку якої безпосередньо залежать від професійної і педагогічної компетентності педагогічних працівників, їх творчості, здатності практично вирішувати проблеми професійного навчання і виховання молодого покоління. Саме проблема забезпечення системи ПТО висококваліфікованими інженерно-педагогічними кадрами має визначальне суспільно-державне значення, а її розв'язання має сприяти суттєвому підвищенню якості підготовки кваліфікованих робітничих кадрів для всіх галузей економіки країни. Мета **І.-п.о.** полягає в задоволенні потреб суспільства в професійних освітнянських послугах, які забезпечуються шляхом підготовки висококваліфікова-

них викладачів технічних дисциплін. Система цієї освіти, унікальна за своєю сутністю і дає можливість сформувати такого гармонійно розвиненого фахівця, який поєднує в собі інженерно-педагогічні вміння, пов'язані зі здатністю розв'язувати технічні завдання, системно мислити, проектувати та конструювати технічні будови, розбиратися в питаннях економіки, охорони праці певної галузі; вміння працювати з людьми, організовувати навчальний процес у професійному навчальному закладі. Система **І.-п.о.** як галузь педагогічної освіти, яка призначена для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації висококваліфікованих викладачів-професіоналів для професійно-технічних закладів освіти, вищих навчальних закладів I-II рівня акредитації, технічних ліцеїв та профільних класів загальноосвітніх шкіл, а також навчальних центрів та відділів виробничого навчання промислових підприємств. (Коваленко О. Е. Інженерно-педагогічні кадри: нові вимоги сьогодення / О. Е. Коваленко // Проблеми інженерно-педагогічної освіти : зб. наук. пр. Х. : УПА, 2008.– № 2; 2) Брюханова Н. О. До питання удосконалення педагогічної підготовки майбутніх інженерів-педагогів / Н. О. Брюханова // Проблеми інженерно-педагогічної освіти : зб. наук. пр. – Х. : УПА, 2008. – Вип. 20).

**Інновації** – (від англ. – нововведення) – запровадження нових форм організації праці й управління, що охоплює не тільки окреме підприємство, а й їхню сукупність. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : ЕксОб, 2004).

**Інновації в освіті** – процес творення, запровадження та поширення в освітній практиці нових ідей, засобів, пед. та управлінських технологій, у результаті яких підвищуються показники (рівні) досягнень структурних компонентів освіти, відбувається перехід системи до якісно ін. стану. Слово «інновація» має комплексне значення, оскільки складається з двох форм: власне ідеї та процесу її практичної реалізації. (Енциклопедія освіти /

Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Інноваційна діяльність** – діяльність, спрямована на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок, що зумовлює випуск на ринок нових конкурентноспроможних товарів і послуг. (Стеченко Д. М. Методологія наукових досліджень: підручник / Д. М. Стеченко, О. С. Чмир. – К. : Знання, 2005).

**Інноваційна компетентність педагога** – система мотивів, знань, умінь, навичок, особистісних якостей педагога, що забезпечує ефективність використання нових педагогічних технологій у своїй роботі. (Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: навч. посіб. / І. М. Дичківська – К. : Академвидав, 2004).

**Інноваційна освітня діяльність** передбачає розвиток творчого потенціалу педагога, вона стосується не лише створення та поширення новизни, а й зміни у способі діяльності, стилі мислення особистості. (Даниленко Л. І. Модернізація змісту, форм і методів управлінської діяльності директора загальноосвітньої школи : моногр. / Л. І. Даниленко. – К. : Логос, 1998).

**Інноваційне середовище ППО** є комплексом внутрішніх потенційних умов її системи, здатних забезпечувати в її межах ефективність інноваційних процесів, та зовнішнього середовища, що безпосередньо чи опосередковано впливає на умови інноваційної діяльності та її наслідки. (Ващенко Л. Інноваційне середовище післядипломної педагогічної освіти / Л. Ващенко // Післядипломна освіта в Україні. – 2012. – № 1).

**Інноваційний процес в освіті** – це вивчення, узагальнення, поширення передового педагогічного досвіду, запровадження досягнень психолого-педагогічної науки у практику. (Мойсеюк Н. Є. Педагогіка: навч. посіб. / Н. Є. Мойсеюк. – К., 2003).

**Інновація** – 1) (італ. *innovatione* – новина, нововведення) – це нові форми організації праці та управління,

нові види технологій, які охоплюють не тільки окремі установи й організації, а й різні сфери. (Золотогоров В. Г. Энциклопедический словарь по экономике / В. Г. Золотогоров. – Минск : Полымя, 1997); 2) нововведення в галузі техніки, технології, організації праці й управління, які ґрунтуються на використанні досягнень науки та передового досвіду, а також використанні цих нововведень у найрізноманітніших галузях і сферах діяльності. (Современный экономический словарь. – М., 1996); 3) це комплексний процес створення, поширення та використання нового засобу (новизни, нововведення) в галузі техніки, технології, педагогіки, наукових досліджень. (Профессиональная педагогика: учеб. для студ. обучающихся по пед. специальностям и направлениям. – М. : Проф. образование, 1997); 4) процес створення, освоєння та практичної реалізації педагогічних науково-практичних досягнень. (Фоменко Н. А. Педагогіка вищої школи: методологія, стандартизація туристської освіти: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Н. А. Фоменко. – К. : Слово, 2005).

**Інтеграція** (лат. – відновлення, заповнення, цілий) – сторона процесу розвитку, пов'язана з об'єднанням у ціле раніше різнорідних частин та елементів. Процеси інтеграції можуть мати місце як у рамках уже сформованої системи (у цьому випадку вони ведуть до підвищення рівня її цілісності й організованості), так і при виникненні нової системи з раніше незв'язаних елементів. Окремі частини інтегрованого цілого можуть мати різний ступінь автономії. У ході процесів інтеграції у системі збільшується обсяг та інтенсивність взаємозв'язків і взаємодій між елементами, зокрема надбудовуються нові рівні управління. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Інтелект** (від. лат. *intellectus*) – розуміння, пізнання, розумові здібності людини. (Базилевич В. Д. Интеллектуальная власність: підруч. / В. Д. Базилевич. – К. : Знання, 2006).



**Інтелектуальна власність** – система відносин, що виникають з приводу привласнення ідеальних об’єктів, виражених в об’єктивованих інтелектуальних продуктах, втілених у науково-технічних, літературних та мистецьких творах; сукупність виключних прав особистого немайнового і майнового характеру на результати творчої інтелектуальної діяльності; санкціоновані суспільством та державою поведінкові відносини щодо результатів інтелектуальної діяльності у науково-технічній, літературній та мистецькій сферах. (Базилевич В. Д. Інтелектуальна власність: підруч. / В. Д. Базилевич. – К.: Знання, 2006).

**Інтелектуальна діяльність** – одна з форм життєдіяльності людини; заснована на знаннях свідомо активність особистості, здатної накопичувати, засвоювати та творчо опрацьовувати інформацію. (Базилевич В. Д. Інтелектуальна власність: підруч. / В. Д. Базилевич. – К.: Знання, 2006).

**Інтелектуальна економіка** – галузь науки, яка вивчає теоретичні і прикладні проблеми функціонування ринкових структур і механізми взаємодії суб’єктів економічної діяльності, пов’язаних з інтелектуальним капіталом. (Кадровий потенціал системи післядипломної педагогічної освіти: науково-методичний аспект: наук. вид. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2011).

**Інтелектуальний капітал** – 1) накопичена у результаті інтелектуальної діяльності сукупність знань, досвіду, навичок, творчості, здібностей, взаємовідносин, що мають економічну цінність і використовуються у процесі виробництва та обміну з метою отримання доходу. (Базилевич В. Д. Інтелектуальна власність: підруч. / В. Д. Базилевич. – К.: Знання, 2006); 2) це складова базового капіталу, що базується на проектуванні сукупності взаємопов’язаних функціональних компонентів, залучення яких спрямовано на оптимізацію соціального

простору через освоєння потенціалу соціальної системи. (Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти: науково-практичні основи: моногр. / Є. Р. Чернишова; НАІПН України, Ун-т менедж. освіти. – К. : Пед. думка, 2012).

**Інтелектуальний капітал організації** – нематеріальні активи організації, що є результатом діяльності трудового колективу (винаходи, раціоналізація, ноу-хау, організація праці тощо). (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006).

**Інтелектуальний капітал працівника** – активи організації, що належить індивідуальним працівникам і стають результатом діяльності конкретного працівника (винаходи, раціоналізації, ноу-хау, здібності, особливі вміння і навички, індивідуальна творчість тощо). (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006).

**Інтелектуальний потенціал** – можливість щодо реалізації певної мети, створені інтелектуальними ресурсами різних рівнів. (Базилевич В. Д. Інтелектуальна власність: підруч. / В. Д. Базилевич. – К. : Знання, 2006); 2) невичерпне джерело формування творчих новацій, потужний чинник розвитку й удосконалення бізнес-діяльності, ефективний засіб завоювання ринку товарів і послуг, а також лідерства в конкурентному середовищі. (Ілляшенко С. Сутність, структура і методологічні основи оцінки інтелектуального капіталу підприємства / С. Ілляшенко // Економіка України. – 2008. – № 11); 3) це система з властивими їй елементами (інтелектуальним капіталом і системою управління знаннями), зв'язками і властивостями (інноваційності, конкурентоспроможності) та системою забезпечення (інформаційною, функціональною та організаційною). (Чернишова Є. Р.

Формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти: науково-практичні основи : моногр. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. Освіти. – К. : Пед. думка, 2012).

**Інтелектуальний потенціал навчальних закладів системи ППО** (англ. – *intellectual potential of educational systems*, лат. – *intellectualis potentia educational systemata*) – сукупність інтелектуальної власності, науково-педагогічного потенціалу, структурних активів; науково-методичного, інформаційно-навчального, безпечно-технологічного та екологічного забезпечення кадрового розвитку навчальних закладів; маркетингових активів та комунікацій. (Формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти: науково-практичні основи : моногр. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К. : Пед. думка, 2012).

**Інтелектуальний потенціал освітніх систем** – це можливості, надані інтелектуальними ресурсами нині і в майбутньому, що можуть бути використані для виконання якогось завдання або для досягнення певної мети. (Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти: науково-практичні основи : моногр. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. Освіти. – К. : Пед. думка, 2012).

**Інтелектуальний потенціал освітніх систем** (англ. – *intellectual potential of educational systems*, лат. – *intellectualis potentia educational systemata*) – це можливості, надані інтелектуальними ресурсами нині і в майбутньому, що можуть бути використані для виконання якогось педагогічного завдання або для досягнення певної мети. Його слід розглядати як систему з властивими їй елементами (інтелектуальним і соціальним капіталом, системою управління знаннями), зв'язками і властивостями (інноваційності, конкурентоспроможності) та сис-

темою забезпечення (інформаційною, функціональною та організаційною).

Уперше поняття «інтелектуальний капітал» увів у науковий обіг Дж. Гелбрейт. Існує три основних підходи до трактування поняття «інтелектуальний капітал»: *сукупність цінностей; процес; результат*. Єдиного підходу щодо визначення структури інтелектуального капіталу немає, проте більшість дослідників вважають інтелектуальний капітал системою компонентів, пов'язаних між собою (К. Свейбі, Л. Едвінсон, М. Мелоун, Е. Брукінг). (Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти: науково-практичні основи : моногр. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. Освіти. – К. : Пед. думка, 2012).

***Інтелектуальні активи*** – ідентифіковані, описані та занесені до відповідного реєстру організації нематеріальні активи: зафіксований та задокументований інтелектуальний капітал, доступний співробітникам організації. (Базилевич В. Д. Інтелектуальна власність: підруч. / В. Д. Базилевич. – К. : Знання, 2006).

***Інтелектуальні ресурси*** – людський капітал (природна розумова діяльність людини, здатність мислити, перетворювати інформацію на знання), штучний інтелект (машинне відтворення певних інтелектуальних дій людини, пов'язаних зі сприйняттям інформації та деякими елементами міркування) та інтелектуальні продукти (представлена на матеріальних носіях інформація, що містить нове знання, яке є результатом інтелектуальної праці.). (Базилевич В. Д. Інтелектуальна власність: підруч. / В. Д. Базилевич. – К. : Знання, 2006).

***Інтернет*** – глобальна комп'ютерна мережа, яка об'єднує в єдине ціле десятки тис. локальних і регіональних комп'ютерних мереж та окремих комп'ютерів через різноманітні лінії зв'язку. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Інформатизація освіти** – упорядкована сукупність взаємопов'язаних організаційно-правових, соціально-економічних, навч.-метод., наук.-технічних, виробничих і управлінських процесів, спрямованих на задоволення інформаційних, обчислювальних і телекомунікаційних потреб, що пов'язані з можливостями методів і засобів інформ. та комунікаційних технологій (далі – ІКТ) учасників навч.-виховного процесу, а також тих, хто цим процесом управляє та його забезпечує. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Інфраструктура освіти дорослих** (англ. *Infrastructure adult education*, лат. *infrastructure adult educationem*) – являє собою процес змін, за допомогою відповідних інструментів і механізмів та включає в себе комплекс взаємозв'язаних обслуговуючих структур, видів і форм освіти. До складових **і.о.д.** відноситься: – зовнішнє і внутрішнє середовище; – цілі; – задачі; – структура; – ресурси; – культура; – поділ праці; – технологія; – учасники; – організаційний порядок. **І.о.д.** покликана задовольняти потреби як дорослих в їх безперервному розвитку, гарантуючи їм необхідний рівень і якість життя, так і потреби суспільства, забезпечуючи якість людських ресурсів і професійно підготовлених кадрів. **І.о.д.** створюється з метою забезпечення модернізації і розвитку освіти з урахуванням перспектив та основних напрямків соціально-економічного розвитку на довгостроковий період, реалізації пріоритетних освітніх напрямів в сфері освіти, інтеграції системи освіти в міжнародний освітній простір, більш повного задоволення освітніх потреб громадян. (Кадровий потенціал системи післядипломної педагогічної освіти: науково-методичний аспект: наук. вид. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2011; Морозова М. Е. Окремі напрями управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників системи післядипломної педагогічної освіти / М. Е. Морозова // Вересень: наук.-метод., інфор.-освітній журнал – Миколаїв, 2010. – № 3–4(52–53)).

**Інформальне навчання (*Informal learning*):** неофіційне цілеспрямоване (самонавчання) або нецілеспрямоване (спонтанне, що відбувається під час позанавчальної діяльності) навчання. (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш й ін. ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. — К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

## К

**Кадри** – 1) основний (штатний) склад кваліфікованих працівників організацій, державних установ, професійних, громадських та інших організацій. Характеристика кадрів: їхня чисельність, склад, структура (професійна, кваліфікаційна, посадова, статовікова). (Управление персоналом: энциклопедический словарь / под. ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1998);

2) основний штатний склад працівників установ, підприємств, професійних і суспільних організацій, усіх галузей економіки. (Социологическая энциклопедия / под. ред. А. Н. Данилова. – Минск : Беларуская Энцыклапедыя, 2003).

**Кадри наукові** – 1) професійно підготовлені працівники, що займають певне місце у системі суспільного розподілу праці та беруть безпосередню участь у створенні наукових знань і підготовці наукових результатів для практичного використання. Головним критерієм визначення наукових працівників як соц.-професійної групи є зміст і характер їхньої роботи, домінування наукової праці у структурі діяльності. (Социологическая энциклопедия / под. ред. А. Н. Данилова. – Минск : Беларуская Энцыклапедыя, 2003); 2) професійно підготовлені працівники, які займають визначене місце в системі суспільного поділу наукової праці, котрі безпосередньо беруть участь у виробництві наукових знань і підготовці наукових результатів для практичного використання. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : ЕксОб, 2004).

**Кадри управління** – 1) працівники, які виконують або сприяють виконанню управлінських функцій. Поділяються на три основні групи: а) керівники, що координують і стимулюють діяльність учасників виробництва (так звані лінійні керівники – директори підприємств, начальники цехів та ін.); б) фахівці, які надають кваліфіковану допомогу керівникам при аналізі та вирішенні питань розвитку виробництва (економісти, психологи та ін.), або які самостійно керують функціональними службами (так звані функціональні керівники – начальники відділів, головні спеціалісти, керівники груп та ін.); допоміжні працівники, що здійснюють технічне та інформаційне обслуговування апарату управління – збір, первинне опрацювання, зберігання та передачу інформації (стенографісти, діловоди) та ін., (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособ. / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002); 2) робітники (службовці), професійна діяльність яких цілком або переважно пов'язана з виконанням функцій управління, і рівень підготовки яких відповідає робочим місцям. (Колпаков В. М. Стратегический кадровый менеджмент: учеб. пособ. / В. М. Колпаков, Г. А. Дмитренко. – К. : МАУП, 2005).

**Кадрова політика** – 1) генеральний напрямок кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм, організаційного механізму по виробленню цілей і завдань, спрямованих на збереження, зміцнення і розвиток кадрового потенціалу, на створення відповідального і високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації. (Управление персоналом: энциклопедический словарь / под. ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1998); 2) це розрахована на тривалий період стратегія кадрової роботи, пов'язана із забезпеченням організації кваліфікованими кадрами й ефективним їх використанням (на основі обліку професійних здібностей працівників і створення мов для

їхньої реалізації в межах досягнення цілей організації). (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006); 3) являє собою розраховану на довгострокову перспективу лінію вдосконалення кадрів, генеральний напрямок у роботі з персоналом, яке визначається сукупністю найбільш важливих, принципів положень і установок, виражених у державних рішеннях. Кадрова політика – це сукупність принципів, основних моделей, цілей і уявлень, які визначають напрямки і зміст роботи з кадрами і є вирішальними в сфері управління відповідними об'єктами (регіональними системами, галузями, організаціями і т. д). Виділяють такі види кадрової політики: загальнодержавну; окремих центральних органів державного управління (відомчу, галузеву), регіональну; конкретних організацій (підприємств, фірм, об'єднань). (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособ. / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002).

***Кадрова політика навчальних закладів*** – найважливіша складова частина стратегічно орієнтованої політики навчальних закладів, що визначає філософію та принципи, реалізовані керівництвом щодо людських ресурсів, метою якої є забезпечення оптимального вбалансу процесів відновлення й збереження кількісного і якісного складу кадрів відповідно до потреб самого навчального закладу, вимогами чинного законодавства й ринком праці. (Кадровий потенціал системи післядипломної педагогічної освіти: організаційно-технологічний аспект: наук. вид. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2011).

***Кадрова політика навчальних закладів системи ППО*** в нових умовах їх функціонування спрямована на формування такої системи роботи з кадрами, що орієнтувалася б на одержання не тільки економічного, а й соціального ефекту за умови дотримання чинного законодавства, нормативних актів і урядових рішень. (Чер-



нишова Є. Р. Кадрова політика як пріоритет стратегії розвитку навчального закладу системи післядипломної педагогічної освіти / Є. Р. Чернишова // Післядипломна освіта в Україні. – 2012. – № 1).

**Кадрова робота** – засіб реалізації кадрової політики, підпорядкований рішенням висунутих нею завдань у тій або іншій галузі діяльності. Кадрова робота є елементом ринку праці й однією з найважливіших складових системи управління персоналом. Кадрова робота – це сукупність логічно та організаційно взаємопов'язаних систематичних, конструктивних практичних дій, покликаних забезпечувати реалізацію цілей і завдань кадрової політики щодо добору, підготовки, розстановки та раціонального використання кадрів. Кадрова робота організується і проводиться відповідно з кадровою політикою. Конкретні об'єкти кадрової роботи – це передусім діючі кадри керівників і спеціалістів господарства, його окремих галузей, регіонів, підприємств, фірм та установ різних форм власності, а також особи, яким належить працювати в якості керівників і фахівців. Зазвичай у кадровій роботі виокремлюються такі основні функції: планування та прогнозування потреби в кадрах; аналіз робочих місць і трудових процесів; наймання на роботу; розстановка; професійне навчання та підвищення кваліфікації; регулювання зарплати; надання пільг і послуг (охорона здоров'я, техніка безпеки, соціальна сфера тощо); планування кар'єри; переміщення та звільнення; зміцнення дисципліни та ін. Функції кадрової роботи реалізують певні суб'єкти, що утворюють у сукупності одну з підсистем управління персоналом на підприємстві, в організації, галузі. (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособ. / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002).

**Кадрова служба** – структурний підрозділ підприємства, установи, організації. Основні функції: організаційне і методичне забезпечення розвитку самоврядування, демократичних форм розгляду і висунення кандидатур

на керівні посади, проведення конкурсів на заміщення вакантних посад, вивчення громадської думки про діяльність керівників; прогнозування, визначення поточної і перспективної потреби у фахівцях, їхньої підготовки та перепідготовки, розроблення та реалізація заходів щодо поповнення трудового колективу; планування і регулювання цілеспрямованого руху кадрів, їхнього професійного і кваліфікаційного зростання, процесів вивільнення та перерозподілу працівників; організаційно-методичне забезпечення професійно-економічного навчання кадрів, їхньої безперервної освіти, розроблення та реалізація заходів щодо зміцнення трудової дисципліни і скорочення плінності та ін. (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом : учеб.-метод. пособие / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002).

**Кадрова стратегія (стратегія керування персоналом)** – це специфічний набір основних принципів, правил і цілей роботи з персоналом, конкретизованих з урахуванням типів організаційної стратегії, організаційного й кадрового потенціалу, а також типу кадрової політики. (Чернишова Є. Р. Кадрова політика як пріоритет стратегії розвитку навчального закладу системи післядипломної педагогічної освіти / Є. Р. Чернишова // Післядипломна освіта в Україні. – 2012. – № 1).

**Кадрове забезпечення організації** – це система кадрової роботи для досягнення мети діяльності організації, що розробляється та реалізується з урахуванням наявності у ній чинної системи взаємовідносин і відповідного рівня різних видів забезпечення (нормативно-правового, науково-інформаційного, організаційного, навчально-методичного та наукового, технологічного та ін.). (Кадровий потенціал системи післядипломної педагогічної освіти: науково-методичний аспект: наук. вид. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2011).

**Кадровий потенціал навчального закладу системи ППО** – 1) це інтегральні можливості й здатності його

кадрового складу, а також його ресурсний потенціал, що дають змогу досягти стратегічних цілей його розвитку при максимальній ефективності кадрової роботи; 2) сукупність здатностей, реалізованих у професійних функціях його професорсько-викладацького складу в межах своїх власних посадових повноважень, що забезпечують ефективне функціонування закладу через надання високоякісних освітніх послуг. (Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти: науково-практичні основи: моногр. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. Освіти. – К. : Пед. думка, 2012).

**Кадровий потенціал навчальних закладів системи ППО** (англ. – *Human Resources in Postgraduate Pedagogical educational establishments*, лат. – *Opibus humanis educationem system Postgraduate Education*) – це інтегральні можливості персоналу, які дають змогу досягти стратегічних цілей розвитку при максимальній результативності кадрової роботи, та сукупні здатності науково-педагогічних працівників, які реалізуються у професійних функціях професорсько-викладацького персоналу, що забезпечують ефективне функціонування цих закладів наданням високоякісних освітніх послуг. Зміст поняття **к. п. н. з.** включає два рівні: *базовий* (фізичне, психічне, соціальне здоров'я тощо) і *діяльнісний* (фізіологічний, психологічний, інтелектуальний, соціальний і культурний потенціали), що пов'язано з відмінністю науково-педагогічного працівника.

У загальному розумінні до ознак персоналу віднесено: наявність трудових взаємин з роботодавцем, які оформляються трудовим договором (контрактом); володіння певними якісними характеристиками (професією, спеціальністю, кваліфікацією, компетентністю тощо), наявність яких визначає діяльність працівника на конкретній посаді, або робочому місці; цільова спрямованість діяльності персоналу — забезпечення досягнення цілей організації через вироблення адекватних цілей професійної діяльності працівників і створення її умов.

Формування **к. п. н. з.**, визначаючи організаційно-процесуальний аспект професійної діяльності науково-педагогічних працівників як педагогічного процесу, відбувається з урахуванням таких складових компонентів: *накопичення* у вигляді людського капіталу; *інвестуванні* інноваційних кадрових технологій; *визначенні обсягу і величини* як рівня і ступеня сформованості; *реалізацію* у вигляді трудових ресурсів. (Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти: науково-практичні основи: моногр. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. Освіти. – К. : Пед. думка, 2012).

**Кадровий резерв** є каталізатором розвитку кар'єри працівника, формується із співробітників організації. До резерву, як правило, зараховуються професійно підготовлені працівники, які успішно справляються з виконанням службових обов'язків, проявляють ініціативу, мають організаторські здібності та необхідний досвід роботи, успіхи в навчанні. (Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: навч.-практ. посіб. / М. І. Мурашко. – К. : Знання, КОО, 2002).

**Кадрові технології** — це впровадження структурними підрозділами (відділами), які за своїми функціями не мають точних аналогів у західних організаціях, а саме:

- відділом загальних питань, що займається юридичними питаннями, внутрішніми відносинами, відносинами з партнерами, державними установами, торговельними асоціаціями й родинними компаніями, документацією тощо;

- відділом кадрів і управління персоналом (підрозділ управління персоналом структурно відокремлюється, коли організація досягає певного розміру). (Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти: науково-практичні основи: моногр. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. Освіти. – К. : Пед. думка, 2012).

**Кандидатська дисертація** – кваліфікаційна наукова робота, яка містить:

1) нові науково обґрунтовані результати, що в сукупності вирішують конкретне наукове завдання, яке має суттєве значення для конкретного спрямування окремої галузі науки; 2) нові науково обґрунтовані теоретичні або експериментальні результати, які в сукупності є суттєвими для розвитку конкретного напрямку окремої галузі науки. (Пелішенко В. Л. Наукове дослідження: організація, методологія, інформаційне забезпечення: навч. посіб. / В. Л. Пелішенко, І. В. Шкрабак, Е. І. Славенко. – К. : Лібра, 2004).

**Кар'єра** – успішне просування в галузі суспільної, службової, наукової та іншої діяльності як по вертикалі, так і по горизонталі в межах своєї професії. (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006); 2) успішне просування у громадській, службовій, науковій та іншій діяльності. (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособие / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002).

**Кафедра** (грец. каебра – сидіння, стілець) – у стародавніх Греції та Римі – місце для виступів риторів, філософів. В українських ВНЗ III і IV рівнів акредитації **К.** – базовий структурний підрозділ ВНЗ (його філій, ін-тів, ф-тів), що провадить навч.-виховну і метод. діяльність з однієї або кількох споріднених спеціальностей, спеціалізацій чи навч. дисциплін і здійснює наук., наук.-дослідну та наук.-технічну діяльність за певним напрямом. **К.** створюється рішенням вченої ради ВНЗ за умови, якщо до її складу входять не менше п'яти наук.-пед. працівників, для яких **К.** є основним місцем роботи, і не менше трьох з яких мають наук. ступінь або вчене звання. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Кваліметрія** – розвиток і вдосконалення форм і методів контролю якості викладання та результатів навчан-

ня. (Одерій Л. П. Кваліметрія вищої освіти: методологія та інструментарій : моногр. / Л. П. Одерій. – К. : МКА, ІЗМН, 1996).

**Кваліфікаційна характеристика** – короткий виклад основних завдань, навичок, умінь, прав і обов'язків, що пред'являються до різних спеціальностей в організації. (Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедуори ; пер. с англ. – М. : Дело, 1997).

**Кваліфікаційний рівень** – сукупність вимог до компетенцій працівників, що диференціюються за параметрами складності, нестандартності трудових дій, відповідальності й самостійності. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009).

**Кваліфікаційний стандарт** – компетенції, що базуються на професійних стандартах, на основі чого видається національно визнаний сертифікат. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009).

**Кваліфікаційні вимоги** – норми, правила, дотримання яких необхідне для проходження програми освіти або підготовки, здійснення певного роду занять або виконання конкретної роботи. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009).

**Кваліфікація** – 1) а) оцінка, визначення якості чогось; б) ступінь придатності, рівень підготовки особи до певної роботи (професії); в) спеціальність, професія, фах. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008); 2) рівень розвитку здібностей робітника, який дозволяє йому виконувати трудові функції певного ступеня складності у конкретному виді діяльності, рівень професійної підготовки до якої-небудь праці. Показником **К.** є розряд (клас, категорія), який присуджується йому з конкретної

професії у відповідності до вимог тарифно-кваліфікаційних характеристик цієї професії; 2) професія, спеціальність; 3) характеристика предмета, явища, віднесення його до якої-небудь групи. (Психолого-педагогический словарь для учителей и руководителей общеобразовательных учреждений / под ред. П. И. Пидкасистого. – Ростов н/Д. : Феникс, 1998); 3) ступінь та рівень професійної підготовки до якого-небудь виду праці. (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособ. / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002); 3) в Україні має два значення: 1) у сфері праці – відповідно підтверджена сукупність індивідуальних здібностей, професійних умінь і знань, необхідних для виконання завдань на конкретному робочому місці; 2) в освіті – рівень навченості, підготовленості до компетентного виконання певного виду діяльності за здобутою спеціальністю. *Кваліфікація* – ключова складова стандарту професійної освіти в Європейському Союзі. Формальне визнання стандарту або набору стандартів у вигляді сертифіката аоб диплома. Також може означати здатність виконувати конкретну роботу або відповідати вимогам, що пред'являються на конкретному робочому місці; може позначати рівень освіти (навчання або здатність людини справлятися із професійним завданням). (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009); 4) (*Qualification*) – офіційний результат процесу оцінювання й визнання, який отримано, коли компетентний орган установив, що особа досягла результатів навчання за заданими стандартами. За концепцією Міжнародної стандартної класифікації професій, кваліфікація характеризує здатність особи виконувати завдання і обов'язки певного виду діяльності, визначається рівнем і спеціалізацією освіти (формальної, неформальної, інформальної). Сучасне розуміння кваліфікації як «втілення певної якості» (*лат.*) виходить за межі придатності для професійної діяльності та не обмежується її професійними ознаками. Рамки (як певне шкалювання) кваліфікацій пе-

редбачають принципову їх вимірюваність (визначеність) і градацію. Для забезпечення цього кваліфікації описуються в термінах результатів навчання, останні, у свою чергу, виражаються через компетентності (реалізаційні здатності особи). Термін «кваліфікація» охоплює широке різноманіття результатів формального, неформального, інформального навчання як в освітній системі, так і поза нею. З огляду на провайдера кваліфікацій вони поділяються на академічні / освітні (надаються освітньою системою на основі освітніх стандартів) та професійні (надаються переважно роботодавцями або спільно з ними на основі професійних стандартів, вироблених у сфері праці). У Лісабонській конвенції з визнання кваліфікацій вищої освіти в європейському регіоні (1997 р.), спрямованій на порівнювання і встановлення еквівалентності документів про вищу освіту різних країн, документах Європейського простору вищої освіти під кваліфікацією також розуміють будь-який ступінь, звання, диплом або інше свідоцтво, що видане компетентним органом і засвідчує успішне закінчення відповідної програми з вищої освіти (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш й ін. ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Кваліфікація (Qualification):** офіційний результат процесу оцінювання й визнання, який отримано, коли компетентний орган установив, що особа досягла результатів навчання за заданими стандартами. За концепцією Міжнародної стандартної класифікації професій, кваліфікація характеризує здатність особи виконувати завдання і обов'язки певного виду діяльності, визначається рівнем і спеціалізацією освіти (формальної, неформальної, інформальної). Сучасне розуміння кваліфікації як «втільнення певної якості» (*лат.*) виходить за межі придатності для професійної діяльності та не обмежується її професійними ознаками. Рамки (як певне шкалювання) кваліфікацій передбачають принципову



їх вимірюваність (визначеність) і градацію. Для забезпечення цього кваліфікації описуються в термінах результатів навчання, останні, у свою чергу, виражаються через компетентності (реалізаційні здатності особи). Термін «кваліфікація» охоплює широке різноманіття результатів формального, неформального, інформального навчання як в освітній системі, так і поза нею. З огляду на провайдера кваліфікацій вони поділяються на академічні / освітні (надаються освітньою системою на основі освітніх стандартів) та професійні (надаються переважно роботодавцями або спільно з ними на основі професійних стандартів, вироблених у сфері праці). У Лісабонській конвенції з визнання кваліфікацій вищої освіти в європейському регіоні (1997 р.), спрямованій на порівнювання і встановлення еквівалентності документів про вищу освіту різних країн, документах Європейського простору вищої освіти під кваліфікацією також розуміють будь-який ступінь, звання, диплом або інше свідоцтво, що видане компетентним органом і засвідчує успішне закінчення відповідної програми з вищої освіти. (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болубаш, А. А. Гармаш й ін. ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. — К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Кваліфікація працівника** – це сукупність його загальної і спеціальної професійної освіти, необхідних знань, умінь професійних навичок (як наслідок виробничого досвіду) для виконання певних видів робіт певної складності. (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006).

**Кейс-технологія** – 1) технологія дистанційного навчання, яка включає в себе комплект засобів навчання, що розміщені у кейсі і надаються студенту з моменту його зарахування до навчального закладу, та містить методичні документи, спеціально розроблені навчальні посібники, довідники, аудіо– та відеокасети, дискети, ком

пакт-диски та ін. (Олійник В. В. Дистанційне навчання в післядипломній педагогічній освіті: організаційно-педагогічний аспект: навч. посіб. / В. В. Олійник – К. : ЦППО, 2001); 2) вид дистанційної технології навчання, яка заснована на використанні наборів (кейсів) текстових, аудіо-візуальних та мультимедійних навчально-методичних матеріалів для їх самостійного вивчення слухачами, при організації регулярних консультацій у викладачів (тьюторів) традиційним або дистанційним способом. (Положення про організацію очно-дистанційного підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів у Центральному інституті післядипломної педагогічної освіти / за заг. ред. В. В. Олійника. – К. : ЦППО, 2005).

**Керівник** – особа, на яку офіційно покладено функції управління колективом і організації його діяльності. Керівник несе юридичну відповідальність за функціонування колективу перед інстанцією, що його призначила. На відміну від лідера керівник володіє формально регламентованими правами і обов'язками, а також представляє колектив в інших організаціях. (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. посіб. / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002).

**Керівництво** – 1) діяльність з визначення основних цілей і способів їхнього досягнення, стратегії розвитку; 2) робота керівника з підлеглими в безпосередньому контакті для розв'язання службових завдань. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Керівні працівники в освіті** є в різних установах і закладах. У ВР України, КМ України, Секретаріаті Президента України до керівних працівників, які безпосередньо займаються освітньою проблематикою, відносять голову Комітету ВР України з питань науки і освіти, віце-прем'єр-міністра України з гуманітарних і соціальних питань, Міністра освіти і науки України, радника Президента України – керівника Головної служби гуманітар-

ної політики Секретаріату Президента України, їхніх заступників. В інших центральних і місцевих органах державної влади, органах влади Автономної Республіки Крим і органах місцевого самоврядування структурні підрозділи (або самі ці підрозділи), що уповноважені з питань освіти, очолюють відповідні держслужбовці та посадові особи місцевого самоврядування. Безпосереднє керівництво навчальними закладами здійснюють: дошкільним – директор (завідувач); загальноосвітнім, позашкільним, професійно-технічним – директор; вищим – ректор (президент), начальник, директор. Керівники структурних підрозділів (департаментів, головних управлінь, управлінь, відділів, секторів), що відають освітніми питаннями, центральних і місцевих органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, а також закладів, установ, організацій освіти можуть мати заступників. Перелік посад керівників, їхніх заступників і порядок призначення (обрання) і оплати праці керівних працівників в освіті визначається законодавством. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Компетентність / компетентності** (*Competence, competency / competences, competencies*) – 1) за проектом Тюнінг Європейської Комісії, це динамічна комбінація знань, розуміння, умінь, цінностей, інших особистих якостей, що описують результати навчання за освітньою / навчальною програмою. Компетентності покладені у основу кваліфікації випускника. Компетентність (компетентності) як набуті реалізаційні здатності особи до ефективної діяльності не слід плутати з компетенцією (компетенціями) як наданими особі повноваженнями (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш [та ін.] ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011); 2) це сукупність загальної і професійної підготовки, що дозволяє адекватно реагу-

вати на потреби конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, що мають тенденцію змінюватися. Вона залежить також від ставлення людини до своєї роботи, досвіду, старанності та уміння поповнювати свої знання. (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006); 3) якість особистості, що необхідна для якісної продуктивної діяльності в певній сфері. (Мойсеюк Н. Є. Педагогіка: навч. посіб. / Н. Є. Мойсеюк. – К., 2007).

**Компетентність у навчанні** набуває молода людина не лише під час вивчення предмета, групи предметів, а й за допомогою засобів неформальної освіти, внаслідок впливу середовища тощо. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Компетентнісний підхід (Competence-based approach)**: підхід до визначення результатів навчання, що базується на їх описі в термінах компетентностей. Компетентнісний підхід є ключовим методологічним інструментом реалізації цілей Болонського процесу та за своєю сутністю є студентоцентрованим. Запровадженню цього підходу присвячено європейський проект Тьюнінг. (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад.: І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш й ін. ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. — К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Компетенції** – відчужена від суб'єкта, наперед задана соціальна норма (вимога) до освітньої підготовки учня, необхідна для його якісної продуктивної діяльності в певній сфері, тобто соціально закріплений результат. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Компетенція / компетенції (Competence, competency / competences, competencies)** – 1) надані (наприклад нормативно-правовим актом) особі (іншому суб'єкту діяль-

ності) повноваження, коло її (його) службових та інших прав і обов'язків. Слід розрізняти поняття компетенції / компетенцій від компетентності / компетентностей як набутих реалізаційних здатностей особи (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш [та ін.] ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011); 2) а) гарна обізнаність із чим-небудь; б) коло повноважень якої-небудь організації, установи або особи. (Новий тлумачний словник української мови: у 4 т. – К.: Аконт, 1998. – Т. 2); 3) знання та уміння, що характеризують здатність студента виконувати, розуміти, відображати та пізнавати те, що вимагається освітньо-кваліфікаційною характеристикою фахівця після завершення процесу навчання. Компетенції супроводжуються чітко визначеними критеріями оцінювання. (Мороз І. В. Кредитно-модульна система організації навчального процесу / І. В. Мороз. – К. : Освіта України, 2005); 4) інтегрований результат опанування змістом загальної середньої освіти, який виражається в готовності учня використовувати засвоєні знання, уміння, навички, а також способи діяльності у конкретних життєвих ситуаціях для розв'язання практичних і теоретичних завдань. (Мойсеюк Н. Є. Педагогіка: навч. посіб. / Н. Є. Мойсеюк. – К., 2007).

**Комунікативна компетентність** – культура усної і писемної форм літературної мови, володіння іноземними мовами, сучасними інформаційними технологіями, ефективними методами і прийомами міжособистісного спілкування. (Борова Т. А. Теоретичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу : моногр. / Т. А. Борова. – Х. : Компанія СМІТ, 2011).

**Конкурентоспроможність навчального закладу системи ППО** – це перевага перед конкурентами з конкретних показників, функціонування вузу в безкризовому режимі та здатність адаптації закладу до умов зовнішнього середовища. (Кадровий потенціал системи

післядипломної педагогічної освіти: організаційно-технологічний аспект: наук. вид. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2011).

**Контракт** (лат. *contractus* – угода) – договір, угода про взаємні обов'язки сторін. Вирізняються такі види: **К.** на поставку продукції; **К.** про виконання робіт та надання послуг; **К.** за результатами творчої діяльності; **К.** трудовий – особливий вид трудового договору, що укладається з окремими категоріями працівників у письмовій формі. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Контроль** (від фр. *conte* – проти + *role* – список ) – спостереження з метою нагляду та виявлення відхилень від поставленої мети та їх причин; функція управління, що встановлює ступінь відповідності прийнятих рішень фактичному стану справ. (Словарь по социальной педагогике: учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / авт.-сост Л. В. Мардахаев. – М. : Изд. центр «Академия», 2002).

**Контроль знань** – «спосіб перевірки навчання і діяльності педагогічних кадрів» (Професійна освіта: словник / уклад. С. У. Гончаренко [та ін.] ; за ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вища шк., 2000).

**Контроль транспозиційний** (від лат. *transpositio* – перестановка) – сукупність заходів з контролю знань, в якій міняються місцями тільки два елементи. Наприклад, контролюється за плановими контрольними роботами матеріал за 3 чверть, а у підсумковій контрольній роботі ставляться запитання за попередній курс і 1–2-гу чверть поточного навчального року та запитання з навчального матеріалу 3 чверті. (Професійна освіта: словник / уклад. С. У. Гончаренко [та ін.] ; за ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вища шк., 2000).

**Конфлікт соціальний** – процес визрівання, здійснення і подолання взаємних суперечностей, протидій, бо-

ротьби людей, їх груп і соц. ін-тів. Причини **К. с.** можуть бути різноманітними, але в їх основі завжди лежать суперечності (реальні чи уявні) потреб, інтересів, цінностей і цілей соц. суб'єкта (суб'єктів, груп). Конфлікт – взаємодія двох чи більше суб'єктів, які мають взаємо-виключні цілі і реалізують їх за рахунок ін. Предметом конфлікту виступають матеріальні чи духовні цінності, або соціальні обставини, що послужили причиною конфлікту. Такі конфлікти визначаються як соціальні. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Концепція** – 1) система поглядів на будь-що, головна думка при визначенні мети та завдань дослідження шляхів його проведення. Проведений задум, конструктивний принцип різних видів діяльності. (Цехмістрова Г. С. Основи наукових досліджень: навч. посіб. / Г. С. Цехмістрова. – К. : Вид. дім «Слово», 2004); 2) це система поглядів на будь-яке явище (об'єкт) або основний задум будь-яких трансформацій, які дають загальне уявлення про стан або запропоновані зміни явища (об'єкта), що розглядається. (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006).

**Концепція неперервної освіти** – сучасна альтернативна система поглядів на розвиток освітньої практики. Проголошує навчальну діяльність людини як невід'ємну і природну складову її способу життя у будь-якому віці. На цій підставі передбачає необхідність цілісного і узгодженого подолання всіх ступенів освітніх щаблів, а також розширення новими ступенями, якими має оволодівати людина у наступні періоди дорослого життя. Як основна мета неперервної освіти розглядається довічне збагачення творчого потенціалу особистості. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «Ар-тЕк», 2009).

**Координація діяльності** (навчальної, науково-методичної, наукової, фінансово-господарської тощо) **закладів післядипломної педагогічної освіти** (ППО) (лат. *coordinatio* – розташування у порядку) – процес керованої, цілеспрямованої партнерської взаємодії закладів післядипломної педагогічної освіти, яка включає систему заходів, що забезпечують впорядкованість, безперервність, погодженість у просторі й часі та об'єднання дій закладів післядипломної педагогічної освіти, спрямованих на реалізацію спільної мети.

1. **К.д.** як управлінська функція є складовою частиною процесів управління, що полягає в узгодженні, впорядкуванні дій різних частин керованої системи. **К.д.** закладів ППО має ґрунтуватися на визнанні самоцінності кожного учасника процесу взаємодії, педагогіці толерантності, становлення суб'єкт-суб'єктних відносин, що відповідає сучасним тенденціям утвердження демократії та громадянського суспільства. У літературі виділяються такі види координації: вертикальна, горизонтальна, ієрархічна координація, предметно-технологічна, штабна тощо. Формами горизонтальної **К.д.** є: взаємодопомога; оперативні групи (тимчасові робочі групи); комісії (постійні робочі групи); збори за участю співробітників різних підрозділів організації тощо. **К.д.** є важливим інструментарієм формування високоякісного інтегративного результату соціальної системи. Особливість координації полягає в тому, що вона здійснюється не з метою примусу, а з метою спонукання, що забезпечує більш усвідомлені дії. Провідним принципом **К.д.з. ППО** можна вважати принцип педагогічної кооперації закладів ППО, що забезпечує органічне поєднання форм раціонального розподілу праці в межах педагогічної кооперації закладів ППО з метою досягнення взаємовизначених цілей, які відповідають вимогам суспільства та законодавчих актів. (Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу системи післядипломної педагогічної освіти : моногр. : наук. вид / Є. Р. Чернишова. — К. : Пед. думка, 2012; 2) Любченко Н. В. Науково-організаційні засади



координації науково-методичної діяльності закладів післядипломної педагогічної освіти : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.06 / Н. В. Любченко. — К., 2012).

**Корпоративна культура** – це сфера менеджменту, пов'язана з розвитком інтеграційних процесів в управлінні, яка включає в якості основних компонентів цінності членів трудового колективу організації, переконання, норми поведінки і комунікаційної взаємодії працівників у процесі трудової діяльності, елементи матеріального середовища, що тим самим відображають індивідуальність даної організації. Це сукупність прийнятих на даному підприємстві норм і правил поведінки по відношенню до клієнтів і партнерів, а також культура між особових стосунків на підприємстві. Це втілення «духу компанії», коли всі співробітники – від керівників до виконавців – чітко усвідомлюють задачі компанії і докладають максимум зусиль для їх реалізації. (Андрушків Б. М. Корпоративне управління: навч. посіб. / Б. М. Андрушків, С. П. Чернищинець. – К. : Кондор, 2011).

**Корпоративна культура навчального закладу системи ППО** – це сукупність припущень, норм і домовленостей, бездоказово прийнятих і діячих тільки у межах конкретного навчального закладу, що впливають на забезпечення комфортних умов здійснення професійної діяльності його персоналу. (Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти: науково-практичні основи : моногр. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К. : Пед. думка, 2012).

**Корпоративна культура персоналу навчальних закладів системи ППО** (англ. – *Corporate Staff culture in the system of Postgraduate Education*, лат. – *Corporate culturae Staff educationem system Postgraduate Education*) – сукупність припущень, норм і домовленостей, прийнятих тільки у межах конкретного навчального закладу, що впливає на забезпечення комфортних умов професійної

діяльності його персоналом та виявлення сутнісних ознак кадрового потенціалу, враховує основні завдання діяльності цих закладів і поєднує елементи розвитку, орієнтовані на розв'язання як проблем адаптації, так і внутрішньої інтеграції персоналу з метою створення внутрішнього й зовнішнього позитивного іміджу.

**К. к. п. н. з.** є відображенням комплексів ментальних, культурних, соціально-психологічних, поведінкових, морально-етичних та інших якостей персоналу, що впливає на ступінь реалізації цінностей та цілей розвитку навчальних закладів, з одного боку, а з іншого – на особистість працівника, що є складною унікальною системою, як самооцінне явище, носій професійної культури. (Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти: науково-практичні основи : моногр. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К.: Пед. думка, 2012).

**Корупція в освіті** (лат. *corruptio* – підкуп). Чинне укр. законодавство визначає під терміном «корупція» діяльність осіб, уповноважених на виконання функцій держави, яка спрямована на протиправне використання наданих їм повноважень для одержання матеріальних благ, послуг, пільг або ін. переваг. Таким чином, посадові особи, які не є держ. службовцями, або не є депутатами ВР України чи місцевих рад, не можуть бути визначені суб'єктами корупційних діянь. Отже, під формальним тлумаченням поняття «корупція в освіті» мусимо розуміти лише протиправну корисливу діяльність посадових осіб органів влади чи депутатів при вирішенні ними питань управління та організації діяльності освітньої галузі як на загальнодерж., так і на місцевому рівнях. Такі дії за законодавством класифікуються як адмін. правопорушення. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Коучинг** – 1) мистецтво координування діяльності, навчання та розвитку інших людей. (Downey M. *Effective Coaching (Orion business toolkit)* / M. Downey. – California : Texere Publishing, 1999); 2) сучасна технологія розкриття потенціалу людини з метою максимального підвищення ефективності її діяльності. (Zeus P. *The Complete Guide to Coaching at Work* / P Zeus, S. Skiffington. – Australia : The McGraw-Hill Companies, Inc. 2007); 3) технологія в менеджменті, що ґрунтується на знаннях про те, як і за яких умов працівники удосконалюються та зростають професійно та отримують знання про спеціальні вміння, які потрібні менеджерам у практиці та для розвитку і вироблення свого менеджерського стилю. (Orth C. D. *The Manager's Role As Coach And Mentor* / C. D. Orth, H. E. Wikinson, R. C. Benfari // *Organizational Dynamics*. – 1987. – Vol. 15(4)); 4) технологія, що сприяє збалансуванню співпраці в команді через цілеспрямовану й динамічну комунікацію учасників для досягнення певних цілей. (Shuell T. Y. *Cognitive conceptions of learning* / T. Y. Shuell // *Review of Education Research*. – 1986. – № 56); 5) це вид професійної допомоги, специфічний спосіб вчення і розвитку, де головний метод керівника полягає не у повідомленні готових знань або інструкцій, у формулюванні відповідей на те, як треба вирішувати завдання (проблеми), а у ставленні запитань підлеглому з метою мотивації знайти відповідь (рішення, спосіб дії) з внутрішніх джерел (інтелекту, емоцій, інтуїції, логіки, набутих знань, креативності). (Поташник М. М. *Эксклюзивные аспекты управления современной школой* / М. М. Поташник. – М., 2010).

**Креативність** (лат. *creatio* – творення) – творчий дух, творчий потенціал індивіда, його творчі здібності, що виявляються не тільки в оригінальних продуктах діяльності, а й у мисленні, почуттях і спілкуванні з ін. людьми. Креативного індивіда зазвичай відрізняє інтерес і підвищена чутливість до всього складного, незвичного, відкритість до нового досвіду, уміння вбачати проблеми

в тому, що ін. здається тривіальним і зрозумілим, самостійність поглядів та оцінок, непідлеглість стереотипам, відкритість до різних ідей (у т. ч. і взаємовиключних), а також здатність дивуватись і захоплюватись. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Критерії оцінювання** – опис того, що саме має продемонструвати студент, щоб довести, що компетенція здобута. (Мороз І. В. Кредитно-модульна система організації навчального процесу / І. В. Мороз. – К. : Освіта України, 2005).

**Критерії якості педагогічної діяльності** – це ознаки, за якими визначається ступінь відповідності пед. діяльності встановленим цілям, стандартам, нормам. К. я. п. д. призначені для якісної характеристики пед. діяльності через кількісну міру досягнення проекрованої мети. Ця мета може бути закладена в сукупності вимог, описовій чи графічній моделі, заданих нормах або стандартах, що становлять критерії самої пед. діяльності. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Культура організації** (корпоративна, організаційна, управлінська) – це спільні цінності, соціальні норми, настанови поведінки, що виробляються суспільством, підприємством, групою людей, що зобов'язують індивіда поводитись так, а не інакше без видимого примусу. (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006).

## Л

**Латентний** (лат. – прихований, невидимий) – такий, що немає зовнішніх видимих проявів. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Латентний аналіз** – сукупність аналітико-статистичних процедур виявлення прихованих змінних (ознак), а також внутрішньої структури зв'язків між ними. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Лекція** (лат. *lectio* – читання) – одна з провідних форм навч. процесу і одночасно метод навчання і виховання у вищій школі. Сутність **Л.** – послідовний, логічний, переважно монологічний виклад навч. матеріалу із певної дисципліни. Зародилася у V–IV ст. до н. е. в античній Греції в академії Платона та ліцеї Арістотеля: лекція-бесіда була там основним методом викладання. З появою в світі перших ун-тів (XII–XIII ст.) **Л.** стала в них провідною формою роботи. У середньовіччя **Л.** поступилася в ун-тах ін. формам роботи, зокрема читанню джерел з наступним коментуванням. Лекційні методи навчання набули поширення в XIX–XX ст. в ун-тах Росії, України. Лише на короткий термін у 1930-ті роки була спроба відмовитися у вищій школі СРСР від лекцій, які замінили бригадно-лабораторним методом викладання. Але вже з 1932 р. **Л.** знову відіграє провідну роль у навч. процесі у ВНЗ. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Лідер** – 1) людина, яка схильна до активності та виявляє її у межах фіксованої програми або діяльності у процесі перепрограмування і реалізації скоригованої програми, проекту тощо. Лідер індивідуалізує активний вплив на досягнення значущих цілей за принципом «роби, як я», або виявляє активність у залученні партнерів до реалізації ідеї, програми, проекту тощо і в їхній співорганізації. (Колпаков В. М. Організація праці менеджера: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / В. М. Колпаков. – К. : Персонал, 2008); 2) член групи (класу), що визнає його право приймати відповідальні рішення у значущих ситуаціях; найбільш авторитетна особистість. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004); 3) (від англ. *lead* – ведучий, керів-

ник) – голова; вождь; людина, що веде за собою; авторитетний член організації або малої групи, особистісний вплив якого дає йому можливість грати в ній головну роль. Авторитет і повсякденний вплив **Л.** мають неформальний характер, складаються стихійно та підтримуються неофіційними засобами групового контролю. (Словарь по социальной педагогике: учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / авт.-сост Л. В. Мардахаев. – М. : Изд. центр «Академия», 2002); 4) (від англ. *lead* – вести, керувати) – особистість, яка користується беззастережним авторитетом і повагою у зв'язку зі своїми видатними людськими, інтелектуальними або фаховими якостями. (Хміль Ф. І. Основи менеджменту: підруч. / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2003).

**Лідер організації** – людина, яка ефективно здійснює формальне і неформальне керівництво та лідерство. (Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедуори ; пер. с англ. – М. : Дело, 1997).

**Лідерство** – це здатність впливати на індивідуумів і групи людей, щоб спонукати їх працювати для досягнення мети. (Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: навч.-практ. посіб. / М. І. Мурашко. – К. : Знання, КОО, 2002); 2) (від англ. *leader* – ведучий) – вплив члена групи – лідера – на групу в цілому. Вирізняють дві основні лідерські ролі – роль ділового лідера включає дії, спрямовані переважно на вирішення поставлених перед групою завдань (наприклад, реалізація трудової, навчальної діяльності). Роль емоціонального лідера передбачає дії, що відносяться головно до сфери міжособистісного спілкування у групі. (Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад. – М. : Большая Рос. энциклопедия, 2003); 3) (від англ. *leader* – ведучий, керівник) – 1) провідне ставлення окремої особистості, соціальної групи, класу, партії, держави, зумовлене більш ефективними результатами діяльності (економічної, політичної, наукової, спортивної та ін.); 2) процеси внутрішньої самоорганізації та самоврядування групи,

колективу, зумовлені індивідуальною ініціативою їхніх членів. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Ліцензування** (лат. *lisentia* – право) навч. закладів, напрямів навч. підготовки та спеціальностей – процедура, що включає: проведення експертизи, ухвалення рішення, оформлення та видачу навч. закладу ліцензії на право діяльності, пов'язаної з наданням послуг населенню для одержання загальної середньої та проф. освіти, підготовкою спеціалістів різних рівнів кваліфікації. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Людський капітал** – соціально-економічна категорія, що є сукупністю творчих здібностей, знань, умінь, особистих якостей і психологічних властивостей людини як її власність, накопичується за рахунок інвестицій та може використовуватися для отримання прибутку. При цьому людський капітал є джерелом доходів не лише у вигляді грошових надходжень, а й нематеріальних благ, таких, як моральне задоволення, підвищення соціального престижу, психологічна рівновага, можливість інтелектуального розвитку. (Харчук Т. В. Управління розвитком людського капіталу в організаціях системи вищої освіти : дис. ... канд. економ. наук : 08.06.01 / Тетяна Василівна Харчук. – К. : Європейський ун-т., 2005); 2) формується за рахунок інвестицій у людський розвиток, який містить у собі прямі і непрямі витрати. Прямі витрати являють собою витрати на безпосереднє одержання нових знань і компетентностей, непрямі – недотримані доходи внаслідок зменшення трудової активності. Для неперервної освіти характерна відсутність чіткого розмежування прямих і непрямих витрат, що пояснюється тісним переплетенням трудового й освітнього процесів. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К.: Вид-во «АртЕк», 2009); 3) це сформований або розвинутий в результаті інвестицій і нагромаджень людьми

(людиною) певний запас знань, навичок, умінь, здібностей, мотивацій, здоров'я. (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006).

**Людські ресурси** – 1) поняття, що відображає головне багатство будь-якого суспільства, процвітання якого можливо при створенні умов для відтворення, розвитку і використання цього ресурсу з урахуванням інтересів кожної людини. Поняття людські ресурси є більш значущим, ніж трудові ресурси та персонал, тому що містить у собі сукупність соціокультурних характеристик і особистісно-психологічних властивостей людей. Специфіка людських ресурсів на відміну від усіх інших видів ресурсів полягає в наступному: а) люди наділені інтелектом, отже, їх реакція на зовнішній вплив емоційно-осмислена, а не механічна; процес взаємодії між суб'єктом управління та людьми є двостороннім; б) внаслідок володіння інтелектом люди здатні до постійного вдосконалення та розвитку, що є найбільш важливим і довгостроковим джерелом підвищення ефективності будь-якого суспільства або окремої організації, в) люди вибирають певний вид діяльності, усвідомлено ставлячи перед собою певні цілі. (Управление персоналом: энциклопедический словарь / под. ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1998); 2) специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Під людськими ресурсами розуміють втілений в людині запас здібностей, навичок і мотивацій його формування, подібно до накопичення фізичного чи фінансового капіталу, потребує вилучення коштів від поточного споживання заради отримання додаткових доходів у майбутньому. Як чинник економічного розвитку людські ресурси – це працівники, що мають певні професійні навички і знання й можуть використовувати їх у трудовому процесі. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008); 3) сукупність трудового потенціалу людей у країні регіоні, конкретних організаціях,



реалізація якого здійснюється через трудову діяльність в останніх. (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006).

## М

**Магістр** – 1) у Стародавньому Римі посадова особа; пізніше в Європі – голова деяких світських і церковних установ; у деяких країнах учений ступінь, середній між бакалавром і докт. наук. Присуджується особам, які закінчили ун-т або прирівняний до нього навч. заклад, пройшли додатковий курс навчання (1–2 роки), склали спеціальні екзамени й захистили магістерську дисертацію. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008); 2) назва академічного ступеня (кваліфікації), що присуджується після завершення другого етапу (підрівня) 5-го рівня за Міжнародною стандартною класифікацією освіти або другого циклу вищої освіти в болонській класифікації. Зазвичай реалізація магістерської освітньої / навчальної програми вимагає попередньої освіти на бакалаврському підрівні, циклі (у цьому разі потребує 60–120 кредитів ЄКТС). У певних випадках можлива інтегрована магістерська підготовка в межах двох етапів (підрівнів, циклів) на базі повної (завершеної) середньої освіти (сумарно 300–360 кредитів ЄКТС) (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш [та ін.] ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Менеджер освіти** – професійний керівник освіти, який пройшов спеціальну підготовку з проблем управління. (Карамушка Л. М. Психологічні основи управління в системі середньої освіти: навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К. : ІЗМН, 1997).

**Менеджмент** – 1) це управління будь-яким соціальним об'єктом, володіння мистецтвом керувати, високий

професіоналізм. У міжнародній практиці менеджмент – синонім управління соціально-економічними процесами в умовах організації. (Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : «Кондор», 2003); 2) (від англ. – управління) – багатозначний термін, який означає: 1) соціальний та економічний інститут, що впливає на підприємницьку діяльність, спосіб життя і сферу політики сучасного західного суспільства; 2) сукупність осіб, зайнятих управлінською працею у сфері приватного і суспільного бізнесу; 3) наукову дисципліну, що вивчає техніко-організаційні та соціальні аспекти управління суспільним виробництвом. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004); 3) (від англ. management – управління, організація) – 1) самостійний вид професійно здійснюваної діяльності, що направлена на досягнення певних цілей шляхом раціонального використання матеріальних і трудових резервів із застосуванням певних принципів, функцій і методів; 2) сукупність осіб, а також органів або апарат управління, головним завданням якого є ефективне використання і координація всіх ресурсів для досягнення конкретних цілей. (Социологическая энциклопедия / под. ред. А. Н. Данилова. – Минск : Беларуская Энцыклапедыя, 2003); 4) (від англ. management – управляти) сукупність принципів, методів, засобів і форм управління підлеглим персоналом і координацією його діяльності для ефективної роботи організації щодо реалізації її цілей. (Словарь по социальной педагогике: учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / авт.-сост Л. В. Мардахаев. – М. : Изд. центр «Академия», 2002).

**Менеджмент в освіті** є складовою загального менеджменту за профес. ознакою і характеризується впливом суб'єкта управління (керівник закладу чи установи освіти) на об'єкт управління (навч.-виховний та управлінський процеси, які здійснюються в закладах (установах) освіти, що перебувають у стані постійного розвит-

ку), у результаті якого відбувається якісна зміна об'єкта управління і підвищується рівень його конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Менеджмент кадровий** – система організації управління персоналом; виконує функцію управління з координації (погодженню) дій у сфері кадрової роботи. Ядро кадрового менеджменту складають менеджери по кадрам – керівні працівники (керівники) служб кадрів, підготовки кадрів, соціального розвитку, організації праці різного рівня управління. Менеджмент кадровий – це сукупність принципів, методів, засобів і форм управління персоналом, розробляються і застосовуються з метою підвищення ефективності кадрової роботи. (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособие / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002).

**Менеджмент людських ресурсів** – це розробка й удосконалення методів мобілізації працівників зусиллями менеджерів, ефективне використання людського фактора, розробка кадрової політики. (Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : «Кондор», 2003).

**Мета наукового дослідження** – визначення конкретного об'єкта і всебічне достовірне вивчення його структури, характеристик з метою отримання і впровадження в практику корисних для людини результатів. (Пелішенко В. Л. Наукове дослідження: організація, методологія, інформаційне забезпечення: навч. посіб. / В. Л. Пелішенко, І. В. Шкрабак, Е. І. Славенко. – К. : Лібра, 2004).

**Метод** – це спосіб побудови й обґрунтування системи філос. знання; сукупність прийомів і операцій практичного і теор. освоєння дійсності. Своїми генетичними коренями **М.** бере початок із практичної діяльності. Прийоми практичних дій людини із самого початку повинні були узгоджуватися з властивостями і закона-

ми дійсності, з об'єктивною логікою тих речей, з якими вона мала справу. Розвиток і диференціація **М.** мислення в ході розвитку пізнання привели до вчення про **М.** – методологію. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Метод дослідження** – засіб досягнення мети, пізнання явищ дійсності в їх взаємозв'язку і розвитку. Спосіб відтворення досліджуваного об'єкту або предмету. (Цехмістрова Г. С. Основи наукових досліджень: навч. посіб. / Г. С. Цехмістрова. – К. : Вид. дім «Слово», 2004).

**Методи дослідження в педагогіці** – прийоми, процедури та операції емпіричного й теор. пізнання і вивчення явищ пед. дійсності. Система методів дослідження визначається вихідною концепцією дослідника, його уявленнями про суть і структуру об'єкта вивчення, загальною методологічною орієнтацією, цілями і завданнями конкретного дослідження. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Методи управління** – шляхи, способи здійснення функцій управління, які забезпечують досягнення встановлених цілей і результатів. Класифікуються з різних точок зору: за змістом; за спрямованістю; за організаційною формою; існують об'єктивно, обумовлені принципами управління, варіативні, передбачають певну свободу вибору. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Методи управління персоналом** поділяються на три основні групи: економічні, організаційно-розпорядчі та соціально-психологічні. До економічних методів належать прогнозування і планування кадрової роботи, розрахунок балансу робочих місць і трудових ресурсів, визначення основної та додаткової потреби в кадрах, а також джерел її забезпечення. Організаційно-розпорядчі

методи являють собою різні способи впливу на робітників і ґрунтуються на використанні встановлених організаційних зв'язків, правових положень і норм (наприклад, на правилах внутрішнього трудового розпорядку, положеннях про порядок проведення атестації або вивільнення працівників і т.ін.). Соціально-психологічні методи являють собою конкретні прийоми і способи впливу на процес формування і розвиток трудового колективу й окремих працівників. (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособие / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002).

**Методологія** – 1) вчення про організацію діяльності; предмет методології – організація продуктивної діяльності, спрямованої на отримання об'єктивно нового або суб'єктивно нового результату. (Новиков А. М. Методология научного исследования / А. М. Новиков, Д. А. Новиков. – М. : Либроком, 2010); 2) вчення про правила мислення при створенні теорії науки; учення про науковий метод пізнання або систему наукових принципів, на основі яких базується дослідження і здійснюється вибір сукупності пізнавальних засобів, методів, прийомів дослідження; теорія методів дослідження, створення концепцій, система знань про теорію науки або систему методів дослідження. (Шейко В. М. Организация та методика науково-дослідної діяльності: підруч. / В. М. Шейко, Н. М. Кушнарченко. – К. : Знання, 2004); 3) вчення про науковий метод пізнання: галузь науки, яка вивчає загальні і часткові методи наукових досліджень; сукупність методів, які застосовують у певній науці; принципи підходу до певних типів об'єктів діяльності і різних класів наукових завдань. (Философский энциклопедический словарь. – К. : АСК, 2006).

**Методологія дослідження** – сукупність конкретних прийомів і способів для проведення будь-якого наукового дослідження. (Цехмістрова Г. С. Основи наукових досліджень: навч. посіб. / Г. С. Цехмістрова. – К. : Вид. дім «Слово», 2004).

**Методологія науки** – вчення про принципи побудови, форми і способи наукового пізнання. (Філіпенко А. С. Основи наукових досліджень: конспект лекцій / А. С. Філіпенко. – К. : Академвидав, 2004).

**Міжнародна асоціація неперервної інженерної освіти (IACEE)**, здійснює розв'язання проблем на світовому рівні, досліджує питання активізації інтеграційних процесів у галузі освіти, забезпечення високої якості інженерної підготовки, здійснює координацію міжнародних наукових розробок у сфері інженерії. Пріоритетними напрямками її діяльності є турбота про майбутнє людства, пошук шляхів спільного розв'язання нових завдань інженерної освіти, активізація інтеграційних процесів у сфері вищої технічної освіти, забезпечення високої якості інженерної підготовки, створення гнучкої системи доступу до неперервної інженерної освіти, організація міжнародних наукових досліджень в галузі інженерії, акредитація інженерних курсів та програм, розробка номенклатури інженерних спеціальностей відповідно до світових стандартів, трансформація змісту інженерної підготовки, обмін досвідом, формування єдиного європейського простору в інженерній освіті тощо. (Дидактические основы подготовки инженеров-педагогов: учеб. пособие / под ред. П. Ф. Кубрушко, В. П. Косырева. – Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. проф. пед. ун-та, 1997; 2) Коваленко О. Е. Підготовка інженерно-педагогічних кадрів на рівні сучасності / О. Е. Коваленко, Ф. Я. Якубов // Проблеми інженерно-педагогічної освіти: зб. наук. пр. – Х. : УПА, 2003. – № 5).

**Міжнародна стандартна класифікація освіти, МСКО (International Standard Classification of Education, ISCED)**: класифікація освіти на основі системної характеристики освітніх програм, слугує інструментом збирання, узагальнення та представлення статистичних даних про освіту. МСКО запроваджена ЮНЕСКО у 1976 р., переглянута у 1997 р. і нині є основною міжнародною класифікаційною системою осві-

ти. У **МСКО** наскрізними класифікаційними параметрами визначено рівні і галузі освіти, а також додаткові критерії (наприклад призначення, орієнтація, тривалість освітньої програми). Концепція **МСКО** містить визначення таких понять, як освіта, підготовка, навченість, навчання, комунікація, інформація тощо. У 2011 р. передбачається прийняти оновлену версію **МСКО**, яка відображатиме розвиток освіти та більш досконале її розуміння. (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш [та ін.] ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011)

**Місія організації** – це призначення організації (навіщо вона створена?), обов'язково пов'язане із задоволенням будь-якої суспільної потреби й виражене у вербальній формі. Прибуток не може бути включений до місії комерційної організації, оскільки це мета її діяльності. (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006).

**Моделювання** – вивчення об'єкту (оригіналу) шляхом стаорення і дослідження його копії (моделі), яка заміняє оригінал з певних сторін, які цікавлять пізнання і підлягають вивченню, непрямий, опосередкований метод наукового дослідження. (Цехмістрова Г. С. Основи наукових досліджень: навч. посіб. / Г. С. Цехмістрова. – К. : Вид. дім «Слово», 2004).

**Модель** – уявна або матеріально-реалізована система, котра відображає або відтворює об'єкт дослідження (природний чи соціальний) і здатна змінювати його так, що її вивчення дає нову інформацію стосовно цього об'єкта. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Модель** (фр. *modele* – зразок) – 1) уявна або матеріально-реалізована система, котра відображає або відтворює

об'єкт дослідження (природний чи соціальний) і здатна змінювати його так, що її вивчення дає нову інформацію стосовно цього об'єкта. За властивостями **М.** ми можемо дізнатися про всі властивості об'єкта, але не про всі, а лише про ті, які є аналогічними і в **М.**, і в об'єкті; такі властивості називаються суттєвими. Одна з основних вимог, що висуваються до **М.**, – вимога адекватності, тобто її відповідність реальній дійсності, а саме за основними, суттєвими властивостями, параметрами. **М.** спеціаліста відображає об'єктивні закономірності розвитку галузі профес. діяльності, місця і ролі спеціаліста в ній, перелік посад і профес. функцій, до виконання яких він готується у процесі навчання в системі профес. підготовки, основні вимоги до змісту знань та умінь, необхідних для успішного виконання профес. обов'язків, а також для подальшого розвитку профес. важливих і особистісних якостей. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008); 2) еталон, стандарт, умовний образ будь-якого об'єкта, що застосовується як його заміник для дослідження властивостей, зв'язків предметів і явищ реальної дійсності. (Стеченко Д. М. Методологія наукових досліджень: підруч. / Д. М. Стеченко, О. С. Чмир. – К. : Знання, 2005).

**Модель майбутнього фахівця** – особливий вид стану професійної готовності, орієнтований на результативну професійну діяльність, а також формування й реалізації ціннісно-розумового досвіду професіоналізації в напрямі підвищення ефективності дослідницької діяльності та саморозвитку. (Чернишова М. О. Формування готовності майбутніх менеджерів організації до дослідницької діяльності : наук.-метод. посіб. / М. О. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К., 2013).

**Модель підготовки майбутніх науковців** (лат. *modulus* – міра, зразок, схема) – система організації навчання аспірантів і здобувачів, яка спрямована на розвиток дослідницької культури і компетентності, вчасній



підготовці і захисту дисертаційної роботи. Головними складовими моделі є освітня програма, наукова і педагогічна практики, науково-дослідна робота.

Освітня програма підготовки аспірантів і здобувачів включає інваріантні (базові) і варіативні (за вибором вузу і аспірантів) дисципліни, спрямовані на розвиток дослідницької компетентності і культури молодих науковців. На основі інваріантних і варіативних дисциплін складається навчальний і навчально-тематичний плани трирічної (чотирирічної) підготовки аспірантів. Наукова практика спрямована на формування дослідницьких умінь і навичок аспірантів і здобувачів, залученню їх до виконання наукової теми кафедри вузу (лабораторії НДІ), участі у експертизі кандидатських дисертацій. Педагогічна практика спрямовується на розвиток педагогічної майстерності викладача вищої школи.

Результатом науково-дослідної роботи, яку проводить аспірант, є розв'язання важливої наукової проблеми, яке закінчується підготовкою та захистом дисертації. (Положення про підготовку науково-педагогічних і наукових кадрів [електронний ресурс] // Постанова Кабінету Міністрів. – 1999. – № 309. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/309-99-%D0%BF>. 2) Turning Education Structures in Europe. 2nd Edition. [електронний ресурс] – Режим доступу: <http://tuning.unideusto.org>. – 2008).

**Модуль** (Module) – навчальний компонент освітньої / навчальної програми, у якій кожний такий компонент містить однакову або кратну кількість кредитів ЄКТС (наприклад 5,10, 15). У різних країнах, освітніх документах модуль може означати компонент освітньої / навчальної програми, курс, навчальну дисципліну, групу навчальних дисциплін (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш [та ін.] ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Молодий спеціаліст** – освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі повної загальної середньої освіти здобула неповну вищу освіту, спеціальні уміння та знання, достатні для здійснення виробничих функцій певного рівня профес. діяльності, що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Моніторинг в освіті** (лат. *Monitor* – той, що нагадує, наглядає, застерігає) – спеціальна система збору, обробки, зберігання і поширення інформації про стан освіти, прогнозування на підставі об’єктивних даних динаміки і основних тенденцій її розвитку та розроблення наук. обґрунтованих рекомендацій для прийняття управлінських рішень стосовно підвищення ефективності функціонування освітньої галузі. Уперше дане поняття було використано у ґрунтознавстві, потім в екології (моніторинг навколишнього середовища), пізніше – у біології, техніці, соціології, економіці, банківській діяльності, психології, теорії управління, медицині. У сфері освіти, зокрема управління якістю освіти, моніторинг використовується порівняно недавно та формується як інформ. база системи управління освітою. Для України М. в о. є новим явищем. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Моніторинг діяльності** концентрує увагу на огляді видів діяльності і ряді проектів та завдань у стадії здійснення, що стає основою для визначення ефективності роботи організації. (Глухов В. В. Экономика знаний / В. В. Глухов, С. Б. Коробко, Т. В. Маринина. – СПб. : Питер, 2003).

**Моніторинг прогресу** (або ходу виконання робіт) здійснює контроль за відповідністю діяльності цілям програми, сприяє збереженню та перерозподілу ресур-

сів з урахуванням пріоритетів організацій. (Глухов В. В. Экономика знаний / В. В. Глухов, С. Б. Коробко, Т. В. Маринина. – СПб. : Питер, 2003).

**Моніторинг стратегії** дозволяє визначити наявні сильні і слабкі сторони, можливості та загрози (SWOT – аналіз); бере до уваги тенденції, які є в робочому середовищі; сприяє адаптації людей та культури до структури організації; дозволяє скласти плани діяльності з чітко визначеними цілями. (Глухов В. В. Экономика знаний / В. В. Глухов, С. Б. Коробко, Т. В. Маринина. – СПб. : Питер, 2003).

**Моніторинг стратегій** включає аналіз розгляду стратегії та контроль за відповідністю відтвореної діяльності її видів та результатів – стратегії, цілям, завданням і пріоритетам, що були визначені в організації. (Глухов В. В. Экономика знаний / В. В. Глухов, С. Б. Коробко, Т. В. Маринина. – СПб. : Питер, 2003).

**Моніторинг у закладі післядипломної педагогічної освіти** – інформаційна система, яка постійно змінюється завдяки безперервності відстеження певного об'єкта за виділеними параметрами, факторами і критеріями управління з метою прийняття оперативного управлінського рішення щодо прогнозування подальшого розвитку об'єкта. (Покроєва Л. Д. Організація моніторингово-маркетингових досліджень ефективності та якості післядипломної педагогічної освіти [електронний ресурс] / Л. Д. Покроєва, З. В. Рябова. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/NarOsv/2008-208pldppo.htm>

**Моніторинг якості освіти** – 1) систематична і регулярна процедура збереження даних з важливих освітніх аспектів на національному, регіональному та місцевому (включаючи школи) рівнях. (Шишов С. Е. Мониторинг качества образования в школе / С. Е. Шишов, В. А. Кальней – М. : Пед. о-во России, 1999); 2) механізм контролю та спостереження за якістю освіти, який дає змогу ви-

явити тенденції в розвитку системи освіти у часовому співвідношенні, а також наслідки прийнятих заходів у галузі освіти. – Режим доступу : [www.centeroko.fromru.com](http://www.centeroko.fromru.com)

**Моральні цінності** – поняття етики, яке відображає значущість для індивіда проявів моралі як регулятора суспільно належної поведінки і є втіленням його суб'єктивного діяльнозацікавленого ставлення до реалізації у житті моральних норм і принципів. Завдяки використанню **М. ц.** індивід стає суб'єктом соціального контролю. По-перше, він визнає одні прояви активності людей як правильні, відповідні до моральних норм, а ін. – як їх порушення; по-друге, дає оцінку психічним і духовним якостям людини, які необхідні їй для узгодження власних учинків з інтересами ін. осіб, певної спільноти, суспільства в цілому; по-третє, у нього формується здатність розпізнавати негативний вплив тих об'єктів чи явищ, які становлять реальну загрозу **М. ц.** (власним або суспільним) і готовність захищати свою моральну позицію. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Мотивація** – це найважливіший фактор підвищення ефективності діяльності, процес особистого зацікавлення у розв'язанні власне проблем, поставлених задач та досягненні бажаних цілей. (Вилюнас В. К. Эмоции и ситуативное развитие мотивации / В. К. Вилюнас // Тезисы докладов конференции «Развитие эргономики в системе дизайна». – Боржомі, 1979. – С. 243–244).

## Н

**Навички** – автоматизовані дії, що формуються повторенням і характеризуються високою мірою засвоєння, не потребують регулювання та контролю. Навички є необхідними компонентами вмінь. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Навчальний процес** – система організації навчально-виховної діяльності, в основі якої – органічна єдність і взаємозв’язок викладання і учіння; спрямована на досягнення цілей навчання і виховання. (Гончаренко С. Український педагогічний словник / С. Гончаренко. – К.: Либідь, 1997).

**Навчальні заклади** – це заклади, які надають освітні (освітньо-виховні) послуги. Відповідно до структури освіти розрізняють **Н. з.**: дошкільні, середні загальноосвітні, позашкільні, професійно-технічні, ВНЗ, післядипломної освіти, а також заклади для самоосвіти громадян. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008).

**Навчально-виховний процес** – система організації навчально-виховної, навчально-виробничої діяльності, визначеної навчальними, науковими, виховними планами (уроки, лекції, лабораторні заняття, час відпочинку між заняттями, навчальна практика, заняття з трудового, професійного навчання і професійної орієнтації, виробнича практика, робота у трудових об’єднаннях, науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи, походи, екскурсії, спортивні змагання, перевезення чи переходи до місця проведення заходів тощо). Навчально-виховний процес в інституті забезпечує можливість: здобуття особою знань, умінь і навичок у гуманітарній, соціальній, науково-природничій і технічній сферах; інтелектуального, морального, духовного, естетичного та фізичного розвитку особи, що сприяє формуванню тямущої, вмілої та вихованої особистості. (Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах, затвердж. наказом Міністерства освіти України від 02.06.03 р. № 161).

**Навчання впродовж життя** (Lifelong learning, LLL) – процес навчання за будь-якими формами (формальне, неформальне, інформальне), рівнями (підрівнями, циклами) та періодами (тривалістю) впродовж усього жит-

тя людини (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Боллюбаш, А. А. Гармаш [та ін.] ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Навчання упродовж життя** – оволодіння знаннями і навичками, яке виводить цей процес із вузьких рамок інституційного простору, розширюючи можливості здобуття освіти шляхом неформального чи інформального навчання. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009).

**Наступність навчання** – послідовність і системність у розміщенні навчального матеріалу, зв'язок і узгодженість ступенів та етапів навчально-виховного процесу. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Наукова діяльність** – інтелектуальна творча діяльність, спрямована на отримання і виконання нових знань. (Цехмістрова Г. С. Основи наукових досліджень: навч. посіб. / Г. С. Цехмістрова. – К. : Вид. дім «Слово», 2004).

**Наукова організація праці** (НОП) у науково-дослідному процесі – система заходів, спрямованих на вдосконалення методів і умов інтелектуальної праці, збереження здоров'я працівників на основі новітніх досягнень науки і техніки, що забезпечують найбільшу ефективність за найменших витрат розумової праці. НОП як система складається з окремих елементів: організації трудових процесів і робочих місць, забезпечення сприятливих умов праці, організації праці з функціонального обслуговування робочих місць, нормування і матеріального стимулювання, розвитку творчих здібностей працівників. (Пелішенко В. Л. Наукове дослідження: організація, методологія, інформаційне забезпечення: навч. посіб. / В. Л. Пелішенко, І. В. Шкрабак, Е. І. Славенко. – К. : Лібра, 2004).

**Наукове дослідження** – цілеспрямоване вивчення явищ, процесів, аналіз впливу на них різних факторів, а також вивчення взаємодії між явищами з метою отримання переконливо доведених і корисних для науки і практики рішень. (Цехмістрова Г. С. Основи наукових досліджень: навч. посіб. / Г. С. Цехмістрова. – К. : Вид. дім «Слово», 2004).

**Науковий потенціал** – сукупність ресурсів, які включають в себе кваліфіковані наукові кадри; їхню фінансову й матеріально-технічну забезпеченість; оригінальність наукових ідей, конкурентноспроможних на світовому ринку знань; економічна ефективність науки; рівень її організації та управління. Головна роль у цій сукупності належить людям, здатним генерувати нові наукові ідеї, робити наукові відкриття, створювати нові проекти, технології, технічні системи. (Социологическая энциклопедия / под. ред. А. Н. Данилова. – Минск : Беларуская Энцыклапедыя, 2003).

**Науковий результат** – нове знання, одержане у процесі фундаментальних або прикладних наукових досліджень та зафіксоване на носіях наукової інформації у формі звіту, наукової праці, наукової доповіді, наукового повідомлення про науково-дослідну роботу, монографічного дослідження. Наукового відкриття тощо. (Стеченко Д. М. Методологія наукових досліджень: підруч. / Д. М. Стеченко, О. С. Чмир. – К. : Знання, 2005).

**Науковий ступінь** – вища кваліфікація, яка присуджується після прилюдного захисту дисертації з відповідної галузі наук, і є держ. визнанням рівня кваліфікації вченого. В Україні присуджують **Н. с.** докт. і канд. з 25 галузей наук відповідно до чинного переліку спеціальностей ВАК України. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Науковий факт** (лат. *factum* – зроблене) – складова наукового знання, що відображає об'єктивні властивості

речей та процесів, на основі яких визначають закономірності явищ, вибудовують теорії, формулюють закони. (Філіпенко А. С. Основи наукових досліджень: конспект лекцій / А. С. Філіпенко. – К. : Академвидав, 2004).

**Наукові кадри** – основний штатний склад наук. працівників установ і підприємств, зайнятих у галузі «наука і наукове обслуговування». (Социологическая энциклопедия / под. ред. А. Н. Данилова. – Минск : Беларуская Энцыклапедыя, 2003).

**Науково-дослідна робота** – дослідження з метою одержання наукового результату, головний шлях набуття, примноження та оновлення знань, який передбачає уміння ставити наукові завдання, планувати їх виконання, організувати збір і обробку інформації, а також створювати умови для генерування нових ідей та їх практичної реалізації. (Стеченко Д. М. Методологія наукових досліджень: підруч. / Д. М. Стеченко, О. С. Чмир. – К. : Знання, 2005).

**Науково-дослідна робота у вищих навчальних закладах** – важлива складова навчального процесу, органічна складова частина освіти, базовий елемент і рушійна сила її розвитку. Науково-дослідна робота має на меті відтворення науково-педагогічного потенціалу вищої кваліфікації, трансформацію науково-технічних знань і розробок у промисловість України та відповідного регіону, кадрове супроводження цього процесу тощо. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Науково-методичне забезпечення** навчального процесу передбачає: державні стандарти освіти; навчальні плани; навчальні програми з усіх нормативних і вибіркових навчальних дисциплін; програми навчальної, виробничої та інших видів практик; підручники і навчальні посібники; інструктивно-методичні матеріали до семінарських, практичних і лабораторних занять; індивідуальні семестрові завдання для самостійної роботи



студентів з навчальних дисциплін; контрольні завдання до семінарських, практичних і лабораторних занять; контрольні роботи з навчальних дисциплін для перевірки рівня засвоєння студентами навчального матеріалу; методичні матеріали для студентів щодо самостійного опрацювання фахової літератури, написання курсових робіт і дипломних проектів (робіт). Інші характеристики навчального процесу визначає викладач, кафедра (предметна або циклова комісія), вищий навчальний заклад. (Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах, затв. наказом М-ва освіти України від 2.06.03 р. № 161).

**Науково-педагогічний працівник** – вчений, який за основним місцем роботи займається професійно педагогічною і науковою або науково-технічною діяльністю у ВНЗ та закладах післядипломної освіти III–IV рівнів акредитації. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Науково-технічний потенціал** – сукупність кадрових, матеріально-технічних, фінансових, інформаційних ресурсів науки, об'єднаних певними організаційними принципами і структурою управління. (Стеченко Д. М. Методологія наукових досліджень: підруч. / Д. М. Стеченко, О. С. Чмир. – К. : Знання, 2005).

**Начальник відділу кадрів** повинен мати вищу освіту та стаж роботи з організації управління кадрами на інженерно-технічних і керівних посадах не менше 5 років. Повинен знати методичні, нормативні та інші керівні матеріали, що стосуються роботи з кадрами, обліку особового складу; перспективи розвитку галузі і підприємства, основні технологічні процеси виробництва продукції підприємства; порядок розроблення планів комплектування кадрами; Положення про порядок призначення і виплати державної допомоги, порядок оформлення, прийому, переведення і звільнення працівників, веден-

ня і зберігання їхніх трудових книжок, особових справ, оформлення пенсій працівникам підприємства і їхнім сім'ям; організацію табельного обліку; методи обліку руху кадрів, порядок складання встановленої звітності; основи профорієнтаційної роботи; основи соціології праці, організації виробництва і управління; трудове законодавство, правила і норми охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії і протипожежного захисту. Отже, структура професійно необхідної підготовки організатора кадрової роботи включає шість основних галузей знань: основи технології виробництва, економіки праці, трудового законодавства, соціології та психології, виробничої педагогіки, організації діловодства. (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособие / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002).

**Неологія** (наука про нововведення) – вивчає закономірності впровадження технічних нововведень у сферу матеріального виробництва. (Даниленко Л. І. Модернізація змісту, форм і методів управлінської діяльності директора загальноосвітньої школи : моногр. / Л. І. Даниленко. – К. : Логос, 1998).

**Неперервна освіта** – 1) має три значення: 1) освіта протягом трудового життя людини; 2) освіта протягом усього життя людини – «освіта упродовж життя»; 3) освіта як безперервний глобальний процес освоєння, збереження і накопичення (збільшення) людьми повсякденного і наукового знання протягом всієї історії людства. У першому значенні розуміється, як системно організований процес навчання людини протягом усього трудового життя, в основі якого лежать нормативні розпорядження, що зобов'язують роботодавця забезпечити працівникові необхідні й достатні умови для накопичення професійних знань і вмінь щоразу, як зміна його умов трудової діяльності пов'язується з новими або додатковими професійними вимогами, що дає йому змогу залишатися ефективним працівником, бути конкурентоздатним на внутрішньому і зовнішньому ринках

праці, зберігати соціальні умови життя, адекватні рівню його професійного рейтингу на ринку праці (В. М. Скворцов). У другому значенні розуміється безперервний і цілеспрямований процес оволодіння людиною професійними (необхідними для конкретної роботи) і іншими знаннями, що дають їй можливість залишатися творчо активною протягом усього життя. У третьому значенні розуміється освіта як спосіб неперервної глобальної (загальної) передачі повсякденного і наукового знання від покоління до покоління методом безпосереднього (а згодом і опосередкованого) навчання, що забезпечувало людству загалом, окремим етносам, суспільству і державі освоєння, збереження і накопичення знання, необхідного і достатнього для виживання в природному і штучному середовищі, яке постійно змінюється. Значна частина цих змін відбувається завдяки використанню (застосуванню) накопиченого знання. (Глосарій основних термінів професійної освіти / уряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009); 2) ефективна система професійного навчання упродовж трудового життя. (Кадровий потенціал системи післядипломної педагогічної освіти: науково-методичний аспект: наук. вид. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2011).

***Неперервна самоосвіта*** – форма самостійного навчання, в основі якого лежить або внутрішня потреба індивіда в постійному збагаченні своїх знань, умінь і навичок, або соціальне середовище, що змінюється і постійно ставить до професійної діяльності фахівця вимоги. В основі неперервної самоосвіти як руху до пізнання людиною самої себе і себе у всесвіті, руху до вершини знання лежить вічне і незмінне людське начало – прагнення до інтелектуального і духовного самовираження. (Глосарій основних термінів професійної освіти / уряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009).

***Неформальна освіта (Non-formal education)***: додаткова освіта, що доцільно організована, проте не завер-

шується наданням кваліфікації певного рівня (етапу, циклу) формальної освіти. (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш [та ін.] ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Неформальна освіта / підготовка кадрів** – 1) неструктурована освіта / підготовка кадрів, що здійснюється поза межами офіційної системи освіти / підготовки кадрів. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К.: Вид-во «АртЕк», 2009); 2) (Non-formal education) – додаткова освіта, що доцільно організована, проте не завершується наданням кваліфікації певного рівня (етапу, циклу) формальної освіти (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш [та ін.] ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Неформальна освіта і навчання** – будь-яка організована освітня діяльність поза рамками формальної системи освіти, що забезпечує певні види навчання. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009).

**Неформальне навчання** (Non-formal learning) – додаткове навчання, що не завершується наданням кваліфікації певного рівня (етапу, циклу) формальної освіти (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш [та ін.] ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Новаторство педагогічне** – термін, який вживається для позначення діяльності вчителів та вихователів, спрямованої на поліпшення процесу навчання й виховання, їх реалізацію. Ця діяльність може стосуватися змін у завданнях, методах і прийомах. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004);

2) термін, який вживається для вихователів, спрямованої на поліпшення процесу навчання й виховання, на його раціоналізацію. Ця діяльність може стосуватися змін у завданнях, методах і прийомах навчання, а також змін у формах організації процесу навчання й виховання. (Гончаренко С. Український педагогічний словник / С. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997).

**Новаторський досвід** (від лат. *novator* – обновник) – це досвід, який запроваджує і реалізує нові прогресивні ідеї, визначає нові шляхи вирішення окремих і загальних педагогічних завдань; використовує нові форми, методи, прийоми, системи діяльності, донині не відомі педагогічній науці; істотно модифікує відомі форми, методи й прийоми діяльності, переорієнтовуючи їх на вирішення сучасних завдань. (Мойсеюк Н. Є. Педагогіка: навч. посіб. / Н. Є. Мойсеюк. – К., 2003).

**Новаторський педагогічний досвід** – це педагогічна діяльність, яка пропонує нові, прогресивні ідеї у вирішенні окремих і загальних педагогічних проблем, проявляється в оригінальних системах роботи, нових формах, методах, прийомах, невідомих педагогічній науці чи суттєво модифікованих у сучасних умовах. (Десятниченко Н. М. Опис педагогічного досвіду / Н. М. Десятниченко // Все для вчителя: інформаційний бюлетень. – Х., 2001. – № 9).

**Номенклатура посад** – сукупність вимог до роботи керівника і фахівця на робочому місці, а також до їхнього професійно-кваліфікаційного рівня. Основними показниками посад є: функціональний опис робіт або видів діяльності на робочому місці; визначення рівня освіти працівника, необхідного для виконання функцій з даної посади; спеціальність або ряд спеціальностей, необхідних для успішного виконання функціональних обов'язків; стаж роботи або досвід професійної діяльності, необхідний для виконання даних робіт. (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособие / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002).

**Номенклатура справ** – затверджений в установленому порядку систематизований список найменувань справ, що заводяться в діловодстві кадрової служби із зазначенням термінів зберігання. До складання номенклатури справ у відділі кадрів проводиться така робота: Визначаються документи для включення до номенклатури і найменування справ; встановлюється порядок розташування справ (їх послідовність); призначаються терміни зберігання справ і визначається система їх індексації; оформлюється, узгоджується і затверджується номенклатура справ відділу. (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособие / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002).

**Норми керування** – соціальні норми, що регулюють взаємини між керівниками й керованими. Для регламентації управлінських стосунків нерідко створюються спеціально для цього призначені норми. Вони застосовуються у поєднанні з основною масою загальних правил, що визначають поведінку людей і організацій. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

## О

**Операційний (виробничий) менеджмент** – це діяльність з управління процесом придбання матеріалів, їхнього перетворення в готовий продукт і постачання цього продукту покупцю. Це всі відомі види діяльності, пов'язаної з навмисним перетворенням (трансформацією) матеріалів, інформації. (Василенко В. О. Виробничий (операційний) менеджмент: навч. посіб. / В. О. Василенко, Т. І. Ткаченко. – К. : ЦУЛ, 2003).

**Опитування** – 1) метод збору первинної інформації в дослідженні, що передбачає, по-перше, усне чи письмове звернення дослідника до визначеної сукупності людей з питаннями, зміст яких пояснює досліджувану проблему на рівні емпіричних індикаторів, і, по-друге, реєстрацію

і статистичну обробку одержаних відповідей, а також їх теоретичну інтерпретацію. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004); 2) складова частина перевірки знань, що здійснюється у формі постановки запитань, які формулюються так, щоб стимулювати мислительну діяльність тих, хто навчається; залучити їх до аналізу й узагальнення. Опитування має на меті контроль знань, закріплення вивченого матеріалу, активізацію навчального процесу в цілому. (Професійна освіта: словник / уклад. С. У. Гончаренко [та ін.]; за ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вища шк., 2000).

**Оптимізація в освіті** – конкретизація основної мети філософії освіти, тобто формування людини, яка б краще поєднувала досягнення своїх індивід, інтересів з усією системою суспільних інтересів. Саме ці принципи відіграють і роль тієї методології, яка надає можливість систематизувати певним чином сукупність методів **О**. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Організаційно-кадровий аудит** – це оцінка відповідності структурного та кадрового потенціалу організації її цілям і стратегії розвитку з метою підготовки і прийняття стратегічних рішень на перспективу. Оцінка здійснюється в трьох аспектах: 1) кадрові процедури – кадрова політика організації; 2) структура організації – співвідношення та ієрархія основних елементів, міра жорсткості, гнучкості організаційної конфігурації; 3) кількісні та якісні характеристики персоналу. (Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : «Кондор», 2003).

**Організаційно-педагогічна діяльність** – управлінська діяльність керівника школи.

**Організація** (фр. *organisation*) – внутрішня підпорядкованість, узгодженість, сукупність процесів або дій, що ведуть до вдосконалення взаємозв'язків між частинами цілого. **О**. – це 1) упорядковане об'єднання людей, які ді-

ють відповідно до основної мети його створення. Як соціальна система функціонує на основі спільних профес. інтересів, розроблених положень, статутів, програм; 2) неформальна спільнота людей, які об'єднуються завдяки спільним інтересам, за власним вибором. Йдеться про позаслужбові контакти людей (любителі книг, любителі класичної музики). До таких О. належать метод, об'єднання вчителів, об'єднання дитячих та юнацьких організацій в школах тощо; 3) технологічна функція управління. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Організація навчального процесу** здійснюється навчальними підрозділами вищого навчального закладу (факультетами, кафедрами, відділеннями, предметними або цикловими комісіями тощо). Основним нормативним документом, що визначає організацію навчального процесу в конкретному напрямі освітньої або кваліфікаційної підготовки, є навчальний план. Організація навчального процесу у вищих навчальних закладах базується на законі України «Про освіту», державних стандартах освіти, інших законодавчих актах України з питань освіти. (Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах, затвердж. наказом Міністерства освіти України від 2.06.03 р. № 161).

**Організатор навчання** (франц. *organisateur* – особа, яка що-небудь організовує, засновує, спрямовує) – установи і заклади освіти, центри навчання, які організують, засновують, налагоджують або впорядковують навчання фахівців. **О.н.** розрізняють за типами: вищі навчальні заклади, професійні навчальні заклади, організатори курсового навчання, організатори індивідуального навчання. До компетенції **О.н.** входить: планування навчальної діяльності, розробка програм навчання, визначення термінів навчання, організація процесу навчання, розподіл студентів (слухачів) за групами і навчальним навантаженням викладачів, повідомлення про дати навчання та інші питання, які пов'язані з процесом нав-



чання. **О.н.** допомагають спланувати та провести моніторингові кампанії, надають консультаційну допомогу у здійсненні моніторингових кампаній. (Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Бусел. – К : Ірпінь : ВТФ Перун, 2001).

**Освіта** – 1) процес і результат засвоєння особистістю певної системи наук, знань, практичних умінь і навичок і пов'язаного з ними того чи ін. рівня розвитку її розумово-пізнавальної і творчої діяльності, а також морально-естетичної культури, які у своїй сукупності визначають соціальне обличчя та індивід, своєрідність цієї особистості. **О.** є однією з найширших пед. категорій, яка має цілісну, поліфункціональну та полісмыслову структуру. **О.** виконує три важливі функції: людинотворчу – забезпечення певного рівня знань, грамотності; стану емоційно-вольової сфери, поведінкових орієнтацій, готовності до виконання різних соціальних ролей, видів діяльності тощо; технологічну – забезпечення «бази життя»; формування навичок і вмінь трудової, громадської, господарської, профес. діяльності; розвиток комунікативності в різних видах діяльності тощо; гуманістичну – виховання людей в дусі миру, високої моральності, культури, розуміння пріоритетів загальнолюдських цінностей (життя, праці, самої людини, природи тощо). (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008); 2) (Education) – за концепцією Міжнародної стандартної класифікації освіти будь-яка цілеспрямована й організована діяльність для задоволення навчальних потреб (потреб у навченості), яку в деяких країнах називають окультуренням або підготовкою. Інакше кажучи, освіта – організована й послідовна комунікація заради навченості. При цьому комунікація розглядається як взаємодія між певною кількістю осіб, що пов'язана з передаванням інформації (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш [та ін.] ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кре-

меня. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011); 3) процес і результат засвоєння систематизованих знань, умінь і навиків під час організованого навчання (Фоменко Н. А. Педагогіка вищої школи: методологія, стандартизація туристської освіти: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Н. А. Фоменко. – К. : Слово, 2005); 4) процес педагогічно організованої соціалізації, здійснюваної в інтересах особистості й суспільства. – Режим доступу: <http://www.otrok.ru/teach/enc/index.php?n=15&f=4>

**Освіта дорослих** – 1) складова неперервної освіти і навчання; головне завдання – сприяти всебічному освітньо-професійному розвитку людини в період її самостійного життя. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009); 2) (*Adult / continuing / recurrent education*) – комплекс освітніх заходів будь-яких змісту, рівня, методу, форми, завдяки яким особи, які вважаються в певному суспільстві дорослими, вдосконалюють свої освітні і професійні кваліфікації, розвивають здатності, компетентності (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш [та ін.] ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Освіта дорослих людей в Україні** – практичне втілення андрагогічних закономірностей і принципів, розроблених андрагогікою як галуззю психол.-пед. досліджень. До них належать положення про те, що освіта на всіх вікових етапах життя людини є самоцінністю, яка визначає якість особистості, безпосередньо впливає на збереження і зміцнення здоров'я людини, її потомства, збільшення тривалості життя. Достовірно встановлений взаємозв'язок між рівнем освіченості суспільства і політ., культурною, економічною та військовою потужністю держави. Домінуючий в сучасній суспільній свідомості мотив необхідності вищої освіти як засобу забезпечення висококваліфікаційними кадрами всіх галузей духовного й матеріального виробництва є вторин-

ними стосовно найголовнішого призначення духовного удосконалення людини. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Освіта неперервна** – принцип організації освіти, що поєднує всі її ступені і види (дошкільна, шкільна, професійна і постпрофесійна – підвищення кваліфікації і перепідготовка) у цілісну систему, що забезпечує можливість відновлення і поповнення знань і навичок упродовж усього життя людини – від раннього дитинства до старості. Відповідно до цього принципу будується і зміст освіти, що забезпечує послідовність і наступність засвоєння знань на різних етапах **О. Н.** (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Освіта професійна** – 1) підготовленість людини до певного виду діяльності, професії, засвідчена документом (атестатом, дипломом) про закінчення відповідного навчального закладу; 2) система професійних навчальних закладів. У сучасних умовах **О. П.** – один із необхідних етапів формування особистості, передумова її включення в систему суспільного і виробничо-технічного поділу праці. Загальна доступність **О. П.**, гнучкість її структури забезпечує соціальну гарантованість самореалізації особистості, можливість розвитку індивідуальних здібностей, таланту. **О. П.** – одна з ланок єдиної системи безперервної освіти. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Освіта як соціальний інститут** – система спеціалізованих установ, об'єднаних спільністю завдань, які створюють відособлений підрозділ у системі суспільного поділу праці, що забезпечує життєдіяльність соціального організму шляхом здійснення властивих йому специфічних функцій. До основних функцій належать: а) культурно-історична – передача новим поколінням накопиченого соціального досвіду; б) соціальна – соціаліза-

ція індивідів і наступний розвиток їхньої особистості; в) соціально-економічна підготовка працівників для різних галузей системи суспільного поділу праці. (Глосарій основних термінів професійної освіти / уряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009).

**Освітній ваучер** (англ. *voucher* – розписка, порука) – це письмове свідоцтво, квитанція, документ, сертифікат, який засвідчує право його власника на отримання освітньої послуги на визначену суму для здобуття певного обсягу знань із обраної спеціальності (професії) з подальшим присвоєнням (або ні) відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня (за результатами складання екзаменів, іспитів, тестування).

Поняття «ваучер» прийшло в освіту з фінансової сфери. Ваучерні програми або ваучерна освіта поширювалися з початку 80-х р. ХХ ст у Великобританії, США, англослов'янських і деяких європейських країнах з метою участі держави в освіті громадян, у фінансуванні їхніх освітніх потреб.

В українську педагогіку поняття «ваучер» увійшло в 90-х р. ХХ ст. у контексті порівняльно-педагогічних досліджень зарубіжних освітніх програм. Сучасна державна стратегія передбачає надання бюджетних коштів держави у формі ваучера конкретній дитині так, щоб гроші «йшли за дитиною» і, власне, батьки разом з нею обирали той заклад, в якому вона хоче і може здобувати освіту. **О.в.** є фінансовим документом, наданим державою або приватною особою (організацією) на право отримання споживачем (учнем, студентом) певного обсягу освітніх послуг за власним вибором. На відміну від кредиту або позики на навчання **О.в.** є безоплатним для адресата (абітурієнта), якому він надається, і не потребує повернення його вартості після завершення навчання. **О.в.** використовуються при розробленні нових механізмів підтримки українців, що звернулися в службу зайнятості у пошуках роботи, коли держава бере на себе оплату

навчання українців новим, затребуваним спеціальностями. (Любченко Н. В. Управління науково-методичною діяльністю закладів післядипломної педагогічної освіти: координаційний аспект: наук.-метод. посіб. / Н. В. Любченко ; за ред. Є. Р. Чернишової ;/ Ун-т менедж. освіти НАПН України. — К. : ЦП «КОМПРИНТ», 2013).

**Освітній коучинг** – система заходів щодо встановлення взаємодії між учасниками навчально-виховного процесу з метою досягнення взаємно визначених цілей як з удосконалення професійної діяльності, так і підвищення якості навчання, що у свою чергу приведе до підвищення ефективності роботи освітнього закладу. (Борова Т. А. Теоретичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу : моногр. / Т. А. Борова. – Х. : Компанія СМІТ, 2011).

**Освітній моніторинг** – це супроводжує оцінювання і поточна регуляція будь-якого процесу. (Єльнікова Г. В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні : моногр. / Г. В. Єльнікова. – К. : ДАККО, 1999).

**Освітній потенціал соціального середовища** (англ. – *educational potential of the social environment*, лат. – *In educational potential ipsorum socialium*) – це віддзеркалення можливостей процесів трансформації освітнього та професійного середовища, що визначають постійне вдосконалення та накопичення потенційних інтелектуально-освітніх можливостей суб'єктів професійної діяльності, розвиток соціально-професійної мобільності, підвищення результативності трудової діяльності, а також інвестиції в соціальні інститути, що формують культурний людський капітал та математично або логічно зв'язані з його накопичення в системі суспільного відтворення та характером соціальної взаємодії. Така взаємодія забезпечує формування трудового потенціалу особистості шляхом конструювання каналів особи-

стої освітньої та професійної мобільності, забезпечуючи накопичення інтелектуально-освітнього потенціалу суб'єкту професійної праці як складової суспільно накопиченого капіталу людства.

У зв'язку з актуалізацією проблем сталого розвитку цивілізації, націо-нальної безпеки, а також необхідністю подолання суперечностей між прискоренням науково-технічного прогресу та інерційністю системи освіти є потреба випереджального розвитку **о. п. с. с.** шляхом створені умов для розвитку його освітнього потенціалу відповідно до перспективних потреб соціально-економічного розвитку. Сутність такого розвитку освітнього потенціалу суспільства полягає в тому, що зміни в галузі освіти повинні випереджати зміни в інших сферах та створювати їх підґрунтя.

**Освітня інновація** є структурною одиницею (складовою) «інновації», яка має педагогічну, науково-виробничу та соціально-економічну складові. Інновації, що якісно змінюють освітній процес, його мету, завдання, зміст і структуру, зараховуються до масштабних; інновації, оновлюють освітній процес, забезпечуючи зміну його форм, методів, засобів навчання, виховання і управління, відносяться до локальних.

**Освітня політика** – спосіб задумів і дій громадських рухів та органів центральної і місцевої влади стосовно функціонування та розвитку системи освіти в цілому або її окремих частин. Складається із трьох елементів: а) змісту панівної й альтернативної ідеологій; б) характеру чинного законодавства про освіту і проголошених законодавчих ініціатив; в) загальної спрямованості повсякденної організаторської і управлінської діяльності. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятков / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009); 2) сфера взаємовідносин індивідів, різних соціальних груп з метою використання владних інституцій задля реалізації своїх інтересів і потреб. Суб'єкти **О. п.** – індивід, соціальні спільноти (нація, профес. групи,

еліти тощо) та соціальні ін.-ти (держава, політ. партії та рухи, профспілки, групи інтересів тощо). Об'єкт **О. п.** – освіта, як суспільне благо, як інтелектуальний і матеріальний ресурс суспільства, як система освітніх інституцій. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Освітньо-професійна програма** – це державний документ, який визначає зміст і нормативний термін навчання, вимоги до обсягу та рівня освітньої і професійної підготовки фахівця відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня певної спеціальності, передбачає форми контролю та державної атестації. **О.п.п.** затверджується Міністерством освіти і науки України та призначена для органів управління вищою освітою і вищих закладів освіти, що готують фахівців певного профілю. **О.п.п.** є складовою компоненти стандартів вищої освіти та використовується при: розробленні та коригуванні навчальних планів і програм навчальних дисциплін; розробленні засобів діагностики рівня якості освітньо-професійної підготовки фахівця; визначенні змісту навчання для оволодіння новими спеціаль-ностями, кваліфікаціями; визначенні змісту навчання у системі перепідготовки та підвищення кваліфікації. **О.п.п.** включає цикли гуманітарної, соціально-економічної і природничо-наукової підготовки, що забезпечують певний освітній рівень; цикли професійної (професійно-орієнтованої) і практичної підготовки, що забезпечують певний кваліфікаційний рівень. **О.п.п.** складається з таких розділів: загальні відомості; професійне призначення фахівця; освітньо-кваліфікаційні вимоги; розподіл навчального часу; перелік і обсяги дисциплін державного компонента змісту освіти; анотації дисциплін державного компонента змісту освіти; форми державної атестації студентів; обов'язки і права вищого закладу освіти. **О.п.п.** у загальний обсяг часу для вивчення навчальної дисципліни включає час для аудиторних форм навчання і самостійної роботи студентів. Співвідношення між обсягами аудиторних за-

нять та самостійної роботи студентів, форми і періодичність проміжного контролю визначаються навчальним планом вищого закладу освіти. (Національна рамка кваліфікацій [електронний ресурс] // постанова Кабінету Міністрів України. – 2011. – №1341. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>. 2) Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [електронний ресурс] // Указ Президента України. – 2013. – №344/2013. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/15828.html>)

**Освітня технологія** – технологія, що відображає загальну стратегію розвитку освіти, єдиного освітнього простору. Призначена для прогнозування розвитку освіти, її конкретного проектування і планування, передбачення результатів, а також визначення відповідних освітнім цілям стандартів. (Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: навч. посіб. / І. М. Дичківська. – К. : Академвидав, 2004).

**Особистість педагога** – особистість, яка виконує профес. роль педагога (шкільного вчителя, вихователя дошкільного закладу, вихователя школи-інтернату, викладача вищого навч. закладу тощо). Пед. діяльність належить до тих видів діяльності, які мають значний вміст особистісного, суб'єктивно привнесеного. Цим обумовлені особливі вимоги до **О. п.**, насамперед, до його гуманістичної позиції (інтересів, цінностей, ідеалів) і наявності професійно значущих особистісних рис і якостей (комунікативності, перцептивних здібностей, креативності, емоційної стабільності, швидкодії тощо). (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Особистість** у конкретно-істор. обставинах виступає як цілісність, що задана природною і певною соціальною системою – наука, що вивчає **О.**, називається персонологія (лат. *persona* – особа). Дослідженнями загальних проблем людської **О.** займаються персонологи. Визна-



чення поняття «**О.**» залежить від того образу людини, який існує в культурі й науці суспільства в конкретний період. Тому відійшло в минуле однобічне методологічне положення про розуміння сутності людини як «скупності всіх суспільних відносин». На сучасному етапі розвитку наук, знання не існує єдиного підходу персоністів до розуміння сутності **О.** Вони у своїй більшості орієнтуються на «людину культури», культурогенез нації, загальнолюдську аксіосферу. Не можна не погодитися з висновком І. Беґа, що «розвинені особистісні цінності становлять основу внутрішнього світу особистості». Ціннісну систему людини він розміє «як складний регулятор людської життєдіяльності, що охоплює і зовнішній для людини світ, і власне людину, в усіх її об'єктивних характеристиках». (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Оцінка** – це відношення до соціальних явищ, людської діяльності, поведінки, встановлення їх значущості, відповідність певним нормам та принципам. (Філософський словарь. – М. : Політгиздат, 1987).

**Оцінка особистісних якостей персоналу** – складова частина оцінювання результативності праці, за якою можуть визначатися як загальні, універсальні властивості особистості (наприклад, загальна ерудиція, зовнішній вигляд, товариськість, чесність і т.п.), так і специфічні, зумовлені характером конкретної професійної діяльності (наприклад, здатність сприймати певний рівень навантажень і т.п.). (Управление персоналом: энциклопедический словарь / под. ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1998).

**Оцінка результатів праці** (на базі доцільності витрат робочого часу) містить оцінку кількості праці через своєчасність виконання робіт відповідно до запланованих термінів і якості праці на основі втрат чужої праці при виправленні браку чи помилок, допущених оцінюваним

працівником. Співвідносячи час запізнення (та його наслідки) і втрати часу на виправлення помилок з усім витраченим робочим часом, одержуємо відносну оцінку корисно витраченого часу у вигляді коефіцієнта в частях до одиниці. (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006).

## II

**Парадигма** (від грецького *paradeigma* – приклад, взірець) – це поняття визначають, по-перше, як точну наукову теорію, втілену в систему понять, що відбиває суттєві ознаки дійсності, і, по-друге, як визнані усіма наукові досягнення, що дають науковому товариству модель постановки проблеми і її рішення упродовж певного історичного періоду. (Краткий философский словарь / под ред. А. П. Алексеева – М. Проспект, 1998).

**Педагог** – (гр. *pais* – дитина, *ago* – веду) – особа, яка веде практичну роботу в царині виховання і навчання (учитель у школі, вихователь дошкільного закладу освіти або дитячого будинку, викладач ВНЗ тощо) або той, що розробляє проблеми педагогіки як науки. (Психолого-педагогический словарь для учителей и руководителей общеобразовательных учреждений / под ред. П. И. Пидкасистого. – Ростов н/Д. : Феникс, 1998); 2) (грец. *paidagogos*, від *pais* – дитина і *ago* – веду, виховую) – 1) особа, яка виконує викладацьку чи виховну роботу: шкільний учитель; вихователь дошкільного закладу, дитячого будинку, школи-інтернату, виховної колонії; працівник дитячого позашкільного закладу; 2) науковець, який досліджує проблеми педагогіки як науки. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Педагогіка** – соціальна наука, яка об'єднує, інтегрує, синтезує дані всіх природничих і соціальних наук, пов'язаних з формуванням людини. Термін «**П.**» вживається

в кількох значеннях: 1) в розумінні пед. науки; 2) існує думка, що **П.** – це мистецтво, і тим самим вона ніби прирівнюється до практики; 3) як система діяльності, що проектується у навч. матеріалах, методиках, рекомендаціях, установках; 4) як навч. курс, який вивчається в пед. ун-тах та ін. навч. закладах за профільованими програмами. Така неоднозначність нерідко веде до плутанини, породжує незрозумілість. Цим терміном почали позначати уявлення про ті чи ін. підходи до навчання, про його методи й організаційні форми. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Педагогічна (освітня) технологія** – 1) це система функціонування всіх компонентів педагогічного процесу, побудована на науковій основі, запрограмована в часі та просторі, що приводить до передбачуваних результатів. (Селевко Г. К. Педагогические технологии на основе дидактического и методического усовершенствования УВП / Г. К. Селевко. – М. : НИИ школьных технологий, 2005); 2) в загальнопедагогічному розумінні характеризує цілісний освітній процес з його метою, змістом і методами навчання. Окремо предметна технологія – сукупність методів і засобів для реалізації визначеного змісту навчання в межах одного предмета (методика викладання предмета). Локальна ж технологія являє собою вирішення окремих дидактичних і виховних завдань. (Освітні технології: навч.-метод. посіб. / О. М. Пехота, А. З. Кіктенко [та ін.]; за заг. ред. О. М. Пехоти. – К. : А.С.К., 2003); 3) сукупність засобів і методів відтворення теоретично обґрунтованих процесів навчання і виховання, що дає змогу успішно реалізувати поставлені освітні цілі. Педагогічна технологія передбачає відповідно наукове обґрунтування, за якого ці цілі ставляться досить однозначно і збігається можливість об'єктивних поставлених вимірювань та підсумкової оцінки досягнутих результатів. (Педагогічний словник / за ред. М. Д. Ярмаченка. – К. : Пед. думка, 2001); 4) є діяльнісним сценарієм, опи-

сом педагогічної роботи, моделлю системи дій педагога і учнів (студентів), які треба виконати в ході організованого навчально-виховного процесу, що приводить до запланованого результату. (Сучасні технології в освіті: реком. бібліогр. показч. Сучасні технології навчання / АПН України ; ДНПБ України ім. В. О. Сухомлинського. – К., 2005. – Ч. 1); 5) галузь знань, що включає до себе методи, засоби навчання і теорію їх використання для досягнення цілей навчання. (Назарова Т. С. Педагогические технологии: новый этап революции // Педагогика. – 1997. – № 3); 6) це наука про розвиток, освіту, навчання і виховання особистості школяра на основі позитивних загальнолюдських якостей та досягнень педагогічної думки, а також основ інформатики. (Падалка О. С. Педагогічні технології: навч. посіб. / О. С. Падалка, А. С. Нісімчук, О. І. Смолюк, О. Т. Шпак. – К., 1995).

**Педагогічна дія** – 1) елемент педагогічної діяльності; 2) педагогічно доцільний, спланований чи імпровізований вчинок вихователя, що спричиняє зміну педагогічної ситуації або особистісні зміни. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Педагогічна діяльність** – це особливий вид суспільно корисної діяльності дорослих людей, свідомо спрямованої на підготовку підростаючого покоління до життя згідно з економічними, політичними, моральними, естетичними цілями. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Педагогічна експертиза** – сукупність процедур, необхідних для отримання колективної думки в формі експертного судження (або оцінки) про педагогічний об'єкт (явище, процес). (Словарь по социальной педагогике: учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / авт.-сост Л. В. Мардахаев. – М. : Изд. центр «Академия», 2002).

**Педагогічна етика** – відносно самостійний розділ етичної науки (профес. етики), яка конкретизує загальнолюдські принципи моралі відповідно до умов про-

фес.-пед. діяльності. З точки зору філос. науки П. е. вивчає особливості пед. моралі, обґрунтовує її принципи і з'ясовує специфіку реалізації принципів загальної моралі у сфері пед. праці, розкриває її функції, категорії, а також вивчає зміст моральної діяльності педагога загалом, охоплюючи моральні взаємини в пед. середовищі. Л. Архангельський акцентував, що профес. етика вчителя визначається як теорія, що поєднує мораль з педагогікою, і подальший розвиток профес. етики передбачає зближення етики з педагогікою. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Педагогічна компетентність** – ґрунтовні знання педагогіки і психології, зокрема, андрагогіки, медико-біологічних аспектів інтелектуальної діяльності, володіння сучасними формами, методами й засобами та технологіями навчання. (Борова Т. А. Теоретичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу : моногр. / Т. А. Борова. – Х. : Компанія СМІТ, 2011).

**Педагогічна компетентність учителя** – інтегрований результат педагогічної підготовки, який виражається в готовності педагога використовувати засвоєні знання, уміння, способи діяльності, досвід у конкретних ситуаціях педагогічної діяльності. (Мойсеюк Н. Є. Педагогіка: навч. посіб. / Н. Є. Мойсеюк. – К., 2003).

**Педагогічна кооперація** (лат. *cooperatio* — співробітництво, співпраця) – це форма організації діяльності працівників галузі освіти, навчальних закладів для спільного досягнення загальних цілей або задоволення певних освітянських потреб. За визначенням Великого тлумачного словника сучасної української мови, кооперація є особливою формою організації праці, за якої багато людей разом беруть участь у тому самому процесі або в різних, але зв'язаних між собою процесах праці; співробітництво. Ю. А. Конаржевський визначає такі принципи кооперації праці:

- мета спільної праці має бути чіткою та зрозумілою всім учасникам; партнери повинні бути ознайомлені із завданнями один одного;

- у процесі роботи повинно бути взаєморозуміння та відбуватися вільний обмін інформацією;

- усі повинні бути ознайомлені з плановими умовами спільної діяльності; якщо рішення приймаються не разом, то вони повинні бути всім зрозумілі й обґрунтовані тощо.

В основі **П.к.** лежать кооперативні принципи: відкрите членство, демократичне управління, розподіл прибутку між членами відповідно до внеску їх діяльності, політичний і релігійний нейтралітет тощо.

Метою **П.к.** є забезпечення органічного поєднання форм раціонального розподілу праці в її межах, досягнення взаємовизначених цілей, які відповідають вимогам суспільства та законодавчих актів. Розглядаючи результат кооперації праці в педагогічній спільноті як педагогічне співробітництво, важливим в діяльності освітніх установ та закладів можна вважати принцип **П.к.** (Любченко Н. В. Управління науково-методичною діяльністю закладів післядипломної педагогічної освіти: координаційний аспект: наук.-метод. посіб. / Н. В. Любченко ; за ред. Є. Р. Чернишової ; Ун-т менедж. освіти НАПН України. — К. : ЦП «КОМПРИНТ», 2013).

**Педагогічна майстерність** – комплекс властивостей особистості, який забезпечує високий рівень самоорганізації професійної педагогічної діяльності. Елементами **П. М.** є: 1) гуманістична спрямованість (інтереси, цінності, ідеали); 2) професійні знання (предмета, методики його викладання, педагогіки, психології тощо); 3) педагогічні здібності (комунікативні, перцептивні, динамізм, емоційна стійкість, оптимістичне прогнозування, креативність); 4) педагогічна техніка (уміння управляти собою, уміння взаємодіяти). (Подольак Л. Г. Психологія вищої школи: навч. посіб. для магістрів і аспірантів / Л. Г. Подольак, В. І. Юрченко. – К. : ТОВ “Філ-студія”, 2006);

2) найвищий рівень пед. діяльності (якщо характеризувати якість результату), вияв творчої активності особистості педагога (якщо характеризувати психол. механізм успішної діяльності). Коли ж ми прагнемо усвідомити витоки розвитку **П. м.**, зрозуміти шляхи профес. самовдосконалення, доцільно сформулювати визначення цієї пед. категорії так: **П. м.** – це комплекс властивостей особистості, що забезпечує самоорганізацію високого рівня профес. діяльності на рефлексивній основі. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

*Педагогічна наука* (пед. галузь людських знань) є, мабуть, чи не однією з найстаріших і по суті невіддільна від розвитку суспільства. Що більше розвивалося і ускладнювалося виробництво, то важливішого значення набувала спеціальна підготовка підростаючих поколінь до життя, то гострішою ставала необхідність в їх соціально організованому вихованні. Ставало дедалі очевиднішим, що лише за допомогою навчання і виховання можна перетворити загальнолюдську природу так, щоб людина оволоділа уміннями і навичками в певній галузі праці і була пристосована до виконання відповідних функцій у сфері матеріального чи духовного виробництва. Освіта і виховання таким чином, перетворилися на об'єктивну потребу суспільства і стали однією з найважливіших передумов його розвитку. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

*Педагогічна освіта* – професійна підготовка працівників навчально-виховних закладів. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004); 2) система підготовки спеціалістів дошкільної, початкової та середньої освіти. До працівників цієї категорії належать викладачі загальноосвітніх дисциплін профес. навч. закладів, пед. персонал закладів додаткової освіти дітей, підлітків та молоді, соціальні педагоги тощо. У широкому контексті під терміном **П. о.** розумі-

ють профес. підготовку всіх осіб, причетних до навчання і виховання молодого покоління. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Педагогічна техніка** – а) вміння використовувати власний психофізичний апарат як інструмент виховного впливу; б) сукупність раціональних засобів, умінь та особливостей поведінки вчителя, спрямованих на ефективну реалізацію обраних ним методів і прийомів навчально-виховної роботи з учнем із учнівським колективом відповідно до мети виховання. Педагогічна техніка передбачає наявність специфічних засобів, умінь, особливостей поведінки педагога: високу культуру мовлення; здатність володіти мімікою, пантомімікою, жестами; вміння стежити за своїм зовнішнім виглядом; уміння керуватися основами психотехніки; здатність до “бачення” внутрішнього стану вихованців й адекватного впливу на них. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Педагогічне тестування** (англ. *testing* – випробування, дослідження) – у широкому розумінні, спосіб одержання інформації про певний об’єкт і його характеристики шляхом випробувань; у вузькому пед. розумінні, метод оцінювання знань, умінь, навч. досягнень, компетентності учнів і студентів за допомогою тесту. Педагогічне тестування є одним з основних методів теорії педагогічного вимірювання, що передбачає об’єктивність, наукову обгрунтованість і вірогідність оцінювання учнів чи студентів. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Педагогічний досвід (ПД)** – досвід перетворення загальної педагогічної ідеї у конкретну навчально-виховну практику; це система прийомів, форм і методів діяльності педагога з формування світогляду та професійної перспективи учнівської молоді. (Денисюк Б. Передовий



досвід – 5 проблем впровадження / Б. Денесюк // Директор школи. – 2001. – № 12(256)).

**Педагогічний працівник** – особа, яка за основним місцем роботи у ВНЗ I – II рівнів акредитації професійно займається педагогічною діяльністю. Посади педагогічних працівників можуть обіймати особи з повною вищою освітою, які пройшли спеціальну педагогічну підготовку. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Педагогічний професіоналізм** – єдність особистісних та діяльнісних проявів феномена як органічно взаємозалежних підприємств.

**Педагогічні інновації** – 1) результат творчого пошуку оригінальних, нестандартних рішень різноманітних педагогічних проблем, наприклад, у розробленні нових навчальних технологій, оригінальних виховних ідей, форм та методів виховання, нестандартних підходів в управлінні. Побічним продуктом інновацій як процесу творчої діяльності є зростання педагогічної майстерності вчителя і керівника, рівня його культури, мислення, світогляду. Тобто, творчий пошук педагогічних інновацій веде до новоутворень у цілісній системі особистості. (Педагогічні інновації в сучасній школі / під ред. В. Ф. Паламарчук, І. Г. Єрмаков. – К. : Освіта, 1994); 2) актуально значущі й системні новоутворення, які виникають на основі різноманітних ініціатив і нововведень, що стають перспективними для еволюції освіти і позитивно впливають на її розвиток. (Психологія і психологія життєтворчості: навч.-метод. посіб. / ред. рада : В. М. Доній, Г. М. Несен, Л. В. Сохань, І. Г. Єрмаков [та ін.]. – К., 1996); 3) процеси створення, поширення і використання нових засобів (нововведень) для розв'язання тих педагогічних проблем, які досі розв'язувались по-іншому (Савченко О. Я. Дидактика початкової школи: підруч. для студ. пед. факультетів / О. Я. Савченко. – К. : Абрис,

1997); 4) результат процесу запровадження нового у педагогічну теорію і практику, який оптимізує (поліпшує) досягнення освітньої мети. (Буркова Л. В. Про сутність та механізм виникнення педагогічних інновацій / Л. В. Буркова // Директор школи. – 1999. – № 7); 5) характеризуються новими ідеями, діями, або адаптованими ідеями, або такими, для яких настав час реалізації. (Ангеловски К. Учителя и инновации / К. Ангеловски. – М.: Просвещение, 1991).

**Педагогічні новації** – це нові ідеї, засоби, технології, зорієнтовані на нові зміни різних структурних систем і компонентів освіти. Педагогічні інновації – це процес запровадження у практику освітніх ідей, засобів, педагогічних технологій, в результаті яких підвищуються показники (рівні) досягнень педагогічних систем і структурних компонентів освіти. (Технології впровадження освітньої політики: навч.-метод. матеріали для підготовки керівників освіти районного (міського) рівня: навч. посіб. / за наук. ред. Л. М. Ващенко, В. В. Олійника. – К., 2010. – Кн. 1).

**Педагогічні нововведення** – зміни у змісті, технологіях, управлінні навчально-виховним процесом закладів освіти, які спрямовані на підвищення ефективності навчання і виховання учнів. (Федорова Н. Ф. Організаційно-педагогічні умови діяльності школи-лабораторії наукової установи : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. пед. наук : 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / Н. Ф. Федорова ; Ін-т педагогіки АПН України. – К., 1999).

**Педагогічні технології** – технології, які забезпечують перетворення пед. процесу в освітній установі на цілеспрямовану діяльність усіх його суб'єктів. Теор. і практичне значення освітньої технології полягає у тому, що вона є ще одним системотвірним чинником освітнього процесу і освітньої діяльності, забезпечує їх цілісність, особистісну і соціально-економічну значущість. Об'єк-

тами технологізації в освітній діяльності є: цілі, зміст, організаційні форми сприйняття, переробки і представлення інформації, взаємодії суб'єктів освітньої діяльності, процедури їх особистісно-профес. поведінки, самоуправління і творчого розвитку. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Педагогічні уміння** – це сукупність педагогічних дій, що послідовно розгортаються в зовнішньому або внутрішньому плані, частина з яких може бути автоматизована (навички), спрямовані на вирішення завдань розвитку гармонійної особистості та оснований на відповідних теоретичних знаннях. (Борова Т. А. Теоретичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу : моногр. / Т. А. Борова. – Х. : Компанія СМІТ, 2011).

**Пенітенціарна педагогіка** – галузь пед. науки, яка вивчає питання організованого виховного впливу на осіб, які за вчинені кримінальні злочини відбувають за вирок суду різні види кримінального покарання (головним чином, у виді позбавлення волі), з метою їх ресоціалізації, тобто повернення до соціально нормативної самокерованої поведінки у вільному суспільстві. Об'єктом **П. п.** є пед. (виховна) система кримінально-виконавчих (пенітенціарних) установ; предмет **П. п.** – закономірності й особливості виховання (перевиховання) особистості в умовах виконання кримінального покарання як міри держ. примусу. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Передовий педагогічний досвід (ППД)** – це досвід досягнення високої майстерності, впровадження якого врешті-решт сприяє забезпеченню ефективності навчально-виховного процесу відповідно до сучасних і перспективних потреб педагогічної практики. (Десятни-

ченко Н. М. Опис педагогічного досвіду / Н. М. Десятиченко // Все для вчителя: інформаційний бюлетень. – Х., 2001. – № 9).

**Перепідготовка кадрів** – поглиблення знань, удосконалення навичок з метою сприяння переходу на новий вид занять або на нову роботу. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009).

**Персонал** – 1) (лат. *personalis* – особистий) – особовий склад організації, який працює за наймом і володіє певними ознаками. Суттєвою ознакою персоналу є наявність його трудових відносин з роботодавцем. Як правило, ці взаємовідносини оформлені трудовим договором (контрактом), хоча і не виключений варіант відсутності формального юридичного оформлення найму. В останньому випадку персонал позбавляється гарантій дотримання по відношенню до нього норм трудового законодавства. (Управление персоналом: энциклопедический словарь / под. ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1998); 2) (від лат. *personalis* – особистий) – це особистий склад організації, який працює за наймом і має певну компетенцію, що поєднує здібності і мотивацію кожного співробітника та визначає його поведінку в рамках організації. (Лук'янихін В. О. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / В. О. Лук'янихін. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2004).

**Персонал управління** – загальна кількість працівників організації, об'єднаних у спеціалізовані служби, підрозділи, які зайняті переважно різними видами розумової діяльності. На відміну від робочих працівників служби управління безпосередньо не впливають на предмет праці, тобто своїми руками (з використанням засобів праці) не виробляють матеріальних цінностей, а створюють необхідні соціально-економічні й організаційно-технічні передумови й умови для ефективної праці членів колективу, зайнятих безпосередньо виконанням

виробничих операцій. Залежно від функціональної ролі у процесі управління виокремлюють три основні категорії персоналу управління: керівники, фахівці і технічні виконавці. (Управление персоналом: энциклопедический словарь / под. ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1998).

**Підвищення кваліфікації** – навчальна діяльність, спрямована на вдосконалення, формування готовності працівника до виконання більш складних трудових функцій. Передбачає освоєння нових загальнотеоретичних і спеціально технологічних знань, розширення спектра вмінь і навичок, поглиблення розуміння зв'язку між наукою і технологією. Одна із форм освоєння прогресивного досвіду, метою якої є підвищення ефективності праці. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009); 2) підготовка, мета якої полягає в удосконаленні й розвитку набутих раніше знань і навичок. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009); 3) вид додаткової професійної освіти, відновлення і поглиблення отриманих раніше професійних знань, удосконалювання ділових якостей працівників, задоволення їх освітніх потреб, пов'язаних із професійною діяльністю. – Режим доступу : <http://www.otrok.ru/teach/enc/index.php?n=15&f=4>; 4) набуття особою здатностей виконувати додаткові завдання та обов'язки в межах спеціальності. (Підвищення кваліфікації керівників освіти за дистанційною формою навчання / В. В. Олійник, В. Ю. Биков [та ін.] ; за заг. ред. В. В. Олійника. – К. : Логос, 2006).

**Підвищення кваліфікації педагогічних кадрів** – складова загальної системи безперервної освіти особистості. Головною метою підвищення кваліфікації є приведення у відповідність фахової та посадово-функціональної компетентності працівників освіти з потребами та вимогами суспільства на конкретно-історичному етапі соці-

ально-економічного розвитку українського суспільства та інтегративних процесів у всесвітньому освітянському просторі. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Підготовка** – різновид організованої (формальної та неформальної) освіти для досягнення визначених у дослідницькій, освітній або навчальній програмі цілей учіння, що ведуть до набуття або вдосконалення кваліфікації відповідно до чинної Міжнародної стандартної класифікації освіти 2011 р., Міжнародної стандартної класифікації трудових занять 2008 р. та слухних українських законодавчо-регулятивних норм. На відміну від вітчизняної практики, де типи й види підготовки обмежуються переважно її змістом, у Тезаурусі для освітніх систем у Європі зазначаються інші типи підготовки, що подаються у понятійних межах професійної освіти та охоплюють: перемінну або альтернативну (почергова робота й навчання), професійно орієнтований курс (програма), учнівство, базову, первинну, перепідготовку та безперервний професійний розвиток. Останній тип у систематичному варіанті ТЕЗЕ деталізується через підвищення кваліфікації. Адресності останнього типу підготовки сприяє управлінський супровід, а входженню в цілісність життя – рефлексивність науково-педагогічних працівників й наставництво, включно з коучингом, в організації. Спільною рисою всіх типів підготовки НПП є гуманізація її надання з метою формування людяності у ставленнях до споживачів послуг і продукції, як і один до одного. (Штомпель Г. О. Підготовка кадрів дослідницької кваліфікації у світі / Г. О. Штомпель // Основи наукових досліджень: навч. підруч. ; за ред. В. І. Саюк, Є. Р. Чернишової. – К. : Пед. думка, 2012).

**Підготовка наукових і науково-педагогічних кадрів** – спеціально організований процес навчання осіб в аспірантурі, докторантурі вищих навчальних закладів або наукових установ та здобуття ними вищої кваліфікації за

науковими спеціальностями, що необхідно для забезпечення навчального процесу у вищих навчальних закладах, наукових установах, а також здійснення наукової і науково-педагогічної діяльності в інтересах розвитку науки й вищої освіти в Україні. (Регейло І. Ю. Підготовка наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації в Україні у ХХ — на початку ХХІ століття : моногр. / І. Ю. Регейло. — К. : Освіта України, 2014).

**Підготовчі курси** (англ. – *preparatory courses*, лат. – *cursus*) – групова форма організації навчальної діяльності (факультативна, очного або заочного навчання; підвищення кваліфікації ...), упровадження якої спрямовано на здобуття додаткових знань, умінь та навичок загальноосвітньої підготовки абітурієнтами з профільних дисциплін перед початком наступного етапу навчання.

**Підготовчі курси до вступу у ВНЗ** – одна з форм довузівської підготовки, яка дає можливість абітурієнту не тільки психологічно адаптуватися до вищого навчального закладу, але і дає можливість здобути знання та систематизувати їх для впевненості в своїх можливостях, особливо в сучасних умовах. Крім того, це різноманітні заходи, семінари, лекції, що допомагають зробити майбутньому професіоналу вірний вибір професійного спрямування тощо.

Навчання на підготовчих курсах включає:

- Підвищення рівня знань слухачів з фундаментальних дисциплін до рівня вимог ВНЗ;
- Поглиблену професійну орієнтацію слухачів;
- Підготовку слухачів до ЗНО.

**Післявузівська педагогіка** – галузь педагогічної науки, в якій розглядаються закономірності професійного зростання, післявузівської освіти і підвищення кваліфікації. (Полонский В. М. Словарь по образованию и педагогике / В. М. Полонский. – М. : Высш. шк., 2004).

**Післядипломна освіта** – 1) спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шля-

хом поглиблення, розширення і оновлення її професійних знань, умінь та навичок або отримання іншої спеціальності та професії на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду. (Закон України “Про вищу освіту” // Урядовий кур’єр. – 2002. – № 86 (15 червня). – Ст. 10.; Підвищення кваліфікації керівників освіти за дистанційною формою навчання / В. В. Олійник, В. Ю. Биков [та ін.] ; за заг. ред. В. В. Олійника. – К. : Логос, 2006); 2) є об’єктивним засобом у спілкуванні різних поколінь і категорій освітян, сприяє формуванню поглядів на власний професійний досвід з огляду на суспільні виклики до якості освіти, розвиток особистісних і ціннісних орієнтацій, необхідних для кар’єрного зростання, гармонізації інтелектуальних і духовних сил упродовж усього життя. (Ващенко Л. Інноваційне середовище післядипломної педагогічної освіти / Л. Ващенко // Післядипломна освіта в Україні. – 2012. – № 1); 3) освоєння нових знань і умінь особою, яка закінчила вищий або професійно-технічний навчальний заклад. Зазвичай мається на увазі навчання в системі підвищення кваліфікації. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятков / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009); 4) включає перепідготовку, спеціалізацію, підвищення кваліфікації, стажування фахівців. (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006).

***Післядипломна педагогічна освіта*** – галузь освіти дорослих, яка забезпечує неперервне вдосконалення професійних знань, умінь і навичок педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів освіти шляхом підвищення кваліфікації, перепідготовки, спеціалізації та стажування на основі новітніх технологій, досягнень науки і виробництва. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).



**Планування кадрового резерву** – прогнозування персональних просувань, їх послідовності і відповідних заходів; потребує опрацювання всього ланцюжка просувань, переміщень, звільнень конкретних співробітників. Основою планування кадрового резерву для висування на управлінські посади організації є докладний облік керівних посад, зокрема і тих, які стануть вакантними найближчим часом, і складання списку кандидатів на заміщення на кожну посаду. Плани кадрового резерву можуть складатися у вигляді схем заміщення посад, які мають різноманітні форми залежно від особливостей і традицій різних організацій. Схеми заміщення посад являють собою варіант схеми розвитку організаційної структури організації, орієнтованої на конкретні особистості з різними пріоритетами. В основі індивідуально орієнтованих схем заміщення посад покладаються на типові схеми, які розробляються службами керування персоналом під організаційну структуру і являють собою варіант концептуальної моделі ротації робочих місць. (Управление персоналом: энциклопедический словарь / под. ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1998).

**Планування кадрової роботи** – важливий засіб керування системою роботи з персоналом. Теоретичною основою планування кадрової роботи є державні рішення з питань соціально-економічної та кадрової політики, а також результати господарської діяльності та наукових досліджень у галузі добору, підготовки та використання кадрів. Практичною основою планування кадрової роботи є плани економічного і соціального розвитку трудових колективів. Основні види планування кадрової роботи: довгострокове (охоплює період 10–15 і більше років), перспективне (період 5 років) і поточне (від одного року). (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособие / Г. Щекин. – К.: МАУП, 2002).

**Політика підготовки кадрів** – цілі, пріоритети, методи і засоби підготовки кадрів на національному, регі-

ональному чи місцевому рівнях, а також на рівні окремих галузей та підприємств. Політика підготовки кадрів спрямована на ефективне та дієве задоволення навчальних потреб окремих осіб та підприємств. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009)

**Потенціал** (від. лат. *potential* – сила) – сукупність можливостей, джерел, засобів, запасів тощо, які можуть бути приведені в дію, використані для вирішення певних завдань, досягнення поставлених цілей; можливості окремої особи, суспільства, держави в певній галузі (військовий, економічний, творчий, життєвий). (Словарь по социальной педагогике: учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / авт.-сост Л. В. Мардахаев. – М. : Изд. центр «Академия», 2002).

**Право на освіту** – одне з основних (конституційних) соціально-культурних прав громадян України. закріплене й гарантоване Конституцією і законом України “Про освіту”. **П.Н.О.** забезпечується можливістю навчання в школі рідною мовою, безплатністю всіх видів загальної освіти, широким розвитком середньої та вищої освіти. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Прагматистська педагогіка** (лат. *Pragmatismus* – діло, дія) – пед. течія, що виникла у США наприк. ХІХ-на поч. ХХ ст. Ін. назви – «прогресивізм», «прогресивне виховання», «інструменталізм», «експерименталізм». Методологічну основу **П. п.** становили положення філософії прагматизму, викладені у творах її засновників – Ч. Пірса і У. Джемса. Остаточного оформлення **П. п.** набула у працях Дж Дьюї та його послідовників, де вона представлена у вигляді положень про необхідність радикального реформування тогочасної традиційної школи на засадах її наближення до життя, що мало б вплинути на поліпшення стану суспільства, про пріоритетну роль в

навчанні самодіяльності учнів і їх активності, про врахування індивід, потреб дітей. Основні ідеї **П. п.** передбачають: підхід до виховання як до постійної реконструкції особистого досвіду дітей; педоцентричну орієнтацію навч. і виховного процесів на спонтанні інтереси школярів; застосування діяльнісного методу (праця, ігри) організації навчання. Школа як «суспільство у мініатюрі» покликана полегшити соціалізацію учнів, відтворюючи у своїй діяльності політ., економічні та технологічні процеси. Її головна мета – сприяти самореалізації дитини у руслі задоволення особистих прагматичних інтересів. Одним із практичних втілень ідей **П. п.** був метод проєктів, розроблений У. Кілпатриком. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Прикладні наукові дослідження** – наукова чи науково-технічна діяльність, спрямована на одержання і використання знань для практичних цілей. (Стеченко Д. М. *Методологія наукових досліджень: підруч.* / Д. М. Стеченко, О. С. Чмир. – К. : Знання, 2005).

**Принципи кадрової роботи** – 1) наступність кадрів на основі систематичного підбора енергійних, творчих працівників; 2) забезпечення умов для постійного підвищення ділової кваліфікації персоналу; 3) чітке визначення прав, обов'язків і відповідальності кожного працівника; 4) поєднання досвідчених працівників з молодими кадрами; 5) забезпечення умов для професійного і посадового просування кадрів на основі об'єктивних критеріїв оцінки їхньої діяльності і особистісних якостей; поєднання довіри до кадрів з перевіркою виконання. (Щекин Г. *Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособие* / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002).

**Принципи освіти** – вихідні положення, що визначають побудову, функціонування та розвиток системи освіти в Україні. Основні **П. о.** в Україні визначені Зако-

ном України «Про освіту» (1996): доступність для кожного громадянина всіх форм і типів освітніх послуг, що надаються державою; рівність умов кожної людини для повної реалізації здібностей, таланту, всебічного розвитку; гуманізм, демократизм, пріоритетність загальнолюдських духовних цінностей; органічний зв'язок із світовою та нац. історією, культурою, традиціями; незалежність від політ, партій, громадських і релігійних організацій; наук., світський характер освіти; інтеграція з наукою і виробництвом; взаємозв'язок з освітою ін. країн; гнучкість і прогностичність системи освіти; єдність і наступність системи освіти; безперервність і різноманітність освіти; поєднання держ. управління і громадського самоврядування в освіті. **П. о.** мають бути покладені в основу діяльності всіх навч. закладів незалежно від форми власності та підпорядкування, вони визначають діяльність наук., наук.-метод., метод, установ, наук.-виробничих підприємств, держ. і місцевих органів управління освітою та самоврядування в галузі освіти. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008.).

**Прогнозування** – 1) дослідження, що базується на всебічному аналізі ретроспективного розвитку, глибокому знанні об'єктивних законів та має на меті наукове обґрунтування можливого стану об'єктів у майбутньому і визначення альтернативних шляхів строків та умов досягнення такого стану. (Стеченко Д. М. Методологія наукових досліджень: підруч. / Д. М. Стеченко, О. С. Чмир. – К. : Знання, 2005); 2) спеціальне наукове дослідження конкурентних перспектив розвитку будь-якого явища; процес наукового передбачення майбутнього стану предмета чи явища на основі аналізу його минулого й сучасного, систематична науково-обґрунтована інформація про якісні і кількісні характеристики розвитку цього предмета чи явища в перспективі. (Цехмістрова Г. С. Основи наукових досліджень: навч. посіб. / Г. С. Цехмістрова. – К. : Вид. дім «Слово», 2004); 3) сукупність

засобів і прийомів мислення, що дають змогу на основі аналізу ретроспективних, екзогенних (зовнішніх) та ендогенних (внутрішніх) даних, а також їх змін у певному періоді часу вивести судження певної достовірності стосовно майбутнього розвитку об'єкту. (Філіпенко А. С. Основи наукових досліджень: конспект лекцій / А. С. Філіпенко. – К. : Академвидав, 2004).

**Проекти професійного розвитку педагогів** – це спеціально сконструйоване розвивальне професійне середовище, яке спрямоване на створення системи безперервної освіти в міжкурсовий період. (Сорочан Т. Безперервна освіта педагогів: управлінський аспект / Т. Сорочан // Післядипломна освіта в Україні. – 2010. – № 2).

**Професійна етика** – сукупність моральних норм, що регулюють професійну діяльність. Із зростанням у суспільстві цінностей людського життя, збільшення залежності результатів діяльності виробничих організацій, усього суспільства від виконання своїх професійних обов'язків кожним робітником, різко зростає значення проблеми обов'язку, відповідальності, чесності, порядності і т. п., формування моральних норм, які упорядковують взаємини спеціалістів між собою та іншими людьми. (Психолого-педагогический словарь для учителей и руководителей общеобразовательных учреждений / под ред. П. И. Пидкасистого. – Ростов н/Д. : Феникс, 1998).

**Професійна кар'єра** – це становлення працівника як професіонала, кваліфікованого фахівця у своїй справі, що відбувається впродовж трудового життя людини. Вона може реалізуватися в різних організаціях і на підприємствах. Може існувати й внутрішньо організаційна кар'єра, що формується в межах однієї організації. (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006).

**Професійна компетентність** – глибокі знання і широка ерудиція в науково-предметній галузі, нестандартне

мислення, креативність, володіння інноваційною тактикою і стратегією, методами вирішення творчих завдань. (Борова Т. А. Теоретичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу : моногр. / Т. А. Борова. – Х. : Компанія СМІТ, 2011); 2) (лат. *professio* – офіційно оголошене заняття; *compereto* – досягати, відповідати, підходити) – інтегративна характеристика ділових і особистісних якостей фахівця, що відображає рівень знань, умінь, досвіду, достатніх для досягнення мети з певного виду профес. діяльності, а також моральну позицію фахівця. Компетентність – це сукупність знань і вмінь, необхідних фахівцю для здійснення ефективної профес. діяльності: вміння аналізувати і прогнозувати результати праці, використовувати сучасну інформацію щодо певної галузі виробництва. Компетентність фахівця включає профес. знання, вміння і навички, досвід роботи у певній виробничій галузі виробництва, соціально-комунікативні й індивід, здібності особистості, що забезпечують самостійність у здійсненні профес. діяльності. Поняття «компетентність» застосовується стосовно різних категорій фахівців, характер праці яких пов'язаний з прийняттям відповідних рішень, тобто тих, котрі уповноважені вирішувати (це і управлінці, і експерти, і діагности), це фахівці з ґрунтовними глибокими знаннями у певній галузі (вчені, викладачі, мистецтвознавці). Водночас відносно деяких фахівців термін «компетентність» не вживається, якщо їх вважають спеціалістами високої кваліфікації і називають професіоналами, майстрами (пілот, диригент, хірург, художник). За рівнем професіоналізму фахівці цієї категорії не поступаються тим, яких називають компетентними. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Професійна компетентність викладача** (лат. *competentis* – належний, відповідний) – інтегрована професійно-особистісна характеристика викладача, яка

включає ціннісні орієнтації, фахові й функціональних знання, уміння і навички та особистісні якості, спрямовані на досягнення ефективного результату у професійній діяльності. У структурі **П.к.в.** виділяють такі компоненти: мотиваційний – сукупність потреб, мотивів, інтересів, ціннісних орієнтацій, ставлень, адекватних цілям і завданням педагогічної діяльності, та їх інтегративних комплексів (пізнавальні потреби й інтереси, гуманістична спрямованість, прагнення реалізуватись у науково-педагогічній діяльності тощо); когнітивний – сукупність знань, необхідних для здійснення науково-педагогічної діяльності (знання предмета, педагогічні, психологічні, основи організації й управління навчальним процесом тощо); операційний – сукупність умінь і навичок, необхідних для практичного вирішення навчальних і виховних задач (уміння встановлювати міжособистісний контакт, організувати міжособистісну взаємодію, упорядковувати і передавати навчальну інформацію тощо); особистісний – сукупність важливих для професійної педагогічної діяльності особистісних якостей (комунікативність, відповідальність, емпатійність, готовність до рефлексії, здатність до самоаналізу і самоуправління тощо). (Луговий В. І. Формування ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників – важлива умова їх успішної діяльності в сучасній вищій школі / В. І. Луговий // Проблеми освіти : наук. зб. / Ін-т інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. – К., 2010. – Вип. 63, ч. 1; 2) The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF). [електронний ресурс] – Режим доступу : [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture))

**Професійна консультація** – надання людині кваліфікованої допомоги у виборі чи зміні професії, місця роботи, перенавчання на основі всебічного вивчення та врахування її профес. інтересів, прагнень, індивід.-психол. можливостей, ціннісних орієнтацій, стану здоров'я, а також потреб ринку праці в кадрах. Мета **П. к.** полягає у формуванні в людини внутрішньої готовності до

усвідомленої і самостійної побудови, коригування і реалізації своєї профес. кар'єри, здатності розглядати себе як особистість, що розвивається у часі, знаходить особистісно значущі смисли в конкретній профес. діяльності. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Професійна мотивація** (англ. *professional motivation*, лат. *professionalem motivation*) – одним із перших хто вказав на складність людських потреб і їх вплив на мотивацію був Абрахам Маслоу. Для того, щоб мотивувати конкретну людину керівник повинен дати їй можливість задовольнити свої найважливіші потреби таким чином, який сприяв би досягненню стратегічних цілей навчального закладу. Ця безперервна робота повинна проводитися за різними напрямками, що враховує індивідуальні особливості та підходи до персоналу. Ключовим механізмом **п.м.** є створення стійких зв'язків між діями як співробітників так і керівництва та відповідною реакцією на них. **П.м.** стимулює у персоналу вдосконалення рівня свого професіоналізму. Важливий важелям **п.м.** можуть слугувати: потреба в емоційному комфорті, спілкуванні, повазі, професійних досягненнях. Існує безліч заохочень **п.м.** як матеріальних, так і нематеріальних. Найбільш ефективним є поєднання цих стимулів. Мотивувати, це означає знати, що важливим є для співробітника і запропонувати «це важливе» в обмін на бажану робочу поведінку. (Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти: науково-практичні основи : моногр. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К. : Пед. думка, 2012; 2) Морозова М. Е. Стимулювання персоналу до професійного розвитку / М. Е. Морозова // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. пр. / Ун-т менедж. освіти НАПН України ; редкол.: О. Л. Ануфрієва [та ін.]. — К. – 2005. – Вип. 1(14), ч. 1. / голов. ред. В. В. Олійник. –2010).

**Професійна освіта** – 1) підготовка у навчальних закладах спеціалістів різних рівнів кваліфікації для трудо-



вої діяльності в одній з галузей народного господарства, науки, культури; невід’ємна частина єдиної системи народної освіти. Зміст професійної освіти містить поглиблене ознайомлення з науковими основами й технологією обраного виду праці; прищеплення спеціальних практичних навичок і вмінь; формування психологічних і моральних якостей особистості, важливих для роботи у певній сфері людської діяльності. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004); 2) соціально і педагогічно організований процес трудової соціалізації особистості, що забезпечує орієнтацію і адаптацію в світі професій, оволодіння конкретною спеціальністю та рівнем кваліфікації, неперервний ріст компетентності, майстерності та розвиток здібностей в різноманітних сферах людської діяльності. Створює умови для професійного становлення, розвитку і самореалізації особистості та сприяє досягненню гуманістичних та демократичних цілей суспільства. (Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад. – М. : Большая Рос. энциклопедия, 2003); 3) сукупність знань, практичних умінь і навичок, необхідних для виконання роботи в певній галузі трудової діяльності. (Фіцула М. М. Педагогіка: навч. посіб. / М. М. Фіцула. – К. : «Академвидав», 2005).

***Професійна педагогіка*** – наука про загальні та специфічні закони, закономірності, особливості, принципи та умови освіти, навчання, учіння і виховання особистості професіонала (кваліфікованого робітника, інженера, вчителя, лікаря та ін. фахівців). П. п. вивчає закономірності і закони навчання людини професії і формування професійно і соціально важливих якостей особистості окремих працівників і виробничого персоналу в цілому для різних галузей промисловості, сільського господарства та сфери послуг, їх профес. компетенцій з урахуванням сучасних і перспективних вимог ринкової економіки. Вона розкриває методологічні, теор. і метод. основи пед. процесу в профес. школі будь-якого рівня, в різних

системах профес. підготовки фахівців, у т. ч. й короткотермінової в умовах виробництва, а також перепідготовки, підвищення кваліфікації безробітних в центрах зайнятості, додаткової освіти. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Професійна перепідготовка** – специфічна форма післядипломної освіти, спрямована на здобуття ін. спеціальності при збереженні попереднього освітньо-кваліфікаційного рівня. Перепідготовка молодшого спеціаліста, бакалавра, спеціаліста, магістра здійснюється відповідно до інтегрованих програм підготовки молодших спеціалістів, бакалаврів, спеціалістів, магістрів, але за ін. спеціальністю. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Професійна підготовка** – система організаційних і педагогічних заходів, що забезпечує формування в особистості професійної спрямованості, знань, навичок, умінь і професійної готовності. (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособие / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002).

**Професійна придатність** – сукупність і структура психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних для досягнення суспільно прийнятної ефективності у професійній роботі. Професійна придатність формується у процесі праці за наявності позитивної професійної мотивації. (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособие / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002).

**Професійне визнання** (*Professional recognition*) – стосується права власника кваліфікації на практичну діяльність і відповідний професійний статус. У межах Європейського Союзу визнання в професійних цілях визначається як правовий акт, за яким компетентний орган у приймаючій країні визнає, що кваліфікація, отримана

за рубежем, прийнятна для здійснення на її території законодавчо регульованої професійної діяльності (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш [та ін.] ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Професійне середовище** (англ. – *professional environment*, лат. – *professionalem environment*) – це цілісний, організований з різними ступенями складності, відносно саморегульований механізм, який постійно взаємодіє з навколишнім середовищем (макросередовище, мікросередовище), здійснення професійної діяльності особистості, що так чи інакше впливає на її свідомість, поведінку і результативність діяльності, і характеризується численними рівнями, складними зв'язками, факторами та відносинами між суб'єктами цієї діяльності з урахуванням суспільних, нормативно-правових, організаційно-управлінських, інформаційних, фінансових, матеріальних та духовних умов впливу (прямо чи опосередковано, стихійно чи цілеспрямовано).

Цілеспрямоване формування **п.с.** має послабити асиміляцію факторів впливу, які зумовлюють поряд із позитивним впливом негативні моменти, що дестабілізують свідомість та поведінку особистості. Особливостями **п.с.** є: рівень і характер можливостей для самоактуалізації та самореалізації, прояву індивідуальних здібностей і творчого потенціалу особистості; рівень єдності й цілісності складових професійних відносин та рівень рівномірності розвитку професійного оточення працівника; наявність різних критеріїв (процесуальних, нормативних, діяльнісних, поведінкових, критеріїв результативності, ефективності виконання певних функцій, завдань або їх сукупності) рівня його сформованості. Розрізняють такі види **п.с.**, а саме: реалістичне, інтелектуальне, соціально-конвенційне тощо.

Нормативними елементами формування **п.с.** вважають: системи (під-системи) професійного розвитку

персоналу (юридичного, нормативно-правового, адміністративного, функціонального, інформаційного, організаційного, соціального, фінансового, технічного забезпечення професійної діяльності); рівень професійна культура (норми поведінки), професійна компетентність; професійна наміри, норми (стандарты) професійної діяльності в цілому, а також профілі компетенцій, посадові інструкції тощо.

**Професійний розвиток** – 1) процес формування суб'єкта професійної діяльності, тобто системи певних властивостей в умовах неперервної професійної освіти, самовиховання та здійснення професійної діяльності. У процесі **П. р.** особистість оволодіває системою профес. важливих якостей, до якої входять комунікативні, мотиваційні, характерологічні, рефлексивні, освітні, інтелектуальні, психофізіологічні властивості людини. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008); 2) це набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навичок, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. Це процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад. (Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : «Кондор», 2003); 3) це набуття співробітниками нових компетенцій, знань, умінь і навичок, які вони використовують чи будуть використовувати у своїй професійній діяльності; процес формування у співробітників організації нових професійних навичок і знань. (Лук'янихін В. О. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / В. О. Лук'янихін. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2004).

**Професійний розвиток методистів** – процес якісної зміни сукупності науково-методичних знань, умінь, навичок в сфері здійснення методичної діяльності, що призводить до творчої самореалізації методиста у про-

фесійній діяльності та підвищення результативності педагогічної роботи взаємодіючих з ним педагогів, а також особистісно-ділових якостей, креативності, мотиваційної сфери і ціннісних орієнтацій, які спрямовуються на позитивний розвиток методиста. (Колосова Л. М. Управління професійним розвитком методистів науково-методичних установ в регіональній безперервній педагогічній освіті : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / Л. М. Колосова ; Університет менеджменту освіти. – К., 2013).

**Професійний розвиток дорослих** (англ. – *Adult professional development*, лат. – *professionalem progressionem adult*) – це сукупність соціальних, педагогічних і психологічних чинників розвитку особистості як сутнісний аспект її загального розвитку відбувається протягом активного життєдіяльного циклу та характеризується: формуванням здатності до свідомої професійної діяльності; успішністю оволодіння професійними знаннями, вміннями і навичками під час професійного навчання; усвідомленням професійного плану самореалізації; досягненням придатності до виконання професійної праці за здобутим фахом; рівнем досягнення суспільно-професійного успіху в соціумі; розвитком професійних якостей особистості в процесі багаторічної праці за обраним фахом.

Виходячи із змістових і процесуальних характеристик загального розвитку особистості має місце періодизація **п. р. д.**, зокрема професійного навчання, професійної праці дорослих, постпрофесійної ремінісценції пенсіонерів. Кожний з даних періодів визначено за інтегральним критерієм діяльності людини, яка спрямована на формування адекватного ставлення особистості до професійної праці, на її підготовку до професійного самовизначення, реалізацію особистості в професійній діяльності, на професійну ідентифікацію особистості і, зокрема, професійну рефлексію. Період професійного навчання є періодом професійної ідентифікації, засвоєння професійних знань, планування свого соціально-про-

фесійного і кваліфікаційного розвитку. Період професійної праці характеризується інтенсивною професійною адаптацією, ідентифікацією і стабілізацією, реалізацією особистісного потенціалу і наступним регресом професійної активності, що поступово посилюється. У період постпрофесійної ремінісценції відбувається пристосування до радикальної зміни ситуації (соціальної, професійної), має місце домінування оцінних соціально-професійних рефлексій.

Така періодизація **п. р. д.** диференціює цілісний процес становлення професійної особистості, виокремлюючи зміст, форми і методи формування й розвитку професійного аспекту (інтегральної професійно значущої якості) в кожному з періодів її розвитку. Кожний з наступних періодів за своїм психологічним змістом і результатами професійного розвитку особистості визначається, передусім, змістом і результатами професійного розвитку особистості у попередньому періоді. Психологічний зміст і процес **п. р. д.** у кожному з визначених періодів характеризується набуттям нових особистісних властивостей.

***Професійний розвиток особистості*** – професійне формування особистості у процесі соціалізації індивіда. Процес підготовки людини до певного виду трудової діяльності включає в себе засвоєння нею необхідних трудових навичок і функцій; соціальних норм поведінки; системи моральних цінностей. (Управление персоналом: энциклопедический словарь / под. ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1998).

***Професійний розвиток персоналу*** – це цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання упродовж їхньої трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності надання послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та

потенційних можливостей. (Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. / В. А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002).

**Професійні освітні кваліфікації** (*Professional educational qualifications*) – освітні кваліфікації, які орієнтовані на вихід випускника на ринок праці, здійснення професійної діяльності та надаються в освітній сфері з урахуванням професійних стандартів за результатами виконання професійних освітніх програм. Професійні освітні кваліфікації не слід плутати із академічними кваліфікаціями (ступенями), що орієнтовані на подальше навчання, або професійними кар'єрними кваліфікаціями, які надаються роботодавцями у сфері праці (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад.: І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш [та ін.] ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Професійно-кваліфікаційне просування працівників** являє собою сукупність форм, методів і засобів організації планомірного, послідовного, заздалегідь спроектованого навчання та переміщення робітників від простої до складної праці, від низьких до високих ступенів професійної майстерності з урахуванням інтересів працівника і потреб виробництва. (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006).

**Професійний тріумф** – досягнення фахівцем особистісних і суспільно значущих результатів професійної діяльності стосовно еталона або мети, зовнішніх або внутрішніх критеріїв, соціального стандарту, загально-визнаної якості тощо), які є особливо значущими для людини і суспільства та презентуються в свідомості фахівця як феномен професійного успіху, а також зумовлюють відчуття стану задоволення, гордості за результати професійної діяльності. ( Чернишова Є.Р. Формування кадрового потенціалу системи післядипломної педаго-

гічної освіти: науково-практичні основи: монографія / Є.Р. Чернишова; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К.: Педагогічна думка, 2012. Chernyshova E. R. The realization of idea of the triumph of personality in the educational sphere / E. R. Chernyshova // Режим доступу: <http://umo.edu.ua/katalog/850-elektronne-naukove-fahove-vydannja-qteorija-ta-metodyka-upravlinnja-osvitojuqvypusk-11-2013>).

**Професіограма** – документ, що містить опис якостей, які повинен мати співробітник на посаді. Основними розділами **П.** є: 1) загальна характеристика професії та її значення; 2) особливості трудового процесу; 3) психограма професії робітника, його можливостей, здібностей; 4) сукупність вимог до особистості, ділових і професійних якостей співробітника. (Веснин В. Р. Менеджмент в вопросах и ответах: пособ. для изучения и подготовки к экзаменам и зачетам / В. Р. Веснин. – М. : Элит, 2004).

**Професіонал** – майстер своєї справи; людина, що обрала роботу в будь-якій галузі постійним, основним своїм заняттям, перетворивши це заняття у професію, володіючи необхідними для цього заняття знаннями, розумінням справи й уміннями. В ряді країн професіоналами називають осіб вільних професій, дипломованих спеціалістів і високих посадових осіб в промисловості або комерції. (Словарь по социальной педагогике: учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / авт.-сост Л. В. Мардахаев. – М. : Изд. центр «Академия», 2002).

**Професіоналізація** – це визначення особою будь-якого заняття своєю професією, перехід до складу професіоналів; процес, завдяки якому посада, як наслідок, може мати претензію на статус, з якого слугує винагорода та привілеї професії. (Дэвид Д. Большой толковый социологический словарь / Д. Дэвид. – М. : АСТ, Вече, 2001. – Т. 2).

**Професіоналізм** – 1) набуття у процесі навчальної і практичної діяльності здатності до компетентного вико-



нання трудових функцій; рівень майстерності в певному виді занять, що відповідає рівню складності поставлених завдань. (Словарь по социальной педагогике: учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / авт.-сост Л. В. Мардахаев. – М. : Изд. центр «Академия», 2002); 2) (лат. *profiteer* – оголошую своєю справою) – сукупність знань, навичок поведінки та дій, що свідчать про профес. підготовку, навченість, придатність людини до виконання профес. функцій. **П.** – сформована у процесі навчання та практичної діяльності готовність до компетентного виконання функціональних обов'язків, що оплачуються; рівень майстерності у профес. діяльності, що відповідає рівню складності роботи. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Професіоналізм педагога** – сукупність психофізичних, психічних та особистісних змін, які відбуваються у людині в процесі оволодіння знаннями та довготривалої діяльності, що забезпечують якісно новий, вищий рівень розв'язання складних професійних завдань. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К.: «ЕкОб», 2004).

**Профіль навчання** (*Profile of study*) – сукупність основних типових характеристик освітньої / навчальної програми, що відображають специфіку спрямування вищої освіти. Серед таких характеристик – орієнтація освітніх / навчальних програм, що визначає їх тип (А – теоретичний, академічний, В – практичний, професійний). Орієнтаційні типи характерні для всіх рівнів і циклів вищої освіти – бакалаврського, магістерського, докторського (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш [та ін.] ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Психотехніка** – одна з галузей прикладної психології, яка розробляє проблеми психології та психофізіології

праці. Виникла на початку ХХ ст. Центральні проблеми психотехніки – професійна консультація, професійний відбір, раціоналізація трудових процесів, техніки і умов праці, зниження травматизму й аварійності, удосконалення методів виробничого навчання. Для розв'язання цих проблем широко використовується метод тестів, за допомогою яких вивчаються природні здібності людей. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

## Р

**Раціоналізаторський педагогічний досвід** – підвищення якості навчання та виховання внаслідок педагогічної діяльності, організованої найбільш доцільно і раціонально на основі існуючих форм, методів і прийомів роботи педагога. (Шевчук С. Методологічний аспект вивчення, узагальнення та впровадження передового педагогічного досвіду / С. Шевчук // Післядипломна освіта в Україні. – 2010. – № 2).

**Раціональна кадрова політика** – політика, яка характеризується наявністю у керівництва обґрунтованого прогнозу розвитку навчального закладу та засоби впливу на неї. (Кадровий потенціал системи післядипломної педагогічної освіти: організаційно-технологічний аспект: наук. вид. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2011).

**Реактивізація досвіду** – процес чи сукупність процесів, що дозволяє перевести досвід як сукупність знань, умінь, навичок, які здобуваються в житті, на практиці, з постактивного в активний стан для повторного використання, його відновлення. Досвід може бути масовим, раціоналізаторським, новаторським. Передовий педагогічний досвід є таким, завдяки якому досягаються кращі, ніж у масовому досвіді, результати. Р.д. може бути складовою процесу дисемінації передового педагогічного досвіду, яка включає вивчення, узагаль-

нення, експертизу, трансформування продуктів передового педагогічного досвіду; адресну підтримку педагогічних працівників, навчальних закладів, які освоюють передовий педагогічний досвід. У наш час, на думку вітчизняних науковців, передовий педагогічний досвід є підґрунтям нової галузі педагогіки – педагогічної інноватики (лат. *innovatio* – оновлення, зміна), яка передбачає найвищий ступінь педагогічної творчості, процес творення, запровадження та поширення в освітній практиці нових ідей, засобів, педагогічних і управлінських технологій, у результаті яких підвищуються показники (рівні) досягнень структурних компонентів освіти, відбувається перехід системи до якісно іншого стану. (Любченко Н. В. Управління науково-методичною діяльністю закладів післядипломної педагогічної освіти: координаційний аспект: наук.-метод. посіб. / Н. В. Любченко ; за ред. Є. Р. Чернишової ; Ун-т менедж. освіти НАПН України. — К. : ЦП «КОМПРИНТ», 2013).

**Резерв керівних кадрів** – 1) спеціально сформована група працівників, які за своїми якостями відповідають вимогам, що пред'являються до керівників певного рангу, які пройшли атестаційний відбір, спеціальну управлінську підготовку і досягли позитивних результатів у професійній діяльності. (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособие / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002); 2) це група працівників, яких відібрано для висування на керівні посади за результатами оцінювання їхніх професійних знань, умінь і навичок. (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006).

**Резерв керівних кадрів** – це група працівників, яких відібрано для висування на керівні посади за результатами оцінювання їхніх професійних знань, умінь і навичок. (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006).

**Рейтингова оцінка** – велика кількість балів, що дає викладачеві більш об’єктивно оцінювати знання і уміння студентів у процесі навчання. (Мороз І. В. Кредитно-модульна система організації навчального процесу / І. В. Мороз. – К. : Освіта України, 2005).

**Ресурси трудові** – 1) головна продуктивна сила суспільства, яка складається з працездатного населення в робочому віці й економічно активного населення за межами робочого віку. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004); 2) частина населення країни, що має сукупність фізичних і духовних здібностей, загальноосвітні знання для роботи в народному господарстві, включаючи населення старше і молодше працездатного віку, зайняті в суспільному виробництві. (Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособие / Г. Щекин. – К.: МАУП, 2002).

**Ресурсне забезпечення формування кадрового потенціалу в навчальних закладах системи ППО** — це у контексті світових тенденцій розвитку освітнього ринку праці на сучасному етапі розвитку суспільства детермінується стадією його розвитку і складається з таких етапів: планування ресурсів, набору персоналу, відбору, визначення заробітної плати й пільг, профорієнтації й адаптації, навчання, оцінювання професійної діяльності, підвищення, пониження, звільнення працівників, підготовки керівних кадрів, керування посадовим просуванням тощо. (Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти: науково-практичні основи : моногр. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К. : Пед. думка, 2012).

**Ресурсний потенціал навчальних закладів системи ППО** (англ. – *Resource Potential of the system of Postgraduate Pedagogical Education*, лат. – *resource potential educationem system Postgraduate Education*) – це

здатність комплексу його людських і матеріальних ресурсів забезпечити досягнення стратегічної мети розвитку з урахуванням суспільно значущих освітніх цілей. У єдності просторових і тимчасових характеристик це поняття концентрує в собі одночасно педагогічні та кадрові зв'язки і відносини, притаманні педагогічному процесу, та має тенденцію з часом змінюватися й розвиватися, накопичувати нові характеристики та здатності, включаючи елементи майбутнього розвитку.

Формування **р. п. н. з.** у контексті світових тенденцій розвитку освітнього ринку праці на сучасному етапі розвитку суспільства складається з таких етапів: планування ресурсів, набору персоналу, відбору, визначення заробітної плати й пільг, профорієнтації й адаптації, навчання, оцінювання професійної діяльності, підвищення, пониження, звільнення працівників, підготовки керівних кадрів, управління посадовим просуванням тощо. (Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти: науково-практичні основи : моногр. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К. : Пед. думка, 2012).

**Ринок підготовки кадрів** – пропозиція щодо підготовки кадрів і попит на підготовку кадрів у країні чи регіоні, а також співвідношення між основними задіяними сторонами (наприклад, установами з підготовки кадрів, підприємствами, соціальними партнерами, викладацьким складом, перспективними слухачами). (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009).

**Ринок праці** – 1) динамічна система, в якій взаємодіють роботодавці та наймані працівники і яка виконує основні функції регулятора руху робочої сили в господарстві країни. Основними компонентами ринку праці є: Попит на робочу силу і пропозицію робочої сили; вартість робочої сили; ціна робочої сили; конкуренція між

роботодавцями та особами що отримують роботу, роботодавцями та найманими працівниками. Суб'єктами ринку праці виступають: роботодавці та їх представники (спілки); працівники та їх представники (профспілки); держава та її органи (міністерство праці та соціального захисту населення, департаменти, комітети та департаменти з праці та зайнятості і т. д.). У вузькому розумінні ринок праці означає місце, де укладаються угоди між наймачами і продавцем робочої сили. Наймання робочої сили складний процес, і акт найму - тільки завершальний етап у довгому процесі кількісного та якісного визначення потреби наймача в робочій силі. Рішенням працівника про наймання передує тривалий процес прийняття рішення і вчинення певних дій. Тому термін ринок праці в зарубіжних джерелах замінюють адекватним поняттям «система зайнятості». Ринок праці буває зовнішній і внутрішній, відкритий і закритий. (Управление персоналом: энциклопедический словарь / под. ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1998); 2) елемент ринкової економіки; ринок вільних (незайнятих) трудових ресурсів; механізм погодження інтересів суб'єктів ринку – найманих робітників, тобто осіб, котрі уклали трудовий договір з адміністрацією підприємства, установи, організації, окремою особою про умови трудової діяльності, за яку працівник отримує оплату згідно з угодою, та роботодавців, тобто осіб, котрі управляють підприємством. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008); 3) сфера обміну функціонуючої робочої сили на життєві засоби, реальну заробітну платню на основі законів попиту і пропозиції, вартості робочої сили, граничної продуктивності праці і конкуренції. (Социологическая энциклопедия / под. ред. А. Н. Данилова. – Минск : Беларуская Энцыклапедыя, 2003); 4) це система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили. Ринок праці – це право кожного працівника вільно, на основі трудового найму за вибором, бажанням та ринковими цінами працевлашту-

ватись. (Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003); 5) це система соціально-економічних відносин між державою, роботодавцями і працівниками у всьому комплексі трудових відносин, купівлі-продажу трудових послуг, у т. ч. підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації і залучення людей до процесу виробництва. Термін «ринок праці» означає, що як товар найманий робітник пропонує власникові робочого місця свою працю, а не робочу силу, тобто здатність до праці. (Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – К. : Вид. дім «Юридична книга», 2003).

**Рівень освіти** (*Level of education*) – місце освітньої / навчальної програми, відповідного академічного ступеня (кваліфікації) в системі освіти, зокрема вищої освіти. Рівень освіти, поряд з галуззю освіти, є основною класифікаційною змінною Міжнародної стандартної класифікації освіти. Кваліфікації також ідентифікуються з певними рівнями європейських і національних рамок кваліфікацій. Зазвичай існує національна ієрархія рівнів освіти, академічних ступенів, кваліфікацій (з цією метою в різних країнах прийнято національні системи класифікації освіти та рамки кваліфікацій). Кількість рівнів освіти, академічних ступенів, кваліфікацій може відрізнятися поміж країнами та системами вищої освіти (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад.: І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш [та ін.] ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Рівень професіоналізму** – якісна характеристика ступеня відповідності реальних проявів людини в діяльності пропонованим до неї вимогам. Розрізняють дилетантський, рутинний та інноваційний рівні професіоналізму. (Колпаков В. М. Самоменеджмент: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів / В. М. Колпаков. – К. : Персонал, 2008).

**Рівні кваліфікацій.** В Україні визначають вимоги до компетентності працівника під час виконання посадових обов'язків з урахуванням їх складності, нестандартності і рівня відповідальності. У Європейському Союзі використовують різні критерії визначення рівнів: 1) вхідні (або вимоги до вступу) для програм навчання, що дають право на присвоєння кваліфікацій або для їх оцінки; 2) характеристики програм, що дають право на присвоєння кваліфікації; 3) критерії результату навчання (досягнення його цілей); критерії з погляду праці; 4) місце кваліфікації в ієрархії професій; 5) формальні критерії встановлення рівнів кваліфікацій. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009).

**Робота з кадровим резервом** – діяльність служби управління персоналом і посадових осіб різних рівнів управління організацією, спрямована на планування, добір, формування та навчання кадрового резерву. Робота з кадровим резервом включає: складання прогнозу та плану передбачуваних змін у складі керівних кадрів; попередній набір кандидатів у резерв; отримання інформації про ділові та особистісні якості кандидатів. Основні критерії при доборі кандидатів у резерв: відповідний рівень освіти та професійної підготовки; досвід практичної роботи з людьми; організаторські здібності; особистісні якості, стан здоров'я, вік. (Управление персоналом: энциклопедический словарь / под. ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1998).

**Розвиток інноваційного середовища ППО** та кожного окремого навчального закладу її системи є цілеспрямованою стратегією освітньої політики, у межах якої забезпечується її повноцінний перехід до нової, вищої якості. (Ващенко Л. Інноваційне середовище післядипломної педагогічної освіти / Л. Ващенко // Післядипломна освіта в Україні. – 2012. – № 1).

**Розвиток людських ресурсів** – це системно організований процес безперервного професійного навчання



працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих завдань, створення резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006).

**Розвиток особистості** – процес формування особистості як соціальної якості індивіда в результаті її соціалізації і виховання. Маючи природні анатомо-фізіологічні передумови до становлення особистості, дитина в процесі соціалізації вступає у взаємодію з оточуючим світом, оволодіваючи досягненнями людства. Це оволодіння відбувається за допомогою дорослих, які організують і спрямовують її діяльність і спілкування. Таким чином, провідним у розвитку особистості є процес виховання. Передумовою й результатом здійснення розвитку особистості є потреби. Рушійною силою - суперечність між буттям наявним і бажаним, яке в психологічному плані є внутрішньою суперечністю між зростаючими потребами та реальними можливостями їх задовольнити. Якості та функції особистості, що формуються в результаті Р. о., відтворюють в особистості сформовані історично людські якості. Процес Р. о. передбачає зміни впродовж життя. У процесі Р. о. людина наближається до особистісної зрілості, за якою вона вміщує в собі весь великий світ і розрізняє цінності трансцендентальні від цінностей суєтних, буденних. Особистість розвивається завжди як індивідуальність. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

## С

**Самоактуалізація** – здатність людини переходити із стану можливостей до стану діяльності; намагання більш повно проявити духовний і творчий потенціал особистості. (Мойсеюк Н. Є. Педагогіка: навч. посіб. / Н. Є. Мойсеюк. – К., 2003).

**Самовизначення професійне** – ступінь самооцінки себе як фахівця певної професії; змістовна сторона спрямованості особистості, яка взаємодіє з покликанням; важливіший об'єкт формування особистості у процесі професійної орієнтації. (Психолого-педагогический словарь для учителей и руководителей общеобразовательных учреждений / под ред. П. И. Пидкасистого. – Ростов н/Д. : Феникс, 1998).

**Самовиховання** – свідомо діяльність людини, спрямована на вироблення і вдосконалення позитивних і подолання негативних своїх якостей, на формування своєї особистості у відповідності з поставленою метою. С. призначене укріплювати й розвивати здатність добровільно виконувати як особисті обов'язки, так і засновані на вимогах соціальної групи. У процесі С. формуються моральні почуття, життєво необхідні звички, навички доцільної поведінки, вольові якості тощо. С. – складова і результат процесу духовного розвитку особистості. Виконання самостійно прийнятих рішень, додання труднощів у повсякденній діяльності, вимогливість до себе сприяють С. На думку Л. Виготського, С. завжди є видозміною спадкової поведінки і прищепленням людиною самій собі нових форм реагування. Р. Немов визначає мету С. через формування і розвиток особистістю тих корисних якостей, які необхідні їй для життя в суспільстві. Зміст С. завжди так чи інакше залежить від істор. умов, в яких живе і розвивається людина. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Самоконтроль** – 1) інтегративна здатність аналізувати і оцінювати власну поведінку та діяльність із метою перевірки досягнутих результатів та приведенні їх у відповідність із поставленими цілями, суспільно значущими нормами, правилами, еталонами, а також суб'єктивними вимогами та уявленнями. Самоконтроль – невід'ємний регулятивний компонент будь-якої цілеспрямованої діяльності (ігрової, навчальної, виробничої). Що більш

значущою є для особистості мета і що важче її досягнути, то більшу роль відіграють процеси С. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008); 2) підструктура особистості, яка супроводжує хід досягнення суб'єктивної мети, результати власних дій, самоактуалізації і самореалізації. (Мойсеюк Н. Є. Педагогіка: навч. посіб. / Н. Є. Мойсеюк. – К., 2003); 3) усвідомлена регуляція людиною своєї поведінки та діяльності для забезпечення відповідності їхніх результатів поставленій меті, вимогам, нормам, правилам тощо. Мета самоконтролю полягає в запобіганні помилковим діям чи операціям та виправленні їх. Важливу роль у процесах самоконтролю особистості відіграє її самооцінка. Самоконтроль є важливим засобом розумового та морального самовдосконалення особистості. (Професійна освіта: словник / уклад. С. У. Гончаренко [та ін.] ; за ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вища шк., 2000); 4) усвідомлювана регуляція людиною своєї поведінки та діяльності для забезпечення відповідності їхніх результатів поставленим цілям, вимогам, нормам, правилам тощо. Мета самоконтролю полягає в запобіганні помилкових дій чи операцій та виправленні їх. (Гончаренко С. Український педагогічний словник / С. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997); 5) усвідомлення і оцінка суб'єктом власних дій, психічних процесів і станів, що передбачає наявність еталону і можливості отримання відомостей про дії і стани, що контролюються. (Психолого-педагогический словарь для учителей и руководителей общеобразовательных учреждений / под ред. П. И. Пидкасистого. – Ростов н/Д. : Феникс, 1998).

**Самоконтроль у навчанні** – перевірка суб'єктом власних дій зіставленням, аналізом, корекцією; спирається на мотивацію досягнення правильного результату, розвинену вольову сферу. (Савченко О. Я. Дидактика початкової школи: підруч. для студ. пед. факультетів / О. Я. Савченко. – К. : Абрис, 1997).

**Самоменеджмент** – 1) дисципліна управління самим собою, що спонукає людину до перебудови, швидкої

адаптації до реалій дійсності, активної життєвої позиції та цілеспрямованої діяльності. (Колпаков В. М. Самоменеджмент: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів / В. М. Колпаков. – К. : Персонал, 2008); 2) послідовне і цілеспрямоване використання ефективних методів, прийомів і технологій самореалізації і саморозвитку свого творчого потенціалу. (Лукашевич М. П. Теорія і практика самоменеджменту: навч. посіб. / М. П. Лукашевич. – К. : МАУП, 1999).

**Самоорганізація** – 1) процес, у ході якого створюється, відтворюється або вдосконалюється організація складної динамічної системи. Процеси С. мають місце тільки в системах, що мають високий рівень складності й велику кількість елементів, зв'язки між якими мають не жорсткий, а ймовірнісний характер. Властивості С. виявляють об'єкти різної природи: клітина, організм, біологічна популяція, біогеоценоз, людський колектив та ін. Процеси С. виражаються в перебудові наявних і в утворенні нових зв'язків між елементами системи. Відмітна особливість процесів С. – їхній цілеспрямований, але разом з тим і природний, спонтанний характер: ці процеси, що відбуваються при взаємодії системи з навколишнім середовищем, тією чи іншою мірою автономні, відносно незалежні від середовища. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004); 2) напрям думок і дій конкретної людини, що є вираженням суми знань, спрямованих на концентрацію внутрішніх сил організму для досягнення заданих цілей. (Лук'янихін В. О. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / В. О. Лук'янихін. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2004).

**Самоосвіта** – 1) освіта яка здобувається у процесі самостійної роботи без проходження систематичного курсу навчання в стаціонарному навчальному закладі. С. є невід'ємною частиною систематичного навчання в стаціонарних закладах, сприяючи поглибленню, розширенню і більш міцному засвоєнню знань. Основним за-

собом С. є самостійне вивчення літератури. Джерелами С. слугують також засоби масової інформації. Важливу роль у формуванні навичок С. відіграє школа. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004. – С. 225.); 2) освіта, що отримується у процесі самостійної роботи, без проходження систематичного курсу навчання в освітній установі. С. основна форма підвищення професійної кваліфікації. (Психолого-педагогічний словарь для учителей и руководителей общеобразовательных учреждений / под ред. П. И. Пидкасистого. – Ростов н/Д. : Феникс, 1998); 3) процес набуття знань, умінь і навичок шляхом (способом) самостійних занять. Є досить велика кількість видів діяльності (робіт), якими людина може досконало опанувати самостійно (водіння і ремонт автомобіля, вирощування овочів, столярні роботи, іноземні мови та ін.) Традиційна система освіти розглядає самоосвіту як не інституційну форму примноження (накопичення) знання або заповнення деяких прогалів у системі знання. Однак ця службова роль самоосвіти зазнає істотних змін при переході від традиційної до неперервної системи освіти: вона стає об'єктивно необхідною умовою неперервного професійного і духовного зростання працівника, що прагне відповідати вимогам, які висувають і ринок праці, і роботодавець. У розвинутій системі неперервної освіти самоосвіта (особливо для професій інтелектуальної праці) стає в один ряд з відомими інституційними формами підвищення кваліфікації і в майбутньому матеріально стимулюватиметься роботодавцем. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009); 4) самостійна пізнавальна діяльність людини, спрямована на досягнення певних особистісно значущих освітніх цілей: задоволення загальнокультурних запитів, пізнавальних інтересів у будь-якій сфері діяльності, підвищення профес. кваліфікації тощо. С. є умовою розвитку, самоствердження та самореалізації особистості і складовою навчання її протягом життя. Вибір індивід. траек-

торії або програми С. є прерогативою особистості, тому вона регулюється особисто суб'єктом освітньої діяльності. Різновидом С. є пед. С. викладача ВНЗ, яка спрямована, в першу чергу, на вдосконалення його спеціальної, психол.-пед. та метод. підготовки, оскільки знань, навичок та вмінь, отриманих у вищій школі, викладачу вистачає лише на кілька років, а потім їх слід оновлювати. Тільки індивід, навчання протягом життя допомагає педагогу підтримувати його ключові компетенції на рівні, який забезпечує йому конкурентоспроможність на ринку праці. Джерела самоосвіти: вивчення літератури (навч., наук.-популярної, наук., художньої), ознайомлення із засобами масової інформації (газетами, журналами, радіо- і телепередачами), прослуховування публічних лекцій, відвідування музеїв, виставок, театрів, консультації фахівців, використання ін-тернет-інформації тощо. С. нерозривно пов'язана із самовихованням, оскільки вона сприяє виробленню у людини цілеспрямованості, волі в досягненні мети. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008); 5) це освіта, коли об'єкт і суб'єкт освіти і навчання виступають в одній особі. (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006).

**Самооцінка** – 1) психологічне особистісне утворення, яке дає людині можливість оцінити свій фізичний і духовний стан, свої можливості, спрямованість, активність, суспільну значущість, свої відносини із зовнішнім світом та іншими людьми. Самооцінка є обов'язковою умовою реалізації двох важливих станів самокерованої поведінки: самоконтролю й самовдосконалення. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008); 2) судження людини про міру наявності в неї тих чи інших якостей, властивостей у співвідношенні їх з певним еталоном, зразком. Самооцінка – вияв оцінного ставлення людини

до себе. Самооцінка є результатом передусім розумових операцій – аналізу, порівняння, синтезу. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Самореалізація** – прагнення людини до якомога повнішого виявлення і вияву своїх можливостей, нахилів, здібностей, якостей особистості, як одне з виражень соціальних потреб людини. Успішна самореалізація передбачає наявність сприятливих соціально-історичних умов розвитку особистості в тому чи іншому суспільному середовищі. Початком процесу самореалізації є перші етапи соціалізації індивіда. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Синергетика** – наука про взаємодію в системах різної природи, введена Г. Хакеном у 70-х роках ХХ ст. Охоплює теорію виникнення нових якостей в цілому, яке складається зі взаємодіючих об'єктів (теорію самоорганізації складних систем), і міждисциплінарний підхід на основі співробітництва спеціалістів різних галузей. Має справу з явищами і процесами, в результаті яких у системі в цілому – можуть з'явитися якості, якими не володіє жодна з його частин. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Система** – 1) є формою уявлення частки навколишнього середовища, а тому є науковою абстракцією, заснованою на об'єктивному існуванні цілісних комплексів елементів. (Прангишвили И. В. Системный подход в общесистемные закономерности / И. В. Прангишвили. – М., 1983); 2) це цілісне, динамічне утворення, що являє собою взаємозв'язок і взаємозалежність низки елементів, які забезпечують її існування і функціонування. (Повышение квалификации педагогических кадров / под ред. И. Ф. Жерносека, М. Ю. Красовицкого, С. В. Крисюка. – К. : Освіта, 1992.); 3) (грец. ціле) – структурована, упорядкована сукупність різних інтегрованих елементів

(складових), кожен з яких має свої конкретні особливості. Наприклад, учнівський колектив, педагогічний колектив, навчально-виховний процес, управління тощо. Кожна складова, зі свого боку, має системне підґрунтя, тобто є системою меншого рівня (підсистемою) стосовно до загального цілого (системи ЗНЗ). Взаємодія між цими інтегрованими складовими забезпечує стабільність та розвиток усієї системи. Але ця взаємодія відбувається не стихійно, а під спрямованим впливом управління. Управління є невід'ємною складовою будь-якої системи, і без нього їх існування неможливе. (Маслов В. Функції процесу управління навчальним закладом як наукова основа розробки змісту і методів підвищення посадово-функціональної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів / В. Маслов // Післядипломна освіта в Україні. – 2012. – № 1).

**Система неперервної освіти** – сформована державно-громадська система освіти, системо утворюючим принципом якої є неперервність. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009).

**Система освіти** – існуюча в масштабах країни структура освітньо-виховних закладів, наукових, науково-методичних і методичних установ, науково-виробничих підприємств, державних і місцевих органів управління освітою та органів самоврядування в освіті. (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006).

**Система освіти в Україні** – держ. інструмент реалізації конституційного права громадян України на освіту, а саме – доступності і безоплатності дошкільної, повної загальної середньої, профес.-технічної, вищої освіти в держ. і комунальних навч. закладах; розвитку дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, профес.-технічної, вищої і післядипломної освіти; різ-



них форм навчання; надання держ. стипендій та пільг учням і студентам (ст. 53 Конституції України). **С. о. в У.** (відповідно до Закону України про освіту) складається із навч. закладів, наук., наук.метод. і метод, установ, наук.-виробничих підприємств, держ. і місцевих органів управління освітою та самоврядування в галузі освіти. Структура освіти охоплює: дошкільну освіту; загальну середню освіту; позашкільну освіту; профес.-технічну освіту; вищу освіту; післядипломну освіту; аспірантуру; докторантуру; самоосвіту. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Системний аналіз** – сукупність методологічних засобів, що використовуються для підготовки та обґрунтування рішень по складним проблемам. Системний аналіз спирається на системний підхід. (Клименюк О. В. Технологія наукового дослідження: автор. підруч. / О. В. Клименюк. – К. – Ніжин : ТОВ «Вид-во «Аспект-Поліграф», 2006).

**Служба управління персоналом** – структурний підрозділ організації, установи, відомства, однією з функцій якого є постійний контроль за своєчасною організацією підвищення кваліфікації або перекваліфікації працівників, відповідно до змін на ринку товарів і послуг, що пред'являються до продукту, виробленого цією організацією, установою або відомством. Є однією з організаційних складових (підсистем) системи неперервної професійної освіти. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятів / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009).

**Соціальна адаптація** (лат. *adaptation* – пристосування) – 1) процес і результат пристосування людини (групи людей) до умов соціального середовища і водночас часткове пристосування самого середовища до людини (групи людей) з метою співіснування; 2) вид взаємодії особистості (соціальної групи) із соціальним середови-

щем, під час якої узгоджуються вимоги й очікування її учасників. Це важливий механізм процесу соціалізації особистості, що передбачає формування адекватної системи відносин із соціальними об'єктами, рольову пластичність поведінки, інтеграцію особистості в соціальні групи, діяльність щодо освоєння стабільних соціальних умов, прийняття норм і цінностей нового соціального середовища, форм соціальної взаємодії. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Соціальна ентропія** (від грец. – поворот, перетворення) міра відхилення соціальної системи або її підсистеми від еталонного (нормального, очікуваного) стану, коли відхилення проявляється в зниженні рівня організації, ефективності функціонування, темпів розвитку системи. (Соціологічний енциклопедичний словник / ред. Г. В. Осипов. – М. : Вид-во Група ИНФРА-М – НОРМА, 1998).

**Соціальний діалог з підготовки кадрів** – комплексний термін, що охоплює переговори та угоди стосовно підготовки кадрів між організаціями роботодавців і працівників на рівні підприємства, галузі або держави. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009).

**Соціальний капітал навчальних закладів системи ППО** (англ. – *social resources of the system of Postgraduate Pedagogical Education*, лат. – *socialis capitale educationem system Postgraduate Education*) – сукупність соціально-професійних зв'язків між персоналом навчальних закладів (довіри, взаєморозуміння, сповідання загальних цінностей та моделі поведінки), що їх зближують і забезпечують умови для результативної науково-педагогічної діяльності. (Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти: науково-практичні основи:

моногр. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К. : Пед. думка, 2012).

**Соціально-економічна компетентність** – знання глобальних процесів розвитку цивілізації та функціонування сучасного суспільства, а також основ соціології, економіки, менеджменту і права. (Борова Т. А. Теоретичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу : моногр. / Т. А. Борова. – Х. : Компанія СМІТ, 2011).

**Спеціаліст** – 1) особа, яка досягла високої майстерності в чому-небудь, знавець чогось, фахівець; 2) освітньо-кваліфікаційний рівень особи, яка на основі освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра здобула повну вищу освіту, спеціальні уміння та знання, має певний досвід їх застосування для виконання завдань та обов'язків певного рівня профес. діяльності, передбачених для відповідних посад у певній галузі господарства. **С.** готують ВНЗ III та IV рівнів акредитації. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Стажування** – згідно зі ст. 47 Закону України «Про освіту», одна із форм післядипломної освіти, яка передбачає адаптацію набутих теор. знань до вимог конкретного виду діяльності, конкретної посади на основі досягнень науки, технологій тощо. Термін вживається у двох значеннях: 1) **С.** молодого спеціаліста є післядипломною практикою фахівця, періодом входження в професію безпосередньо на робочому місці під керівництвом досвідченого працівника, керівника певної наук, чи метод, школи, майстра своєї справи. 2) **С.** є формою засвоєння нових наук, знань, перспективних технологій, видів організації праці та ін. досягнень в конкретній сфері діяльності, безпосередньо в організації (установі, закладі, виробництві), де вони виникли і запроваджуються. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Стандарт освіти** – система основних параметрів, що приймаються за державну норму освіченості, яка відображає соціальний ідеал і враховує можливості реальної особистості й системи освіти з досягнення цього ідеалу. Основними об'єктами стандартизації в освіті є її структура, зміст, обсяг навчального навантаження і рівень підготовки учнів. С. О. визначає обов'язковий мінімум змісту основних освітніх програм, максимальний обсяг навчального навантаження учнів чи студентів, вимоги до рівня підготовки випускників і є основою для створення нормативних документів (навчальних планів, положень про акредитацію навчальних закладів, атестації кадрів тощо). Існують як стандарти загальної середньої чи вищої освіти, так і стандарти знань з окремих наукових галузей (стандарти мовної, математичної, літературної, фізичної освіти). (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Стиль управління** характеризує певний тип лідера (керівника). Існують різні стилі управління, але найбільш поширені три основні стилі управління: авторитарний (автократичний), демократичний та ліберальний керівник. Стиль управління – це система методів, прийомів та засобів, які домінують в управлінській діяльності керівника навчального закладу, а також індивідуальні особливості їх вибору та застосування. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Стратегічне управління людськими ресурсами** – максимальне використання потенціалу людей, що розвивається при досягненні суспільно значущих стратегічних цілей організації, у якій здійснюється їхня трудова діяльність. (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006).

**Стратегія** – це визначення напрямку та місц діяльності організації (її цілей і завдань) у максимально мож-

ливій довгостроковій перспективі й відповідно до цього, розподіл ресурсів, що дозволяє узгодити можливості організації (компанії) з умовами зовнішнього середовища, які змінюються, при досягненні своїх стратегічних цілей. (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006).

**Стратегія освіти й підготовки** – визначення головних напрямів, цілей і політики освіти, підготовки кадрів, шляхів, засобів та способів їхнього досягнення. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятів / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «Ар-тЕк», 2009).

**Стратегія управління** (грец. – *strategia*) – ототожнюється з мистецтвом керівництва (управління). Стратегія управління передбачає наявність у керівника закладу вміння передбачувати зміни в освіті. Саме тому стратегія управління ґрунтується на тривалих та правильних прогнозах. Зі стратегією управління пов'язується розробка стратегічних планів. Стратегічне планування, як правило, містить найголовніші загальні установки, передбачувані види діяльності, їх зміст, від реалізації яких залежить підвищення результативності управлінської діяльності і, як наслідок, підвищення ефективності всього навчально-виховного процесу на достатньо тривалій період. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Структуралізм** (лат. – взаємне розташування, зв'язок) – напрямок гуманітарних досліджень, який обирає своїм предметом сукупність інваріантних зв'язків (структур) у динаміці різних систем. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Суб'єкт постдипломних кваліфікацій** – діяч або особа, кваліфікації якої підвищуються після одержання

першого ступеня (сьомий – восьмий рівні Міжнародної стандартної класифікації освіти 2011 р., Європейської рамки кваліфікацій для учіння впродовж життя 2008 р., Національної рамки кваліфікацій 2011 р. або третього циклу Рамки кваліфікацій для Європейського простору вищої освіти 2005 р.). Посади за цими кваліфікаціями займають, як правило, фахівці з магістерською і докторською освітою, що належать до другої групи професійних трудових занять за Міжнародною стандартною класифікацією трудових занять 2008 р. (ISCO-08) і можуть кар'єрно просуватися до посад керівників (перша група професійних трудових занять). Фахівці поділяються на спеціалістів з науки та техніки, охорони здоров'я, освіти, бізнесу та адміністрування, інформаційно-комунікативних технологій, а також правової, соціальної та культурної галузей, що не збігається з чинним українським Класифікатором професій, побудованим за ISCO-88. Суб'єкти постдипломних кваліфікацій є працівниками знань найвищої кваліфікації, що за Т. Дейвенпортом мають «високі рівні експертизи, освіти або досвіду, а первинна мета їхньої роботи передбачає створення, поширення або застосування знання» (Davenport, с. 10–11). Поліпшення якісного складу суб'єктів постдипломних кваліфікацій впливає на конкурентоспроможність індивіда й країни в русі до інформаційного суспільства. Семантика концепту *суб'єкти постдипломних кваліфікацій* перетинається зі значенням терміну 20 Тезаурусу ЮНЕСКО *postgraduates* (післядипломники). (Штомпель Г. О. Концептуалізація постдипломних кваліфікацій у новій редакції Міжнародної стандартної класифікації освіти / Г. О. Штомпель // Педагогіка і психологія. – 2013. – № 1; 2) Штомпель Г. О. Рамкові стандарти в управлінському супроводі професійного самозростання науково-педагогічних працівників / Г. О. Штомпель // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. пр. / Ун-т менедж. освіти НАПН України ; редкол. : О. Л. Ануфрієва [та ін.]. — К., 2005. — Вип. 6(19) / гол. ред. В. В. Олійник. — К., 2012. — Вип. № 6(19); 3) Davenport Th. H. Thinking for a

Living: How to Get Better Performances and Results from Knowledge Workers / Thomas H. Davenport. – The U.S.A. : Harvard Business Review Press, 2005).

**Сучасна ринкова інтелектуальна економіка** – це змішана економіка, в якій інтелектуальний продукт створюється під впливом власних ринкових зусиль, що спрямовують підприємницьку активність на зростання інтелектуального капіталу, а держава регулює цей процес, встановлюючи правову структуру бізнесу і контролюючи її додержання.

**Сучасні навчальні заклади системи ППО** — це не тільки установи для передачі суто професійних знань, а й своєрідні центри освіти, культури, професійної школи, традицій, які дають знання, формують професійні навички і вміння, сприяють становленню гармонійно розвинутої особистості. Саме тому нині першочергове завдання цих закладів — не просто дати слухачеві певний обсяг знань, професійних умінь і навичок, а передусім, навчити його методології професійної діяльності, сучасним методам і технологіям самоосвіти в майбутньому в напрямі оновлення професійних знань та особистого зростання. (Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти: науково-практичні основи : моногр. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К. : Пед. думка, 2012).

## Т

**Творчий потенціал навчальних закладів системи ППО** (англ. – *creative resources of the system of Postgraduate Pedagogical Education*, лат. – *creativitas educationem system Postgraduate Education*) – це одна з характеристик персоналу навчальних закладів, основу формування якого складають кадрові та матеріально-технічні компоненти, а також наявність науково-технічної й інтелектуальної власності. За цих умов важливою його

складовою є наявність науково-педагогічних працівників. Підвищення рівня освіти є фактором підвищення рівня знань і творчої активності цієї категорії персоналу. (Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти: науково-практичні основи : моногр. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К. : Пед. думка, 2012).

**Теорія** – система знань, що описує і пояснює сукупність явищ певної частки дійсності і зводить відкриті в цій галузі закони до єдиного об'єднувального початку (витоку). Теорія будується на результатах, отриманих на емпіричному рівні досліджень. Теорія має бути ефективно, конструктивною і простою. (Цехмістрова Г. С. Основи наукових досліджень: навч. посіб. / Г. С. Цехмістрова. – К. : Вид. дім «Слово», 2004).

**Тестування педагогічне** – метод, за допомогою якого вибірка поведінки, навчання, формування, розвитку чи виховання, яка репрезентує передумови або результати відповідного процесу, повинна максимально відповідати принципам зіставного, об'єктивності, надійності й валідності вимірювань, повинна пройти опрацювання та інтерпретацію і бути готовою до використання у педагогічній практиці. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Технологічна структура процесу менеджменту** – поділ процесу менеджменту на етапи діяльності, що відображають розроблення й прийняття управлінського рішення, організацію його виконання та оцінку результативності. (Хміль Ф. І. Основи менеджменту: підруч. / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2003).

**Технологія навчання** – 1) певний порядок, логічність і послідовність викладу змісту навчання відповідно до поставленої мети, повною мірою алгоритмізація спільної діяльності вчителя і учнів у процесі навчання, узгодженість їхніх дій і взаємин; 2) шлях освоєння кон-



кретного навчального матеріалу (поняття) в межах відповідного предмета, теми, питання та обраної технології. (Назарова Т. С. Педагогические технологии: новый этап революции // Педагогика. – 1997. – № 3); 3) використання комплексу сучасних технічних засобів навчання в освіті. У сучасній психол.-пед. літературі зустрічаються такі словосполучення, як «освітня технологія», «пед. технологія», «технологія навчання» тощо. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Технологія науково-методичного супроводу розвитку професійної компетентності управлінців та педагогів** – адекватна андрагогічній моделі освіти та спирається на положення, де «стимулом до саморозвитку фахівця виступає зміна його ставлення до себе й до професійної діяльності, усвідомлення здібностей виходити за межі заданого і творчого перетворення самого себе». (Сорочан Т. М. Розвиток професіоналізму управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Сорочан Тамара Михайлівна ; Луганський нац. пед. ун-т. ім. Т. Шевченка. – Луганськ, 2005).

**Трансфер технології** – це передача технології, що оформлюється шляхом укладання двостороннього або багатостороннього договору між фізичними та / або юридичними особами, яким устанавлюються, змінюються або припиняються майнові права й обов'язки щодо технології та / або її складових. (Закон України «Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій» № 143-V від 14.09.2006 р.).

**Транснаціональна зіставність** – режим загального управління, що передбачає врахування методологічних вимірів «руху політики» для традиційного поширення й критичного втручання зі збереженням переваг локальної самотності. Зіставність, на відміну від повністю ви-

значених умов порівнюваності, ставить поруч частково співвимірні елементи освітньої постдипломної політики на різних ієрархічних рівнях прийняття рішень для висновків щодо переваг і недоліків конкуруючих плюралістичних презентацій управління в глобалізаційному контексті, чутливого до соціо-просторового, історичного й рівневого вимірів. Транснаціональний атрибут зіставності втілює інтернаціональне осмислення за *компаративізму глобалізації* – панівного методологічного підходу сьогодення. Суттєвими характеристиками транснаціональної концептуалізації за принципами Тезаурусу ЮНЕСКО та ТЕЗЕ (Тезаурус для систем освіти в Європі 2009 р.) є: встановлення належності до ієрархії теоретичних конструктів у науці за розрізнення етичного й емічного, що комплементарно стосовно ідіографічного й номотетичного; виокремлення систем та інших реально існуючих об’єктів з урахуванням *глокалізації* як просторово-часової динаміки, що формує і стає сформованою локальними особливостями; визначення множинності учасників та інших суб’єктів соціальної взаємодії; групування процесів, вибір знарядь і технологій для аналізу їх впливу в ринкових умовах; та врахування контексту. (Штомпель Г. Зіставність освітньої постдипломної політики як режим управління / Г. Штомпель // Педагогічна теорія і практика в контексті інтеграційних процесів : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (25–26 квітня 2014 р.); THEU, 2014; 2) Dale R. Towards a Critical Grammar of Education Policy Transfer / R. Dale, S. Robertson // World Yearbook of Education 2012. Policy Borrowing and Lending in Education ; ed.by G.Steiner-Khamsi and F.Waldow. – New York : Routledge, 2012; 3) Stompel G. A. Faculty’s Postgraduate Education and Management under Globalization / Georg Stompel // Research Bulletin SWorld “Modern scientific research and their practical application. Education, Psychology and Sociology” [Ed. by A. Shibayev, S. Kuprienko, A. Fedorova]. – 2012. – (September) – Режим доступу: <http://sworld.com.ua/index.php/ru/e-journal/the-content-of-journal/j312/13793-j31205>

**Транснаціональні теоретичні конструкти порівняльної та міжнародної післядипломної освіти** – засоби наукового аналізу й компаративного узагальнення освітніх явищ, процесів, станів після одержання ступеня бакалавра, а також результатів спостережень пояснень, інтерпретацій їх онтологічного статусу, для переходу від емпіричного знання до концептуального в різноманітних формах. У втіленні в практику з 6.09.2014 нового Закону України «Про вищу освіту» глибшому розумінню вітчизняних особливостей післядипломної та міжнародної освіти сприяє зіставлення з транснаціональними теоретичними конструктами. До основних конструктів належать: суб'єкт постдипломних кваліфікацій; неступенева, ступенева й міжступенева підсистеми терціарної освіти; бакалаврсько-магістерський, магістерсько-докторський, докторський та постдокторський етапи післядипломної підготовки; траєкторії освітнього поступу післядипломників за філософсько-соціальними моделями, формування спеціалізованого людського капіталу працівниками знань найвищої кваліфікації та інші. (Штомпель Г. О. Терціарні важелі освітньої та науково-освітньої політики / Г. О. Штомпель. // Вища освіта України. – 2013. – № 3 (додаток 2); 2) Штомпель Г. О. Трансляція результатів дослідження у системі післядипломної освіти: метод. рек. щодо апробації та внесення змін у теоретико-метод. аспекти підготовки наук.-пед. кадрів / Г. О. Штомпель ; НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти». – К., 2013; 3) Stompel G. Postgraduate Comparative Education Theory under Globalization / G. Stompel // Порівняльно-педагогічні студії. – 2012. – № 3(13).

**Трудовий договір** є угодою між працівником та власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою, підпорядковуючись внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства або уповноважений ним орган, чи фізична

особа зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату та забезпечувати необхідні для виконання роботи умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. (Палеха Ю. І. Документаційне забезпечення управління: підруч. / Ю. І. Палеха. – К. : МАУП, 1997).

**Трудовий потенціал** – це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006).

**Трудовий потенціал** — це конкретні працівники, ступінь можливого використання яких у виробництві залежить від якості управління. Спільними для всіх цих термінів є такі риси: обов'язкова участь чи спроможність до участі у господарській діяльності; прогнозованість корисного результату від цієї участі; виключне значення якісних характеристик тощо. (Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти: науково-практичні основи : моногр. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К. : Пед. думка, 2012).

**Трудові ресурси** – 1) головна продуктивна сила суспільства, носії відносин, що складаються у процесі формування, розподілу і використання трудових ресурсів. Незалежно від цілей використання трудові ресурси можна розглядати як економічну та планово-облікову категорії. Трудові ресурси як економічна категорія являють населення, яке володіє фізичною та інтелектуальною здатністю відповідно до умов відтворення робочої сили. Трудові ресурси як планово-облікова категорія репрезентують населення у працездатному віці, зайняте і незайняте у суспільному виробництві. (Управление персоналом: энциклопедический словарь / под. ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1998); 2) частина працездатного населення, що володіє фізичними і розумо-

вими якостями, здібностями й знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності. (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006).

## У

**Умови праці** – історичний елемент трудового процесу, що формується під впливом взаємозалежних факторів соціально-економічного, техніко-організаційного, природного характеру й впливає на здоров'я, працездатність людини, її ставлення до праці, ступінь задоволеності нею, на ефективність виробництва, рівень життя і всебічний розвиток особистості. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Університет** – 1) це найдавніший і головний тип європейського ВНЗ з великою кількістю відділень (ф-тів), діяльність якого спрямована на розвиток освіти, науки і культури у спосіб здійснення фундаментальних наук, досліджень та організації навчання за всіма рівнями вищої профес., післядипломної і другої (додаткової) освіти з широкого спектру природничо-наук., гуманітарних та ін. галузей науки, техніки і культури. У є провідним центром розвитку освіти, який має право надавати наук, ступені і покликаний сприяти поширенню наук, знань та здійсненню культурнопросвітницької діяльності серед населення. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008); 2) (University) – основний тип закладу вищої освіти / вищого навчального закладу, що найбільш повно виражає й реалізує місію, візію, цілі, завдання і функції вищої освіти. Як провідні інтелектуальні осередки суспільства, університети на засадах автономії, академічної свободи здійснюють освітню, дослідницьку, інноваційну діяльність, є головними чинниками суспільного прогресу. Зазвичай університети здійснюють підготовку

фахівців на всіх рівнях (підрівнях, етапах, циклах) та за широким спектром галузей освіти і навчання на основі накопичення потужного дослідницько-інноваційного кадрового, інформаційного, матеріально-технічного потенціалу. Для визначення університетів світового класу проводяться їх різноманітні ранжування. (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш [та ін.] ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Університетська освіта** (лат. *universitas* – сукупність) – сукупність загальнонаукових і спеціальних знань і навичок, отриманих випускниками університетів для професійної діяльності в різних галузях економіки, здійснення науково-дослідної або педагогічної роботи відповідно до освітньо-кваліфікаційного рівня спеціальності. **У.о.** поєднує професійну підготовку спеціалістів із фундаментальними і прикладними дослідженнями, зберігає національні традиції, сприяє розвитку неперервної освіти. Нероздільність навчального процесу і наукових досліджень визначено одним з фундаментальних положень Болонської декларації. **У.о.** змінюється і трансформується під впливом процесів глобалізації, інтернаціоналізації вищої освіти і створення загальноєвропейського простору вищої освіти (ЕНЕА) та загальноєвропейського простору наукових досліджень (ERA), розвитку ринкових відносин, постійно зростаючих обсягів знань, інформації, інновацій, якісно нових технологій. **У.о.** ґрунтується на головних принципах: фундаментальності, якості, неперервності, наступності освіти і науки; єдності навчання, досліджень і виховання; інтеграції у світове і європейське наукове співтовариство; відкритості та неперервності. (Положення про підготовку науково-педагогічних і наукових кадрів [електронний ресурс] // Постанова Кабінету Міністрів. – 1999. – № 309. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/309-99-%D0%BF>. 2) Саюк В. І. Підготовка науко-

вих кадрів у світовій практиці / В. І. Саюк // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. / Ун-т менедж. освіти НАПН України ; редкол. : О. Л. Ануфрієва [та ін.]. — К., 2005. — Вип. 13 / гол. ред. В. В. Олійник. — К. : Геопринт, 2009. — Ч. 1).

**Управління знаннями в контексті неперервної професійної освіти** – спеціалізована система моніторингового контролю, що формується, спрямована на забезпечення необхідної і достатньої відповідальності між досягнутим рівнем реального наукового й емпіричного знання і сформованим рівнем основ освітнього знання на всіх стадіях (етапах) неперервної професійної освіти. Забезпечення цієї відповідності досягається за рахунок: а) відновлення (перегляду) стандартів освіти в режимі спеціалізованої моніторингової системи управління знаннями; б) підвищення кваліфікації фахівців у режимі спеціалізованої моніторингової системи, здійснюваної відповідними регіональними і галузевими відомствами, відповідальними за цю роботу; в) підвищення кваліфікації фахівців у режимі спеціалізованої моніторингової системи, здійснюваної службами управління персоналом в акціонерних компаніях та інших організаціях недержавного сектора економіки; г) самоосвіти. В міру поглиблення інтеграційних процесів в економіці, культурі, соціальному житті, освіті та ін., посилення конкуренції на світових і національних ринках нових технологій, товарів і послуг усе більш жорсткі вимоги будуть пред'являтися до якості і періодичності систематичної додаткової освіти і навчання, що повинно зумовити створення національної системи управління знаннями в контексті неперервної професійної освіти. Її створення є однією з найважливіших умов національної безпеки країни. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АрТек», 2009).

**Управління інноваціями в освіті** (далі – У. і.) – це процес сталого розвитку закладу чи установи освіти

шляхом генерування, розробки і застосування нововведень, які суттєво змінюють результати навчання, виховання й управління. Даний наук. напрям забезпечує розвиток теорії управління соціальними системами в умовах застосування інновацій й інвестицій. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Управління компетенціями** – метод управлінської діяльності з визначення якості знань, навичок і ефективності роботи організації; дає змогу виявляти недоліки та запроваджувати програми набору й підготовки кадрів на основі поточних або майбутніх потреб. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009).

**Управління людськими ресурсами** – комплексний термін, який охоплює набір, атестацію, підготовку та професійний розвиток працівників, які працюють за наймом в організації. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009); 2) організація доцільної трудової діяльності людей в інтересах суспільства, конкретної організації і самої людини. (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006).

**Управління освітою дорослих** – діяльність органів влади і недержавних організацій, спрямована на підвищення ефективності освіти; процес, що регулює досягнення цілей освітньої політики. Складається із шести блоків послідовно виконуваних завдань: а) аналіз і оцінка сформованої освітньої практики; б) планування – розробка моделі її оптимального стану і системи заходів для втілення; в) документування – підготовка, прийняття і оформлення управлінських рішень і нормативних актів, що забезпечують їх виконання; г) організація погодже-



ної діяльності суб'єктів, причетних до виконання поставлених завдань; д) сприяння успішному вирішенню проблем, які виникають; фінансове та інше забезпечення; є) контроль на каналах зворотного зв'язку, що забезпечує корекцію поставлених цілей і шляхів їх досягнення. Управління процесом функціонування і розвитку освіти для дорослих здійснюється на різних рівнях, кожний з яких включає перераховані функції, що виражається у змісті основного завдання: а) загальнодержавний рівень – питання стратегії, політики, законодавства, що належать до освіти для дорослих як цілісного соціального інституту; б) регіональний – формування і розвиток мережі освітніх установ з урахуванням технологічних економічних, культурних особливостей території; в) місцевий – створення комплексу необхідних населенню освітніх послуг; г) установ – реалізація освітніх програм і їх корекція, якщо того потребують конкретні обставини місця і часу. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятков / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009).

**Управління трудовими ресурсами** – організація доцільної трудової діяльності людей в інтересах суспільства, конкретної організації і самої людини. (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006).

**Управління якістю освіти** – специфічний вид суспільної діяльності, що спрямована на підтримку та поліпшення якості й результативності функціонування галузі освіти в цілому та загальноосвітнього, культурного і профес. рівня підготовки молоді. Суб'єктами **У. я. о.** виступають органи держ. **У. я. о.**, які утворюють лише частину відповідного механізму держ. **У. я. о.** Сучасні суспільні та політ. процеси обумовили потребу в створенні в Україні громадянського суспільства та формуванні нової форми держ.-громадського управління освітою. Об'єктом **У. я. о.** виступає система освіти в аспекті

її якості, а управлінський вплив спрямовується на різноманітні складові цієї системи: матеріально-технічні, наук.-метод., фінансові, а також і людські ресурси. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

## Ф

**Фахівець** – 1) а) той, хто досконало володіє якимсь фахом, має високу кваліфікацію, глибокі знання з певної галузі науки, техніки, мистецтва тощо; спеціаліст; б) той, хто зробив якесь заняття своєю професією. (Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. – Ірпінь : ВТФ «Перун», 2001);

2) а) працівник, що отримав підготовку до обраного ним виду трудової діяльності у професійному навчальному закладі; б) у соціальній статистиці – працівник переважно розумової кваліфікованої праці, який закінчив вищий чи середній спеціальний навчальний заклад; в) у соціологічній літературі – працівник, професійно зайнятий кваліфікованою розумовою працею, що потребує вищої чи середньо фахової освіти. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Форми підвищення кваліфікації педагогічних працівників**: очна, очно-заочна, очно-дистанційна. – Режим доступу: <http://oipopp.ed-sp.net>.

**Формальна освіта (Formal education)**: Освіта, що призводить до присудження кваліфікації (кваліфікацій) у межах певного освітнього рівня (етапу, циклу) і здійснюється в закладах освіти. За даними Організації економічного співробітництва і розвитку формальна освіта зазвичай актуальна для осіб віком до 40 років, для старшого віку її роль у навчанні впродовж життя значно знижується. (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш [та ін.] ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Функція** означає виконання, відправлення, діяльність, відображення і походить від латинського слова *functio*. (Український советський енциклопедический словарь: в 3 т. – К., 1998. – Т. 3).

**Функція професійної діяльності науково-педагогічних працівників** (англ. *The function of scientific-pedagogical workers' professional activity*, лат. *Partes de peritus scientifica et paedagogica operántur*) – постійна (інваріантна) складова професійної діяльності, результативність реалізації якої забезпечується педагогічними засобами з урахуванням стану їх розробленості, особливостей функціонування навчальних закладів і рівня професіоналізму науково-педагогічних працівників. (Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти: науково-практичні основи : моногр. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К. : Пед. думка, 2012).

## Х

**Характеристика педагогічна** – документ, який відображає поведінку й успішність учнів з окремих предметів і видів занять, їхню позакласну й громадську діяльність, інтереси й нахили до окремих видів занять, фізичний і розумовий розвиток, дисциплінованість і моральні риси. Складається класними керівниками, вихователями на основі спостережень за дітьми, матеріалів обліку, а також спеціальних досліджень. Характеристика педагогічна допомагає педагогові враховувати індивідуальні особливості учня й завдяки цьому підвищувати якість навчання й виховання. (Гончаренко С. Український педагогічний словник / С. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997).

## Ц

**Цінності** – термін, започаткований ще Арістотелем, був введений у філос. обіг у 60-х роках ХІХ ст. нім. нео-

кантіанцями В. Віндельбандом та Г. Ріккертом. **Ц.** вивчає «аксіологія», або теорія цінностей (грец. ахіа – цінність і logos – вчення), введена на поч. ХХ ст. Оскільки цінність розглядається багатьма науками, ціннісні феномени можуть розглядатися на різних рівнях абстракції. Цінність можна тлумачити як понятійну конструкцію, що належить до системи різного рівня абстракції особистісної, соціальної, культурної, біол. **Ц.** є невід’ємною частиною відносин людини зі світом, в якому протікає його життєдіяльність і пізнання. Таким чином, **Ц.** – це властивості буття, які створює людина або які мають певне ставлення до неї. У теорії цінностей категорія Ц. виступає як залежна від істор. розвитку, соціальних умов, суспільних відносини, діалектики абсолютного й відносного, об’єктивного й суб’єктивного. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008).

**Цикл навчання** (грец. κύκλος – круг, коло) – сукупність взаємозв’язаних дисциплін, програм, спрямованих на цілісний розвиток фахівця та присвоєння відповідного рівня кваліфікації. У Європейському просторі вищої освіти виділяють такі **Ц.н.**: перший – бакалаврський, другий – магістерський і третій – докторський. Перший **Ц.н.** включає такі види програм, що ведуть до здобуття першого вузівського диплома бакалавра. Учений ступінь, що присвоюється після завершення першого циклу, на європейському ринку праці сприймається як відповідний рівень кваліфікації. Доступ до другого **Ц.н.** потребує успішного завершення першого, який має тривати щонайменше три роки. Кінцевим результатом другого **Ц.н.** має бути вчений ступінь магістра та/або кандидата наук, як у багатьох європейських країнах. Ступінь третього циклу, який зазвичай називають докторським, надається на основі отриманого раніше ступеня другого циклу або в певних випадках – першого циклу вищої освіти.

У деяких країнах виділяють також постдокторський цикл, пов’язаний з вищими докторськими кваліфікаці-

ями (вищий доктор, габілітований доктор, доктор наук). Кожен із зазначених циклів забезпечує доступ до професійної кар'єри та подальшого навчання. Характер кваліфікацій, що надаються на кожному з циклів, описується Дублінськими дескрипторами в межах Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти. (Болонський процес: вплив реформи вищої освіти на структуру та організацію докторантури в Німеччині / Дж. Гут // Вища школа. — 2007. — № 3. — С. 85–94. 2. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року; 2) Указ Президента України від 25 червня 2013 року № 344/2013. — [електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/15828.html>)

## Я

**Якість** – 1) сукупність характеристик навчального продукту, послуги, програми, курсу або закладу. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «Ар-тЕк», 2009); 2) філософська категорія, що виражає невіддільну від буття і об'єкта його істотну визначеність, завдяки якій він є саме цим, а не іншим об'єктом. **Я.** відбиває стійкі зв'язки складових елементів об'єкта, характеризує його специфіку, що дає можливість відрізнити один об'єкт від інших. Саме завдяки **Я.** кожен об'єкт існує і мислиться як щось відмежоване від інших об'єктів. Разом з тим **Я.** виражає і те загальне, що характеризує весь клас однорідних об'єктів. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Якість вищої освіти** – 1) сукупність якостей особи з вищою освітою, що відображає її професійну компетентність, ціннісну орієнтацію, соціальну спрямованість і обумовлює здатність задовольняти як особисті духовні і матеріальні потреби, так і потреби суспільства. (Закон України “Про вищу освіту” // Урядовий кур'єр. – 2002. – № 86(15 червня). – Ст. 1); 2) комплексна характеристи-

ка, яка відображає діапазон і рівень освітніх послуг, що надаються системою освіти відповідно до інтересів особи, суспільства і держави. Якісна освіта повинна давати можливість кожному індивіду залежно від його інтересів і можливостей здобувати повноцінну, безперервну освіту відповідного рівня в усіх її формах. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008); 3) (Quality in Higher Education) – характеристика вищої освіти, що відображає відповідність результатів навчання, освітніх процесів та інституційних умов актуальним цілям розвитку особи і суспільства. Якість вищої освіти є ключовим поняттям Болонського процесу. З метою її забезпечення розроблено Рамку кваліфікацій Європейського простору вищої освіти (2005 р.), Європейські стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості вищої освіти (2005 р.), утворено Європейську асоціацію забезпечення якості вищої освіти (2004 р.) та Європейський реєстр забезпечення якості вищої освіти. (2008 р.) (Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш [та ін.] ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011).

**Якість знань** – 1) характеристика результатів засвоєння знань, що включає різні ознаки: повноту, глибину, усвідомленість, систематичність, гнучкість, конкретність, узагальненість, які виявляються через багатоаспектний аналіз результатів засвоєння і застосування знань. (Савченко О. Я. Дидактика початкової школи: підруч. для студ. пед. факультетів / О. Я. Савченко. – К.: Абрис, 1997); 2) характеристика фактичних результатів засвоєння знань учнями, що включає різні параметри (ознаки): повноту, глибину, міцність, оперативність, гнучкість, систематичність і системність, узагальненість і конкретність тощо, які свідчать про засвоєння знань на певному рівні (тобто зумовлюють той чи інший рівень засвоєння знань); 3) поняття “якість знань” передбачає

співвіднесення видів знань (закони, теорії, прикладні, методологічні, оцінювальні знання) з елементами змісту освіти й тим самим з рівнями засвоєння. **Я. 3.** Має такі характеристики: повноту – кількість програмних знань про об'єкт вивчення; глибину – сукупність осмислених учнями зв'язків і відношень між знаннями; систематичність – осмислення складу певної сукупності знань у їх ієрархічних і послідовних зв'язках; системність – осмислення учнем місця знання в структурі наукової теорії; оперативність – вміння користуватися знаннями в однотипних ситуаціях; гнучкість – вміння самостійно знаходити варіативні способи застосування знань у змінених умовах; конкретність – вміння розкласти знання на елементи; узагальненість – уміння подати конкретне знання в узагальненій формі. (Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004).

**Якість людських ресурсів (робочої сили)** – сукупність людських характеристик, що виявляються в процесі взаємодії в системі суспільних відносин і праці та містять кваліфікацію, особисті і ділові риси працівника. (Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006).

**Якість навчального процесу** – сукупність характеристик навчальних планів, програм, процесу викладання / навчання та методів, рівень їх відповідальності вимогам, орієнтованим на досягнення успіху. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009)

**Якість освіти** – 1) певна збалансована відповідність певного освітнього рівня (загальної середньої, професійно-технічної, вищої тощо) численним потребам, цілям, умовам, затвердженим освітнім нормам і стандартам, яка встановлюється для виявлення причин порушення цієї відповідності та управління процесом поліпшення встановленої якості. Якість освіти вивчається як комп-

лексне поняття в межах квалітології – триєдиної науки, що охоплює теорію якості, теорію оцінки якості (кваліметрію) і теорію управління якістю. Кожна з трьох складових має певний набір критеріїв і показників якості освіти, які дають змогу різнобічно оцінити будь-яку систему освіти за зовнішніми і внутрішніми параметрами. Якість освіти характеризується багатомірністю, багатаспектністю та багатопараметричністю. (Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008); 2) рівень знань і умінь, розумового, морального і фізичного розвитку тих, хто навчається, на певному етапі відповідно до поставлених цілей; рівень забезпечення навчальної діяльності і надання освітніх послуг учасникам освітнього процесу навчально-виховним закладом. (Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: навч. посіб. / І. М. Дичківська. – К. : Академвидав, 2004).

***Якість освітньої діяльності*** – сукупність характеристик системи вищої освіти та її складових, яка визначає її здатність задовольняти встановлені й передбачені потреби окремої особи або (та) суспільства. (Підвищення кваліфікації керівників освіти за дистанційною формою навчання / В. В. Олійник, В. Ю. Биков [та ін.] ; за заг. ред. В. В. Олійника. – К. : Логос, 2006).

***Якість результатів*** – доведена здатність використовувати набуті знання, навички, особисті та соціальні якості в робочих та навчальних ситуаціях згідно з кваліфікаційними стандартами на базі компетенцій. (Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АрТек», 2009).



## ТЕРМІНИ

А (с. 10-20)

*Абстрагування*

*Адаптація*

*Адаптація професійна*

*Адаптація соціальна*

*Адаптивне управління*

*Адміністрація підприємства (установи)*

*Академік*

*Академічне визнання*

*Академічний персонал*

*Академічний ступінь (Academic degree)*

*Акмеологія*

*Акредитація*

*Активізація процесу навчання*

*Актуальність теми*

*Алгоритм*

*Аналіз*

*Андрогогіка*

*Аномія*

*Аномія соціальна*

*Антична педагогіка*

*Асиміляція*

*Асистент*

*Асоціальна особистість*

*Аспірант*

*Аспірантура*

*Атестат*

*Атестація*

*Атестація кадрів*

*Атестація навчального закладу*

*Атестація наукових і науково-педагогічних працівників*  
*Атестація освітніх установ*  
*Атестація освітнього навчального закладу*  
*Атестація педагогічних і керівних кадрів*  
*Атестація педагогічних кадрів освітніх установ*  
*Атестація педагогічних, науково-педагогічних і наукових кадрів*  
*Атестація персоналу*  
*Аудит управлінський*  
*Аудит управлінської діяльності*

**Б (с. 20-23)**

*Базова вища освіта*  
*Базова професійна підготовка*  
*Бакалавр*  
*Безперервна освіта (освіта впродовж життя)*  
*Безперервність і переривчатість*  
*Болонський процес*  
*Болонська декларація (Bologna Declaration)*

**В (с. 23-28)**

*Валідність*  
*Верифікація*  
*Вертикальна інтеграція системи неперервної освіти*  
*Види моніторингу*  
*Види навчальних занять*  
*Визнання (умінь і компетенцій)*  
*Викладацький персонал*  
*Викладач*  
*Вимір*  
*Вимірювання*

*Вимірювання інтелекту*  
*Випускник*  
*Вища освіта*  
*Вищий навчальний заклад (ВНЗ)*  
*Відкрита кадрова політика*  
*Всебічний розвиток особистості*  
*Вчене звання*

Г (с. 28-30)

*Генезис*  
*Гіпотеза*  
*Глобалізація*  
*Гнучке навчання*  
*Готовність майбутніх менеджерів організації до дослідницької діяльності*  
*Гуманізація освіти*  
*Гуманітаризація освіти*

Д (с. 31-43)

*Демократизація освіти*  
*Демократизація управління*  
*Демократизація управління освітою*  
*Державна кадрова політика*  
*Державна кадрова політика системи ППО*  
*Державна політика у галузі неперервної освіти*  
*Державний стандарт вищої освіти*  
*Державні стандарти освіти*  
*Дефініція*  
*Дисемінація інноваційного досвіду діяльності*  
*Дисертація*  
*Дистанційна освіта*

*Дистанційне навчання*  
*Дистанційні форми навчання педагогів*  
*Дисципліна трудова*  
*Диференціація*  
*Диференціація соціальна*  
*Ділові якості керівника*  
*Діловодство кадрової служби*  
*Договір колективний*  
*Договір трудовий*  
*Додаткова освіта*  
*Докторант*  
*Докторантура*  
*Докторська дисертація*  
*Докторська школа*  
*Доктрина*  
*Доктрина наукового управління кадрами*  
*Доктрина формування людських відносин*  
*Документи про освіту дорослих*  
*Досвід педагогічний*  
*Дослідження наукове*

Е (с. 43-48)

*Еволюціонізм соціальний*  
*Експеримент*  
*Експертиза*  
*Експертиза науково-практична*  
*Експертна оцінка*  
*Емпатія*  
*Етапи коучингу*  
*Етика управління*  
*Ефективність діяльності*

*Ефективність неперервної освіти*  
*Ефективність підготовки кадрів*  
*Ефективність управління*  
*Ефективність управлінської діяльності*

**З (с. 48-52)**

*Забезпечення якості*  
*Зайнятість населення*  
*Заклад вищої освіти*  
*Законодавство про освіту*  
*Закрита кадрова політика*  
*Заочна освіта*  
*Засоби навчання*  
*Зміст освіти*  
*Зміст післядипломної освіти в освітній галузі*

**I (с. 52-62)**

*Ідея*  
*Індивідуалізація у підготовці кадрів*  
*Індивідуальна програма навчання в системі неперервної професійної освіти*  
*Інженерно-педагогічна освіта*  
*Інновації*  
*Інновації в освіті*  
*Інноваційна діяльність*  
*Інноваційна компетентність педагога*  
*Інноваційна освітня діяльність*  
*Інноваційне середовище ППО*  
*Інноваційний процес в освіті*  
*Інновація*  
*Інтеграція*

*Інтелект*  
*Інтелектуальна власність*  
*Інтелектуальна діяльність*  
*Інтелектуальна економіка*  
*Інтелектуальний капітал*  
*Інтелектуальний капітал організації*  
*Інтелектуальний капітал працівника*  
*Інтелектуальний потенціал*  
*Інтелектуальний потенціал навчальних закладів системи ППО*  
*Інтелектуальний потенціал освітніх систем*  
*Інтелектуальний потенціал освітніх систем*  
*Інтелектуальні активи*  
*Інтелектуальні ресурси*  
*Інтернет*  
*Інформатизація освіти*  
*Інфраструктура освіти дорослих*  
*Інформальне навчання (Informal learning):*

**К (с. 62-84)**

*Кадри*  
*Кадри наукові*  
*Кадри управління*  
*Кадрова політика*  
*Кадрова політика навчальних закладів*  
*Кадрова політика навчальних закладів системи ППО*  
*Кадрова робота*  
*Кадрова служба*  
*Кадрова стратегія (стратегія керування персоналом)*  
*Кадрове забезпечення організації*  
*Кадровий потенціал навчального закладу системи ППО*

*Кадровий потенціал навчальних закладів системи ППО*  
*Кадровий резерв*  
*Кадрові технології*  
*Кандидатська дисертація*  
*Кар'єра*  
*Кафедра*  
*Кваліметрія*  
*Кваліфікаційна характеристика*  
*Кваліфікаційний рівень*  
*Кваліфікаційний стандарт*  
*Кваліфікаційні вимоги*  
*Кваліфікація*  
*Кваліфікація (Qualification):*  
*Кваліфікація працівника*  
*Кейс-технологія*  
*Керівник*  
*Керівництво*  
*Керівні працівники в освіті*  
*Компетентність / компетентності*  
*Компетентність у навчанні*  
*Компетентнісний підхід (Competence-based approach):*  
*Компетенції*  
*Компетенція / компетенції*  
*Комунікативна компетентність*  
*Конкурентоспроможність навчального закладу системи ППО*  
*Контракт*  
*Контроль*  
*Контроль знань*  
*Контроль транспозиційний*  
*Конфлікт соціальний*

*Концепція*  
*Концепція неперервної освіти*  
*Координація діяльності*  
*Корпоративна культура*  
*Корпоративна культура навчального закладу системи ППО*  
*Корпоративна культура персоналу навчальних закладів системи ППО*  
*Корупція в освіті*  
*Коучинг*  
*Креативність*  
*Критерії оцінювання*  
*Критерії якості педагогічної діяльності*  
*Культура організації*

Л (с. 84-89)

*Латентний*  
*Латентний аналіз*  
*Лекція*  
*Лідер*  
*Лідер організації*  
*Лідерство*  
*Ліцензування*  
*Людський капітал*  
*Людські ресурси*

М (с. 89-100)

*Магістр*  
*Менеджер освіти*  
*Менеджмент*  
*Менеджмент в освіті*  
*Менеджмент кадровий*



*Менеджмент людських ресурсів*  
*Мета наукового дослідження*  
*Метод*  
*Метод дослідження*  
*Методи дослідження в педагогіці*  
*Методи управління*  
*Методи управління персоналом*  
*Методологія*  
*Методологія дослідження*  
*Методологія науки*  
*Міжнародна асоціація неперервної інженерної освіти*  
*(IACEE)*  
*Міжнародна стандартна класифікація освіти, МСКО*  
*(International Standard Classification of Education, ISCED):*  
*Місія організації*  
*Моделювання*  
*Модель*  
*Модель*  
*Модель майбутнього фахівця*  
*Модель підготовки майбутніх науковців*  
*Модуль*  
*Молодий спеціаліст*  
*Моніторинг в освіті*  
*Моніторинг діяльності*  
*Моніторинг прогресу*  
*Моніторинг стратегії*  
*Моніторинг стратегій*  
*Моніторинг у закладі післядипломної педагогічної освіти*  
*ти*  
*Моніторинг якості освіти*  
*Моральні цінності*  
*Мотивація*

*Навички*

*Навчальний процес*

*Навчальні заклади*

*Навчально-виховний процес*

*Навчання впродовж життя*

*Навчання упродовж життя*

*Наступність навчання*

*Наукова діяльність*

*Наукова організація праці*

*Наукове дослідження*

*Науковий потенціал*

*Науковий результат*

*Науковий ступінь*

*Науковий факт*

*Наукові кадри*

*Науково-дослідна робота*

*Науково-дослідна робота у вищих навчальних закладах*

*Науково-методичне забезпечення*

*Науково-педагогічний працівник*

*Науково-технічний потенціал*

*Начальник відділу кадрів*

*Неологія*

*Неперервна освіта*

*Неперервна самоосвіта*

*Неформальна освіта (Non-formal education):*

*Неформальна освіта / підготовка кадрів*

*Неформальна освіта і навчання*

*Неформальне навчання*

*Новаторство педагогічне*

*Новаторський досвід*  
*Новаторський педагогічний досвід*  
*Номенклатура посад*  
*Номенклатура справ*  
*Норми керування*

**О** (с. 110-122)

*Операційний (виробничий) менеджмент*  
*Опитування*  
*Оптимізація в освіті*  
*Організаційно-кадровий аудит*  
*Організаційно-педагогічна діяльність*  
*Організація*  
*Організація навчального процесу*  
*Організатор навчання*  
*Освіта*  
*Освіта дорослих*  
*Освіта дорослих людей в Україні*  
*Освіта неперервна*  
*Освіта професійна*  
*Освіта як соціальний інститут*  
*Освітній ваучер*  
*Освітній коучинг*  
*Освітній моніторинг*  
*Освітній потенціал соціального середовища*  
*Освітня інновація*  
*Освітня політика*  
*Освітньо-професійна програма*  
*Освітня технологія*  
*Особистість педагога*  
*Особистість*

*Оцінка*

*Оцінка особистісних якостей персоналу*

*Оцінка результатів праці*

II (с. 122-154)

*Парадигма*

*Педагог*

*Педагогіка*

*Педагогічна (освітня) технологія*

*Педагогічна дія*

*Педагогічна діяльність*

*Педагогічна експертиза*

*Педагогічна етика*

*Педагогічна компетентність*

*Педагогічна компетентність учителя*

*Педагогічна кооперація*

*Педагогічна майстерність*

*Педагогічна наука*

*Педагогічна освіта*

*Педагогічна техніка*

*Педагогічне тестування*

*Педагогічний досвід (ПД)*

*Педагогічний працівник*

*Педагогічний професіоналізм*

*Педагогічні інновації*

*Педагогічні новації*

*Педагогічні нововведення*

*Педагогічні технології*

*Педагогічні уміння*

*Пенітенціарна педагогіка*

*Передовий педагогічний досвід (ППД)*

*Перепідготовка кадрів*  
*Персонал*  
*Персонал управління*  
*Підвищення кваліфікації*  
*Підвищення кваліфікації педагогічних кадрів*  
*Підготовка*  
*Підготовка наукових і науково-педагогічних кадрів*  
*Підготовчі курси*  
*Післявузівська педагогіка*  
*Післядипломна освіта*  
*Післядипломна педагогічна освіта*  
*Планування кадрового резерву*  
*Планування кадрової роботи*  
*Політика підготовки кадрів*  
*Потенціал*  
*Право на освіту*  
*Прагматистська педагогіка.*  
*Прикладні наукові дослідження*  
*Принципи кадрової роботи*  
*Принципи освіти*  
*Прогнозування*  
*Проекти професійного розвитку педагогів*  
*Професійна етика*  
*Професійна кар'єра*  
*Професійна компетентність*  
*Професійна компетентність викладача*  
*Професійна консультація*  
*Професійна мотивація*  
*Професійна освіта*  
*Професійна педагогіка*  
*Професійна перепідготовка*

*Професійна підготовка*  
*Професійна придатність*  
*Професійне визнання*  
*Професійне середовище*  
*Професійний розвиток*  
*Професійний розвиток методистів*  
*Професійний розвиток дорослих*  
*Професійний розвиток особистості*  
*Професійний розвиток персоналу*  
*Професійні освітні кваліфікації*  
*Професійний тріумф*  
*Професійно-кваліфікаційне просування працівників*  
*Професіограма*  
*Професіонал*  
*Професіоналізація*  
*Професіоналізм*  
*Професіоналізм педагога*  
*Профіль навчання*  
*Психотехніка*

**Р (с. 154-161)**

*Раціоналізаторський педагогічний досвід*  
*Раціональна кадрова політика*  
*Реактивізація досвіду*  
*Резерв керівних кадрів*  
*Рейтингова оцінка*  
*Ресурси трудові*  
*Ресурсне забезпечення формування кадрового потенціалу в навчальних закладах системи ППО*  
*Ресурсний потенціал навчальних закладів системи ППО*

*Ринок підготовки кадрів*  
*Ринок праці*  
*Рівень освіти*  
*Рівень професіоналізму*  
*Рівні кваліфікацій*  
*Робота з кадровим резервом*  
*Розвиток інноваційного середовища ППО*  
*Розвиток людських ресурсів*  
*Розвиток особистості*

С (с. 161-175)

*Самоактуалізація*  
*Самовизначення професійне*  
*Самовиховання*  
*Самоконтроль*  
*Самоконтроль у навчанні*  
*Самоменеджмент*  
*Самоорганізація*  
*Самоосвіта*  
*Самооцінка*  
*Самореалізація*  
*Синергетика*  
*Система*  
*Система неперервної освіти*  
*Система освіти*  
*Система освіти в Україні*  
*Системний аналіз*  
*Служба управління персоналом*  
*Соціальна адаптація*  
*Соціальна ентропія*  
*Соціальний діалог з підготовки кадрів*

*Соціальний капітал навчальних закладів системи ППО*  
*Соціально-економічна компетентність*  
*Спеціаліст*  
*Стажування*  
*Стандарт освіти*  
*Стиль управління*  
*Стратегічне управління людськими ресурсами*  
*Стратегія*  
*Стратегія освіти й підготовки*  
*Стратегія управління*  
*Структуралізм*  
*Суб'єкт постдипломних кваліфікацій*  
*Сучасна ринкова інтелектуальна економіка*  
*Сучасні навчальні заклади системи ППО*

**Т (с. 175-181)**

*Творчий потенціал навчальних закладів системи ППО*  
*Теорія*  
*Тестування педагогічне*  
*Технологічна структура процесу менеджменту*  
*Технологія навчання*  
*Технологія науково-методичного супроводу розвитку професійної компетентності управлінців та педагогів*  
*Трансфер технології*  
*Транснаціональна зі ставність*  
*Транснаціональні теоретичні конструкти порівняльної та міжнародної післядипломної освіти*  
*Трудовий договір*  
*Трудовий потенціал*  
*Трудовий потенціал*  
*Трудові ресурси*



**У (с. 181-186)**

*Умови праці*

*Університет*

*Університетська освіта*

*Управління знаннями в контексті неперервної професійної освіти*

*Управління інноваціями в освіті*

*Управління компетенціями*

*Управління людськими ресурсами*

*Управління освітою дорослих*

*Управління трудовими ресурсами*

*Управління якістю освіти*

**Ф (с. 186-187)**

*Фахівець*

*Форми підвищення кваліфікації педагогічних працівників*

*Формальна освіта (Formal education):*

*Функція*

*Функція професійної діяльності науково-педагогічних працівників*

**Х (с. 187)**

*Характеристика педагогічна*

**Ц (с. 187-189)**

*Цінності*

*Цикл навчання*

**Я (с. 189-192 )**

***Якість***

***Якість вищої освіти***

***Якість знань***

***Якість людських ресурсів (робочої сили)***

***Якість навчального процесу***

***Якість освіти***

***Якість освітньої діяльності***

***Якість результатів***

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ангеловски К. Учителя и инновации / К. Ангеловски. – М.: Просвещение, 1991. – 272 с.
2. Андрушків Б. М. Корпоративне управління: навч. посіб. / Б. М. Андрушків, С. П. Черничинець. – К. : Кондор, 2011. – 528 с.
3. Ануфрієва О. Л. Оцінка готовності науково-педагогічних працівників до науково-дослідної роботи / О. Л. Ануфрієва // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2013. – № 5.
4. Базилевич В. Д. Інтелектуальна власність: підруч. / В. Д. Базилевич. – К. : Знання, 2006. – 431 с.
5. Болонський процес: вплив реформи вищої освіти на структуру та організацію докторантури в Німеччині / Дж. Гут // Вища школа. — 2007. — № 3.
6. Борова Т. А. Теоретичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу : моногр. / Т. А. Борова. – Х. : Компанія СМІТ, 2011. – 381 с.
7. Брюханова Н. О. До питання удосконалення педагогічної підготовки майбутніх інженерів-педагогів / Н. О. Брюханова // Проблеми інженерно-педагогічної освіти : зб. наук. пр. – Х. : УПА, 2008. – Вип. 20.
8. Буркова Л. В. Про сутність та механізм виникнення педагогічних інновацій / Л. В. Буркова // Директор школи. – 1999. – № 7. – 18 с.
9. Василенко В. О. Виробничий (операційний) менеджмент: навч. посіб. / В. О. Василенко, Т. І. Ткаченко. – К. : ЦУЛ, 2003. – 532 с.
10. Гончаренко С. У. Педагогічні закони, закономірності, принципи. Сучасне тлумачення / С.У. Гончаренко. – Рівне: Волинські обереги, 2012. – 192 с.

11. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Бусел. – К. – Ірпінь : ВТФ Перун, 2001. – 1440 с.
12. Веснин В. Р. Менеджмент в вопросах и ответах: пособ. для изучения и подготовки к экзаменам и зачетам / В. Р. Веснин. – М. : Элит, 2004. – 1496 с.
13. Вилюнас В. К. Эмоции и ситуативное развитие мотивации / В. К. Вилюнас // Тезисы докладов конференции «Развитие эргономики в системе дизайна». – Боржом, 1979.
14. Глобалізація: навч. посіб. / пер. англ. В. Алексашина. – К.: Амадей, 2007. – 733 с.
15. Глосарій основних термінів професійної освіти / упоряд. Т. М. Десятов / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вид-во «АртЕк», 2009. – 192 с.
16. Глухов В. В. Экономика знаний / В. В. Глухов, С. Б. Коробко, Т. В. Маринина. – СПб. : Питер, 2003.
17. Гончаренко С. Український педагогічний словник / С. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 374 с.
18. Гриценко Т. Б. Етика ділового спілкування : навч. посіб. / Т. Б. Гриценко. – К. : Центр навч. літератури, 2007. – 344с.
19. Денисюк Б. Передовий досвід – 5 проблем впровадження / Б. Денесюк // Директор школи. – 2001. – № 12(256). – 32с.
20. Десятниченко Н. М. Опис педагогічного досвіду / Н. М. Десятниченко // Все для вчителя: інформаційний бюлетень. – Х., 2001. – № 9. – 32 с.
21. Дидактические основы подготовки инженеров-педагогов: учеб. пособие / под ред. П. Ф. Кубрушко, В. П. Косырева. – Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. проф. пед. ун-та, 1997. – 200 с.
22. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: навч. посіб. / І. М. Дичківська. – К. : Академвидав, 2004. – 352с.

23. Дмитренко Г. А. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, Н. Г. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006. – 256 с.
24. Дэвид Д. Большой толковый социологический словарь / Д. Дэвид. – М. : АСТ, Вече, 2001. – Т. 2.
25. Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1440 с.
26. Єльнікова Г. В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні : моногр. / Г. В. Єльнікова. – К. : ДАККО, 1999. – 303 с.
27. Закон України “Про вищу освіту” // Урядовий кур’єр. – 2002. – № 86(15 червня). – Ст. 10. – 16 с.
28. Закон України «Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій» № 143-V від 14.09.2006 р.
29. Золотогоров В. Г. Энциклопедический словарь по экономике / В. Г. Золотогоров. – Минск : Польша, 1997. – 571 с.
30. Ілляшенко С. Сутність, структура і методологічні основи оцінки інтелектуального капіталу підприємства / С. Ілляшенко // Економіка України. – 2008. – № 11.
31. Кадровий потенціал системи післядипломної педагогічної освіти: науково-методичний аспект: наук. вид. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2011. – 208 с.
32. Кадровий потенціал системи післядипломної педагогічної освіти: організаційно-технологічний аспект: наук. вид. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2011. – 160 с.
33. Карамушка Л. М. Психологічні основи управління в системі середньої освіти: навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К. : ІЗМН, 1997. – 180 с.
34. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – К. : Вид. дім «Юридична книга», 2003. – 258 с.

35. Клименюк О. В. Технологія наукового дослідження: автор. підруч. / О. В. Клименюк. – К. – Ніжин : ТОВ «Видво «Аспект-Поліграф», 2006. – 308 с.
36. Коваленко О. Е. Підготовка інженерно-педагогічних кадрів на рівні сучасності / О. Е. Коваленко, Ф. Я. Якубов // Проблеми інженерно-педагогічної освіти: зб. наук. пр. – Х. : УПА, 2003. – № 5.
37. Коваленко О. Е. Інженерно-педагогічні кадри: нові вимоги сьогодення / О. Е. Коваленко // Проблеми інженерно-педагогічної освіти : зб. наук. пр. Х. : УПА, 2008.– №2.
38. Колосова Л. М. Управління професійним розвитком методистів науково-методичних установ в регіональній безперервній педагогічній освіті : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.06 / Л. М. Колосова ; Університет менеджменту освіти. – К., 2013.
39. Колпаков В. М. Самоменеджмент: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів / В. М. Колпаков. – К. : Персонал, 2008. – 408 с.
40. Колпаков В. М. Стратегический кадровый менеджмент: учеб. пособие / В. М. Колпаков, Г. А. Дмитренко. – К. : МАУП, 2005. – 752 с.
41. Коробко Н. В. Професійна мобільність в педагогічній науці // Нові технології навчання : наук.-метод. зб. / Ін-т інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. – К., 2013. – Вип. 77.
42. Краткий философский словарь / под ред. А. П. Алексева – М. Проспект, 1998. – 891 с.
43. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : «Кондор», 2003. – 296 с.
44. Кулініч І. О. Психологія управління / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2008. – 292 с.
45. Луговий В. І. Формування ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників – важлива умова їх успіш-

- ної діяльності в сучасній вищій школі / В. І. Луговий // Проблеми освіти : наук. зб. / Ін-т інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. – К., 2010. – Вип. 63, ч.1.
46. Лук'янихін В. О. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / В. О. Лук'янихін. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2004. – 592 с.
47. Лукашевич М. П. Теорія і практика самоменеджменту: навч. посіб. / М. П. Лукашевич. – К. : МАУП, 1999. – 280с.
48. Любченко Н. В. Науково-організаційні засади координації науково-методичної діяльності закладів післядипломної педагогічної освіти : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / Н. В. Любченко. — К., 2012. — 257 с.
49. Любченко Н. В. Управління науково-методичною діяльністю закладів післядипломної педагогічної освіти: координаційний аспект: наук.-метод. посіб. / Н. В. Любченко; за ред. Є. Р. Чернишової ;/ Ун-т менедж. освіти НАПН України. — К. : ЦП «КОМПРИНТ», 2013. — 256 с.
50. Маслов В. Функції процесу управління навчальним закладом як наукова основа розробки змісту і методів підвищення посадово-функціональної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів / В. Маслов // Післядипломна освіта в Україні. – 2012. – № 1. – 108 с.
51. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедуори ; пер. с англ. – М. : Дело, 1997. – 718с.
52. Мойсеюк Н. Є. Педагогіка: навч. посіб. / Н. Є. Мойсеюк. – К., 2003. – 615 с.
53. Мороз І. В. Кредитно-модульна система організації навчального процесу / І. В. Мороз. – К. : Освіта України, 2005. – 91 с.
54. Морозова М. Е. Стимулювання персоналу до професійного розвитку / М. Е. Морозова // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. пр. / Ун-т менедж. освіти НАПН України

- ни; редкол. : О. Л. Ануфрієва [та ін.]. — К. — 2005. — Вип. 1(14), ч. 1. / голов. ред. В. В. Олійник. — 2010. — 480 с.
55. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: навч.-практ. посіб. / М. І. Мурашко. — К. : Знання, КОО, 2002. — 311 с.
56. Назарова Т. С. Педагогические технологии: новый этап революции // Педагогика. — 1997. — № 3.
57. Національна рамка кваліфікацій [електронний ресурс] // Постанова Кабінету Міністрів України. — 2011. — № 1341. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>
58. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [електронний ресурс] // Указ Президента України. — 2013. — № 344/2013. — Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/15828.html>
59. Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад.: І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш [та ін.] ; за ред. Д. В. Табачника, В. Г. Кременя. — К. : ТОВ «Вид. дім «Плеяди», 2011. — 100 с.
60. Новый тлумачний словник української мови: у 4 т. — К. : Аконт, 1998. — Т. 2. — 910 с.
61. Новиков Д. А. Введение в теорию управления образовательными системами / Д. А. Новиков. — М. : Эгвес, 2009. — 156 с.
62. Новиков А. М. Методология научного исследования / А. М. Новиков, Д. А. Новиков. — М. : Либроком, 2010.
63. Одерій Л. П. Кваліметрія вищої освіти: методологія та інструментарій : моногр. / Л. П. Одерій. — К. : МКА, ІЗМН, 1996. — 212 с.
64. Олійник В. В. Дистанційне навчання в післядипломній педагогічній освіті: організаційно-педагогічний аспект: навч. посіб. / В. В. Олійник — К. : ЦППО, 2001. — 184 с.
65. Олійник В. В. Підвищення кваліфікації керівників освіти за дистанційною формою навчання / В. В. Олійник, В.



- Ю. Биков [та ін.] ; за заг. ред. В. В. Олійника. – К. : Логос, 2006. – 320 с.
66. Освітні технології: навч.-метод. посіб. / О. М. Пехота, А. З. Кіктенко [та ін.] ; за заг. ред. О. М. Пехоти. – К. : А.С.К., 2003. – 256 с.
67. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 224 с.
68. Оцінювання та відбір педагогічних інновацій: теоретико-прикладний аспект: наук.-метод. посіб. / за ред. Л. Даниленко. – К. : Логос, 2001. – 185 с.
69. Падалка О. С. Педагогічні технології: навч. посіб. / О. С. Падалка, А. С. Нісімчук, О. І. Смолюк, О. Т. Шпак. – К., 1995. – 114 с.
70. Палеха Ю. І. Документаційне забезпечення управління: підруч. / Ю. І. Палеха. – К. : МАУП, 1997. – 344 с.
71. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад. – М. : Большая Рос. энциклопедия, 2003. – 528 с.
72. Педагогічний словник / за ред. М. Д. Ярмаченка. – К. : Пед. думка, 2001. – 514 с.
73. Педагогічний словник: у 2 т. – М., 1960. – Т. 2.
74. Педагогічні інновації в сучасній школі / під ред. В. Ф. Паламарчук, І. Г. Єрмаков. – К. : Освіта, 1994. – 88 с.
75. Пелішенко В. Л. Наукове дослідження: організація, методологія, інформаційне забезпечення: навч. посіб. / В. Л. Пелішенко, І. В. Шкрабак, Е. І. Славенко. – К. : Лібра, 2004. – 344 с.
76. Підвищення кваліфікації керівників освіти за дистанційною формою навчання / В. В. Олійник, В. Ю. Биков [та ін.] ; за заг. ред. В. В. Олійника. – К. : Логос, 2006. – 408 с.
77. Підготовка науково-педагогічних кадрів у системі післядипломної педагогічної освіти: зміст, організаційні фор-

- ми, технології: наук. посіб. / авт. кол. : Є. Р. Чернишова, Н. В. Гузій, В. П. Ляхоцький [та ін.] ; за наук. ред. Є. Р. Чернишової ; Держ. вищ. навч. заклад «Ун-т менедж. освіти». — К. : Вид-во «Альфа-реклама», 2014. — 236 с.
78. Повышение квалификации педагогических кадров / под ред. И. Ф. Жерносека, М. Ю. Красовицкого, С. В. Крисюка. — К. : Освіта, 1992. — 190 с.
79. Подоляк Л. Г. Психологія вищої школи: навч. посіб. для магістрів і аспірантів / Л. Г. Подоляк, В. І. Юрченко. — К.: ТОВ “Філ-студія”, 2006. — 320 с.
80. Покроєва Л. Д. Організація моніторингово-маркетингових досліджень ефективності та якості післядипломної педагогічної освіти [електронний ресурс] / Л. Д. Покроєва, З. В. Рябова. — Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/NarOsv/2008-208pldppo.htm>
81. Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах, затвердж. наказом Міністерства освіти України від 02.06.03 р. № 161.
82. Положення про організацію очно-дистанційного підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів у Центральному інституті післядипломної педагогічної освіти / за заг. ред. В. В. Олійника. — К. : ЦППО, 2005. — 16 с.
83. Положення про підготовку науково-педагогічних і наукових кадрів [електронний ресурс] // Постанова Кабінету Міністрів. — 1999. — № 309. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/309-99-%D0%BF>
84. Полонский В. М. Словарь по образованию и педагогике / В. М. Полонский. — М. : Высш. шк., 2004. — 512 с.
85. Поташник М. М. Эксклюзивные аспекты управления современной школой / М. М. Поташник. — М., 2010.
86. Прангишвили И. В. Системный подход в общесистемные закономерности / И. В. Прангишвили. — М., 1983.

87. Протасова Н. Г. Післядипломна освіта педагогів: зміст, структура, тенденції розвитку / Н. Г. Протасова. – К., 1998. – 156 с.
88. Професійна освіта: словник / уклад. С. У. Гончаренко [та ін.] ; за ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вища шк., 2000. – 256 с.
89. Профессиональная педагогика: учеб. для студ. обучающихся по пед. специальностям и направлениям. – М. : Проф. образование, 1997. – 497 с.
90. Психологія і психологія життєтворчості: навч.-метод. посіб. / ред. рада : В. М. Доній, Г. М. Несен, Л. В. Сохань, І. Г. Єрмаков [та ін.]. – К. : ІЗМН, 1996. – 791 с.
91. Психолого-педагогический словарь для учителей и руководителей общеобразовательных учреждений / под ред. П. И. Пидкасистого. – Ростов н/Д. : Феникс, 1998. – 554 с.
92. Регейло І. Ю. Підготовка наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації в Україні у ХХ — на початку ХХІ століття : моногр. / І. Ю. Регейло. — К. : Освіта України, 2014. — 704 с.
93. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
94. Савченко О. Я. Дидактика початкової школи: підруч. для студ. пед. факультетів / О. Я. Савченко. – К. : Абрис, 1997. – 433 с.
95. Саюк В. І. Підготовка наукових кадрів у світовій практиці / В. І. Саюк // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. пр. / Ун-т менедж. освіти НАПН України ; редкол. : О. Л. Ануфрієва [та ін.]. — К., 2005. — Вип. 13 / гол. ред. В. В. Олійник. – К. : Геопринт, 2009. – Ч. 1. – 140 с.
96. Селевко Г. К. Педагогические технологии на основе дидактического и методического усовершенствования УВП / Г. К. Селевко. – М. : НИИ школьных технологий, 2005. – 1245 с.

97. Словарь по социальной педагогике: учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / авт.-сост Л. В. Мардахаев. – М. : Изд. центр «Академия», 2002.
98. Словарь-справочник менеджера / под. ред. М. Г. Лапусты. – М. : ИНФРА-М, 1996. – 424 с.
99. Снісаренко О. С. Організація впровадження наукових результатів – головна умова ефективної підготовки молодих науковців / О. С. Снісаренко, О. Л. Ануфрієва // Проблеми освіти: наук.-метод.зб. / Ін-т інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. – К., 2013. – Вип. 76.
100. Снісаренко О. С. Від інноваційних форм до творчого наукового середовища / О. С. Снісаренко, О. Л. Ануфрієва // Нові технології навчання: наук.-метод. зб. / Ін-т інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. – К., 2014. – Вип. 80.
101. Современный экономический словарь. – М., 1996. – 589 стр.
102. Сорочан Т. Безперервна освіта педагогів: управлінський аспект / Т. Сорочан // Післядипломна освіта в Україні. – 2010. – № 2. – 108 с.
103. Сорочан Т. М. Розвиток професіоналізму управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Сорочан Тамара Михайлівна ; Луганський нац. пед. ун-т ім. Т. Шевченка. – Луганськ, 2005.
104. Социологическая энциклопедия / под. ред. А. Н. Данилова. – Минск : Беларуская Энцыклапедыя, 2003. – 384с.
105. Соціологічний енциклопедичний словник / ред. Г. В. Осипов. – М. : Вид-во Група ИНФРА-М – НОРМА, 1998. – 425 с.
106. Соціологія: посіб. для студ. вищ. навч. закл. / за ред. В. Г. Городяненка. – К. : Вид. центр «Академія», 1999. – 361с.

107. Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. – К. : «ЕкОб», 2004. – 304 с.
108. Стеченко Д. М. Методологія наукових досліджень: підруч. / Д. М. Стеченко, О. С. Чмир. – К. : Знання, 2005. – 258 с.
109. Сучасні технології в освіті: реком. бібліогр. покажч. Сучасні технології навчання / АПН України ; ДНПБ України ім. В. О. Сухомлинського. – К., 2005. – Ч. 1. – 240 с.
110. Тезаурус ЮНЕСКО. – Режим доступу: <http://databases.unesco.org/thesru/help.html#per>
111. Технології впровадження освітньої політики: навч.- метод. матеріали для підготовки керівників освіти районного (міського) рівня: навч. посіб. / за наук. ред. Л. М. Ващенко, В. В. Олійника. – К., 2010. – Кн. 1. – 96 с.
112. Указ Президента України від 25 червня 2013 року № 344/2013. – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/15828.html>
113. Украинский советский энциклопедический словарь: в 3 т. – К., 1998. – Т. 3. – 540 с.
114. Управление персоналом: энциклопедический словарь / под. ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 618 с.
115. Федорова Н. Ф. Організаційно-педагогічні умови діяльності школи-лабораторії наукової установи : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. пед. наук : 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / Н. Ф. Федорова ; Ін-т педагогіки АПН України. – К., 1999. – 22 с.
116. Философский словарь. – М. : Политиздат, 1987. – 558 с.
117. Философский энциклопедический словарь. – К. : АСК, 2006. – 559 с.
118. Філіпенко А. С. Основи наукових досліджень: конспект лекцій / А. С. Філіпенко. – К. : Академвидав, 2004. – 208с.

119. Фіцула М. М. Педагогіка: навч. посіб. / М. М. Фіцула. – К. : «Академвидав», 2005. – 558 с.
120. Фоменко Н. А. Педагогіка вищої школи: методологія, стандартизація туристської освіти: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Н. А. Фоменко. – К. : Слово, 2005.
121. Харчук Т. В. Управління розвитком людського капіталу в організаціях системи вищої освіти : дис. ... канд. екон. наук : 08.06.01 / Тетяна Василівна Харчук. – К. : Європейський ун-т., 2005. – 184 с.
122. Хміль Ф. І. Основи менеджменту: підруч. / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2003. – 576 с.
123. Цехмістрова Г. С. Основи наукових досліджень: навч. посіб. / Г. С. Цехмістрова. – К. : Вид. дім «Слово», 2004. – 240 с.
124. Чернишова Є. Р. Кадрова політика як пріоритет стратегії розвитку навчального закладу системи післядипломної педагогічної освіти / Є. Р. Чернишова // Післядипломна освіта в Україні. – 2012. – № 1. – 108 с.
125. Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти: науково-практичні основи : моногр. / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. Освіти. – К. : Пед. думка, 2012. – 472 с.
126. Чернишова Є. Р. Формування наукового потенціалу ВНЗ у контексті реалізації дисемінаційних процесів [електронний ресурс] / Є. Р. Чернишова // Режим доступу : <http://tme.umo.edu.ua/docs/14/11.pdf>
127. Чернишова М. О. Формування готовності майбутніх менеджерів організації до дослідницької діяльності : наук.-метод. посіб. / М. О. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К., 2013. — 172 с.
128. Шевчук С. Методологічний аспект вивчення, узагальнення та впровадження передового педагогічного досвіду / С. Шевчук // Післядипломна освіта в Україні. – 2010. – № 2. – 108 с.

129. Шейко В. М. Організація та методика науково-дослідної діяльності: підруч. / В. М. Шейко, Н. М. Кушнарєнко. – К. : Знання, 2004. – 307 с.
130. Шишов С. Е. Мониторинг качества образования в школе / С. Е. Шилов, В. А. Кальней – М. : Пед. о-во России, 1999. – 232 с.
131. Штомпель Г. О. Підготовка кадрів дослідницької кваліфікації у світі / Г. О. Штомпель // Основи наукових досліджень: навч. підруч. ; за ред. В. І. Саюк, Є. Р. Черншової. – К. : Пед. думка, 2012.
132. Штомпель Г. О. Рамкові стандарти в управлінському супроводі професійного самозростання науково-педагогічних працівників / Г. О. Штомпель // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. пр. / Ун-т менедж. освіти НАПН України ; редкол. : О. Л. Ануфрієва [та ін.]. — К., 2005. — Вип. 6(19) / гол. ред. В. В. Олійник. – К., 2012. – 464 с.
133. Штомпель Г. О. Трансляція результатів дослідження у системі післядипломної освіти: метод. рек. щодо апробації та внесення змін у теоретико-метод. аспекти підготовки наук.-пед. кадрів ; НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти» / Г. О. Штомпель. – К., 2013. – 84 с.
134. Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.-метод. пособие / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002. – 832 с.
135. Bitusikova A. Quality Assurance in Postgraduate Education / Alexandra Bitusikova, J. Bohrer, I. Borošić et al. – Helsinki: European Association for Quality Assurance in Higher Education. 2010. – 74 p.
136. Bourne L. Stakeholder Relationship Management. A Maturity Model for Organizational Development / L. Bourne. – London: Gower, 2009. – 242 p.
137. Bush T. School Leadership: Concepts and Evidence [Full Report. Spring 2003] / T Bush, D. Glover. – Nottingham : National College for School Leadership, 2003. – 42 p.

138. Bush T. Theories of Educational Management. The National Council of Professors of Educational Administration. Connections module: m13867 / T. Bush. – NCPEA, 2006. – 25 p. – Режим доступа : <http://cnx.org/content/m13867/latest/>
139. Bush T. Educational leadership and management: theory, policy, and practice / T. Bush. // South African Journal of Education. – 2007. – Vol. 27. – № 3.
140. Coombs S. Whither Postgraduate Professional Development? Towards a theoretical framework to guide long-term teacher development in England / S. Coombs, N. Sorensen. // Professional Development in Education. – 2010. – Vol. 36. – # 4.
141. Cusso R. From development comparatism to globalization comparativism: towards more normative international education statistics / R. Cusso, S. D'Amico // Comparative Education. – 2005. – Vol. 41. – Is. 2.
142. Dale R. Globalisation, Knowledge Economy and Comparative Education / R. Dale // Comparative Education. – 2005. – Vol. 41. – № 2.
143. Dale R. Beyond Methodological 'Isms' in Comparative Education in an Era of Globalisation / R. Dale, S. Robertson // International Handbook of Comparative Education; ed. by R. Cowen, A. M. Kazamias. – Dordrecht, Heidelberg, London, and New York : Springer, 2009.
144. Dale R. Towards a Critical Grammar of Education Policy Transfer / R. Dale, S. Robertson // World Yearbook of Education 2012. Policy Borrowing and Lending in Education ; ed. by G. Steiner-Khamsi and F. Waldow. – New York : Routledge, 2012.
145. Davenport Th. H. Thinking for a Living: How to Get Better Performances and Results from Knowledge Workers / Thomas H. Davenport. – The U.S.A. : Harvard Business Review Press, 2005. – 240 p.
146. Downey M. Effective Coaching (Orion business toolkit) / M. Downey. – California : Texere Publishing, 1999. – 224 p.



147. Gong J. Governance / J. Gong. // Encyclopedia of Educational Leadership and Administration. – The USA : SAGE Publications, 2006. – Режим доступа : [http://www.sage-ereference.com/edleadership/Article\\_n251.html](http://www.sage-ereference.com/edleadership/Article_n251.html)
148. International Standard Classification of Education. ISCED 2011. – Montreal : UNESCO Institute for Statistics, 2012. – 84 p.
149. Larson P. W. Leadership Coaching / P. W. Larson, M. T. Richburg // The Talent Management Handbook [L. A. Berger, D. R. Berger]. – New York : McGraw-Hill, 2004.
150. McAuley J. Organization Theory: challenges and perspectives / J. McAuley, J. Duberley, Ph. Johnson. – Harlow : Pearson Education Limited, 2007. – 473 p.
151. McDonald I. Systems Leadership: Creating Positive Organisations / I. MacDonald, C. Burke, K. Stewart. – Aldershot, England; Burlington, USA : Ashgate Publishing, 2006. – 291 p.
152. Nóvoa A. Comparative Research in Education: a mode of governance or a historical journey? / A. Novoa, T. Yariv-Mashal // Comparative Education. – 2003. – Vol 39. – #4.
153. Orth C. D. The Manager's Role As Coach And Mentor / C. D. Orth, H. E. Wikinson, R. C. Benfari // Organizational Dynamics. – 1987. – Vol. 15(4).
154. Postgraduate education in England and Northern Ireland. Overview report 2013. [Issues paper July 2013/14]. – HEFCE, 2013. – 65 p.
155. Schleicher A. Comparability Issues in International Educational Comparisons / Andreas Schleicher. // Reflections on Educational Achievement: Papers in honour of T. Neville Postlethwaite; ed. by W. Boss & R. H. Lehman. – Muenster, Germany: Waxmann, 1995.
156. Shuell T. Y. Cognitive conceptions of learning / T. Y. Shuell // Review of Education Research. – 1986. – № 56.

157. Sparke M. *Introducing Globalization – Ties, Tensions, and Uneven Integration* / Matthew Sparke. – Malden, MA, USA: Wiley-Blackwell, 2013.
158. Stompel G. A. *Faculty's Postgraduate Education and Management under Globalization* / Georg Stompel // *Research Bulletin SWorld “Modern scientific research and their practical application. Education, Psychology and Sociology”* [Ed. by A. Shibayev, S. Kuprienko, A. Fedorova]. – 2012. – Vol. 5 J31205 (September). – Режим доступа: <http://sworld.com.ua/index.php/ru/e-journal/the-content-of-journal/j312/13793-j31205>
159. TESE – The thesaurus for education systems in Europe – 2009 edition. – Режим доступа : [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/tese\\_en.php](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/tese_en.php)
160. The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF). [электронный ресурс] – Режим доступа: [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture)
161. *Turning Education Structures in Europe. 2nd Edition.* [электронный ресурс] – Режим доступа : <http://tuning.unideusto.org>. – 2008.
162. *Trends and Issues in Postgraduate Education: Challenges for Research: final report [International Experts' Workshop], (5-7 March 2008, Dublin, Ireland)* / UNESCO Forum on Higher Education, Research and Knowledge, Dublin City University. – Paris : UNESCO, 2008. – 58 p.
163. Zeus P. *The Complete Guide to Coaching at Work* / P Zeus, S. Skiffington. – Australia : The McGraw-Hill Companies, Inc. 2007. – 260 p.

## ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

**Ануфрієва Оксана Леонідівна**, кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач аспірантурою та докторантурою ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України.

**Гузій Наталія Василівна**, доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогічної творчості Національного педагогічного університету ім. М. Драгоманова.

**Ляхоцький Володимир Павлович**, доктор історичних наук, професор, директор наукової бібліотеки ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України.

**Регейло Ірина Юрївна**, кандидат педагогічних наук, начальник науково-організаційного відділу Президії НАПН України.

**Саюк Валентина Іванівна**, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту освіти економіки та маркетингу Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України.

**Скрипник Марина Іванівна**, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри філософії і освіти дорослих Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України.

**Снісаренко Ольга Степанівна**, кандидат педагогічних наук, доцент сектору організаційного супроводу наукових досліджень відділу науково-організаційної роботи.

**Чернишова Євгенія Родіонівна**, перший проректор – проректор з наукової та науково-методичної роботи ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, доктор педагогічних наук, професор.

***Чернишова Марія Олександрівна***, старший викладач кафедри економіки та управління персоналом, аспірант ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України.

***Штомпель Георгій Олександрович***, кандидат педагогічних наук, доцент, старший науковий співробітник Науково-дослідного інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України.



*Наукове видання*

ЧЕРНИШОВА Євгенія Родіонівна  
ГУЗІЙ Наталія Василівна  
ЛЯХОЦЬКИЙ Володимир Павлович  
АНУФРІЄВА Оксана Леонідівна  
РЕГЕЙЛО Ірина Юріївна  
САЮК Валентина Іванівна  
СКРИПНИК Марина Іванівна  
СНІСАРЕНКО Ольга Степанівна  
ЧЕРНИШОВА Марія Олександрівна  
ШТОМПЕЛЬ Георгій Олександрович

ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК  
З ОСНОВ ПІДГОТОВКИ НАУКОВИХ  
ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ  
ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

*Рекомендовано*

*Міністерством освіти і науки України  
як навчальний посібник у сфері підготовки  
наукових та науково-педагогічних кадрів*

Редактор — *Отрішко В. І.*

Коректор — *Івашень Л. Є.*

Комп'ютерна верстка — *Васильченко Я. Й.*

Упорядник — *Кашубовська І. С.*

Здано до склад. 17.09.2014 р. Підп. до друку 27.10.2014 р.  
Формат 60x84/16. Папір офсет. Гарнітура Times New Roman.  
Друк цифровий. Ум. друк. арк. 7,00. Наклад 300 прим.

Державний вищий навчальний заклад  
«Університет менеджменту освіти» НАПН України  
вул. Артема, 52-А, м. Київ, 04053. т.: (044) 484-10-96.  
e-mail: rector@umo.edu.ua

Надруковано СПД-ФО Рудник В. А.  
Україна, м. Київ, вул. Велика Васильківська, 139