

flour cookies. *Foods*. 2022. Vol. 11, No. 12. Article number: 1819. DOI: <https://doi.org/10.3390/foods11121819>

4. Yagi M., Takahashi N., Izawa S., et al. Effect of heat-moisture-treated high-amylose corn starch-containing food on postprandial blood glucose. *Glycative Stress Research*. 2018. Т. 5, № 3. С. 151–162.

5. Допоміжні хімічні речовини : навч. посіб. для студентів спец. 161 "Хімічні технології та інженерія" / А. А. Остапенко, О. М. Мовчанюк. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. 112 с.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-522-1-51>

СТРУКТУРА І ЗМІСТ САМООРГАНІЗАЦІЇ ПЕДАГОГА ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ЯК ВАЖЛИВА УМОВА УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Рудь О. І.

*здобувачка вищої освіти другого (магістерського) рівня
за спеціальністю 073 – Менеджмент*

*Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка*

Науковий керівник: Боднар О. С.

*доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри педагогіки та менеджменту освіти
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка
м. Тернопіль, Україна*

У сучасних умовах трансформації освіти зростають вимоги не лише до якості освітнього процесу, але й до професійної компетентності педагогів. Одним із важливих аспектів цієї компетентності є здатність до особистісної та професійної самоорганізації. У закладі дошкільної освіти (ЗДО) ця здатність стає основою ефективної управлінської діяльності, оскільки саме від рівня самоорганізації педагогів залежить якість освітніх послуг, злагодженість командної роботи та динаміка розвитку закладу загалом.

Окреслене питання актуалізувалося в руслі наукових напрацювань українських науковців у різних аспектах: від психологічного до професійно-методичного, зокрема І. Зязюна, Н. Кузьміної, Б. Циммермана, О. Савченка, В. Кременя, І. Беха, С. Сисоєвої, Л. Левченко, О. Боднар, Т. Дороніної та ін.

Самоорганізація педагога розглядається як складова процесу управління на рівні конкретної особистості. Основне призначення – мобілізація людини на досягнення поставлених життєвих цілей; забезпечує оновлення ресурсів (психологічних, матеріальних, фінансових тощо) у часі [2, с. 72].

Виокремлюємо такі складові професійної саморганізації вихователя ЗДО (див. рис. 1). У вітчизняній науці акцент робиться на психологічних, акмеологічних і педагогічних аспектах (І. Зязюн, Н. Кузьміна, Л. Карамушка, В. Семиченко та ін.), а в зарубіжній – на концепціях самоефективності й саморегуляції (А. Бандура, Б. Циммерман, П. Пінтріч та ін.).



Рис. 1. Складові самоорганізації вихователя

Мотиваційна складова пояснює, що спонукає вихователя до професійного й особистісного зростання, зокрема внутрішній інтерес до роботи з дітьми, ціннісне усвідомлення значущості дошкільного виховання та прагнення досягати конкретних професійних цілей.

Організаційно-управлінська складова відображає здатність вихователя ефективно планувати, координувати та контролювати власну діяльність, зокрема раціонально розподіляти час, визначати пріоритети та узгоджувати робочі процеси з вимогами освітнього середовища.

Ресурсно-інформаційна складова охоплює здатність вихователя знаходити, аналізувати та використовувати актуальні інформаційні

ресурси, технічні засоби й інструменти для підвищення професійної ефективності та безперервної самоосвіти.

Психологічна складова відображає здатність вихователя підтримувати внутрішній баланс, керувати емоціями й поведінкою в професійних ситуаціях, зберігати стійкість до стресу, дотримуватись самоконтролю та мислити конструктивно.

Соціально-комунікативна складова характеризує здатність вихователя ефективно взаємодіяти з оточенням, будувати партнерські стосунки, проявляти емпатію та працювати в команді, забезпечуючи позитивне соціальне середовище для всіх учасників освітнього процесу.

Рефлексивна складова полягає в здатності вихователя аналізувати власні дії та результати, критично оцінювати свою роботу, виявляти сильні й слабкі сторони, а також планувати подальший професійний розвиток для вдосконалення методів виховання.

Зміст самоорганізації у діяльності педагога ЗДО охоплює: [1; 3; 4]:

- чітке планування освітньої діяльності відповідно до програм і вікових особливостей дітей;
- систематичну самоосвіту та участь у професійних заходах;
- розробку й впровадження власних методичних матеріалів;
- ефективну комунікацію з батьками та колегами;
- формування навичок емоційного самоконтролю й уникнення професійного вигорання.

Для керівника ЗДО самоорганізований педагог є опорою в реалізації управлінських функцій. Такий фахівець вимагає мінімального адміністративного супроводу, є ініціативним, здатним до командної роботи, самостійного прийняття рішень у межах повноважень. В умовах колективу з високим рівнем самоорганізації управлінський процес стає більш ефективним, відкритим та продуктивним.

Формування навичок самоорганізації не є виключно особистісною справою педагога – це також управлінське завдання. Ефективні підходи керівника ЗДО включають запровадження програм наставництва; організацію практичних тренінгів з тайм-менеджменту та самоменеджменту; створення умов для творчої реалізації; формування системи внутрішнього моніторингу та зворотного зв'язку; моральне й матеріальне стимулювання самостійної праці [3; 4].

Отже, самоорганізація є інтегративною характеристикою професійної особистості педагога, яка безпосередньо впливає на якість освітнього процесу й ефективність управлінської діяльності. У сучасних ЗДО розвиток культури самоорганізації має стати пріоритетом як для кожного педагога, так і для керівника. Тільки за таких умов можливе створення інноваційного, гнучкого, результативного освітнього середовища.

Література:

1. Мирончук Н. М. Основи самоорганізації у професійній діяльності: навчально-методичний посібник. Житомир : Житомирський державний університет ім. І.Франка, 2020. 133 с.
2. Новаченко Т.В. Самоорганізація діяльності державного службовця: вітчизняний та європейський досвід : навч.-метод. матеріали / Т.В. Новаченко; уклад. Н.В. Ясько. Київ : НАДУ, 2013. 96 с.
3. Подолання синдрому професійного вигорання педагогів шляхом використання педагогіки емплауерменту / авт.-упоряд.: Михальчук Л. Я., Шуберчук М. П. Нетішин, 2019. 78 с.
4. Самовдосконалення педагогічних працівників фахових коледжів : методичні рекомендації / за наук. ред. О. А. Тітової. Київ : ПО НАПН України, 2024. 182 с.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-522-1-52>

АНАЛІЗ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Семенова К. Д.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки і міжнародних економічних відносин
Міжнародний гуманітарний університет
м. Одеса, Україна*

У сучасних умовах господарювання важливим аспектом фінансової стабільності та ефективності діяльності підприємства є аналіз його зобов'язань. Зобов'язання є складовою частиною пасиву балансу і відображають заборгованість підприємства перед іншими суб'єктами господарювання, фінансовими установами, державою та працівниками. Ефективне управління зобов'язаннями дозволяє підприємству забезпечити ліквідність, уникнути надмірної боргової залежності та своєчасно виконувати зобов'язання [1, с. 229].

Інформаційною базою для аналізу зобов'язань є фінансова звітність підприємства, зокрема Баланс та Звіт про фінансові результати. Додаткову інформацію може надавати управлінський облік, який деталізує структуру боргів, умови кредитування, строки погашення та відсоткові ставки.

Методи аналізу зобов'язань включають горизонтальний і вертикальний аналіз, що дозволяють відстежити динаміку та структуру боргових зобов'язань у часі, а також коефіцієнтний аналіз, що охоплює показники