

- Omelianenko, H. A. (2014). Model formuvannia naukovo-doslidnytskykh umin u bakalavriv fizychnoho vykhovannia i sportu zasobamy informatsiino-komunikatsiinykh tekhnolohii [Model of formation of research skills in bachelors of physical education and sports by means of information and communication technologies]. *Naukovyi visnyk Melitopolskoho derzhavnogo pedahohichnogo universytetu [Scientific Bulletin of Melitopol State Pedagogical University]*, 1, 205-210 [in Ukrainian].
- Orshanskyi, L. V. (2010). Kreatyvne informatsiino-osvitnie seredovyshche yak chynnyk samorozvytku osobystosti [Creative information and educational environment as a factor of personal self-development]. In *Suchasni informatsiini tekhnolohii ta innovatsiini metodyky navchannia u pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiia, teoriia, dosvid, problemy [Modern information technologies and innovative teaching methods in training: methodology, theory, experience, problems]*: zb. nauk. prats. (Is. 23, pp. 86-92). Kyiv; Vinnytsia: Planer [in Ukrainian].
- Tymoshenko, O. V. (2014). Osoblyvosti orhanizatsii dystantsiinoi formy navchannia maibutnikh fakhivtsiv fizychnoho vykhovannia ta sportu u vyshchyykh navchalnykh zakladakh Ukrainy [Features of the organization of distance learning of future specialists in physical education and sports in higher educational institutions of Ukraine]. *Visnyk Chernihivskoho natsionalnoho pedahohichnogo universytetu [Bulletin of Chernihiv National Pedagogical University]*, 118(2), 237-242 [in Ukrainian].

DONCHENKO V.

Ukrainian Medical Stomatological Academy, Poltava, Ukraine

FORMS AND METHODS OF TEACHING HEALTH SAVING TO STUDENTS OF MEDICAL INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION

The complex of developmental methods is systematized in the article, sent to development of medical education in the field of health saving. These include: cognitive (dialogical teaching methods, seminars-discussions, problem-based learning, cognitive counseling, cognitive maps, instrumental-logical training, reflection training, etc.); activity (methods of projects and guiding tests, contextual learning, organizational-activity games, complex didactic tasks, technological maps, simulation-game modeling, etc.); motivational (interactive and simulation games, development trainings, developmental psychodiagnostics, etc.).

The process of teaching students of medical institutions of higher education is based on the introduction of a set of methods with an emphasis on the formation of students' readiness for creative professional activity in the field of health (social adaptation, individual work, group, control testing, training). Methods, forms and means (active, passive, interactive) of learning are considered and analyzed. They are extremely effective in increasing the level of students' cognitive interest reducing the time to assess the knowledge of all students in each class, focus their behavior on the acquisition of values, knowledge, skills and abilities. Particular attention is paid to the use of computer information technology as a highly effective learning tool.

The importance of all methods and forms of education and their necessity for the formation of readiness of students of medical institutions of higher education to use health-saving technologies in future professional activities is determined.

Keywords: *students, learning process, higher education institutions, health saving*

Стаття надійшла до редакції 10.12.2020 р.

УДК378.04:005.95
<https://doi.org/10.33989/2075-146x.2020.26.227518>

ОЛЕНА ЖДАНОВА-НЕДІЛЬКО

ORCID 0000-0002-1414-2355

Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНИХ ЦІННОСТЕЙ МАЙБУТНЬОГО УПРАВЛІНЦЯ В УМОВАХ МАГІСТРАТУРИ

Автор аналізує сутність управлінської діяльності як закономірної для людського суспільства, з'ясує точки дотику професійних цінностей менеджера та загальнолюдських і суспільних цінностей, обґрунтовує аксіологічні аспекти підготовки управлінця. Розглядається авторська методика формування особистісно-професійних цінностей майбутнього управлінця.

Ключові слова: *майбутній менеджер, управлінець, магістратура, аксіологічний підхід, особистісно-професійні цінності, навчальна методика, моделювання управлінського спілкування*

Постановка проблеми. Управління, організація є однією з умов розвитку людського суспільства, примноження і продуктивного витрачання ним своїх ресурсів. Постає керівника постає в цьому контексті незамінною для будь-якої спільноти, що об'єднується задля досягнення власних цілей, і чим складніші і віддаленіші ці цілі, тим більш складною

і розгалуженою стає управлінська діяльність. У сучасному світі управління стало самостійною професією, оснащеною відповідними, досить універсальними технологіями, а сам управлінець – цінним для будь-якої галузі фахівцем. Однак у контексті підготовки до управлінської діяльності майбутній менеджер повинен не лише освоювати загальні основи управління, а й розвиватися як особистість, оскільки виключно технологічний підхід не сприяє формуванню всіх тих якостей, які необхідні для ефективного управління.

Аналіз досліджень і публікацій, на які спирається автор. Інтерес до професійної підготовки менеджера в нашій країні помітно зріс саме в останні десятиліття. Теоретичні напрацювання у цій сфері постійно поповнюються, а наявні надбання дозволяють говорити про ґрунтовність наукових засад організації управлінської освіти в Україні. Різні аспекти підготовки менеджера досліджували Л. Гурч, Л. Карамушка, Н. Коломінський, Ю. Конаржевський, Ю. Кулик, В. Маслов, В. Олійник, Л. Орбан-Лембрик, І. Петрова, О. Полуяктова, І. Сидор, А. Шегда, О. Щербина та ін. Важливим напрямом досліджень є вивчення завдань і можливостей підготовки майбутнього менеджера в умовах магістратури, що являє собою високоорганізоване освітнє середовище, зорієнтоване на різнобічний розвиток майбутнього фахівця (В. Берека, М. Гриньова, О. Кравчук, Т. Махиня, А. Сущенко та ін.).

Водночас динамізм суспільно-політичних та економічних процесів в Україні призводить до того, що, як відзначає О. Полуяктова, «наука управління за останні два-три десятиріччя пережила більш глибокі зміни, ніж за весь попередній період свого розвитку» (Полуяктова, 2018, с. 39). Тож процес професійної підготовки менеджера постійно вдосконалюється, збагачуючись як у змістовому, так і в процесуальному плані.

Мета нашої статті пов'язана з пошуками шляхів удосконалення гуманітарної підготовки майбутнього управлінця, а саме – аксіологічного забезпечення його діяльності як основи для продуктивних взаємин у колективі.

Виклад основного матеріалу. В сучасній Україні однією з актуальних проблем постає формування адекватних уявлень про управлінську діяльність та її роль у суспільстві. Популярними серед пересічних громадян є думки, відповідно до яких робота керівника розглядається як свідчення життєвого успіху, значних можливостей, що дозволяють мати більш високий суспільний статус, швидше досягати матеріального благополуччя тощо. І цього не можна цілком заперечувати, бо, дійсно, керівна посада надає певні перспективи професійного, соціального і особистісного самоствердження. Проте домінування саме таких, надто однобічних уявлень про роботу управлінця шкодить і йому самому, і тим, хто працює на рядових посадах.

Насправді важко назвати іншу професійну сферу, де людина виступає настільки різноспрямованим суб'єктом діяльності – як щодо загальних завдань, так і в повсякденній практиці, так тісно поєднує можливості і відповідальність, врешті, є організатором не лише власної праці, а й праці інших людей – від кількох осіб до десятків і сотень працівників. Усі ці люди, фактично, довіряють йому право таким чином використати їхні ресурси, аби отримати оптимальний у конкретних умовах прибуток, мати необхідні гарантії та підтримку в їхньому трудовому та соціальному функціонуванні, сприяння в кар'єрному зростанні і самореалізації. Таким чином, «саме успішний керівник компанії, який є лідером для своїх підлеглих, повинен забезпечувати високу результативність роботи всієї компанії через створення команди працівників і мотивування кожного індивіда» (Кулик, 2007, с. 116). Але й сам він при цьому потребує достатньої мотивації, як зовнішньої, так і внутрішньої.

У процесуальному аспекті діяльність менеджера часто розглядають як строго інтелектуальну, пов'язану виключно з аналізом і плануванням, розподілом відповідальності, контролем. Такий підхід розвінчує відомий теоретик менеджменту Г. Мінцберг, зазначаючи, що «робота менеджменту ніяк не схожа на рефлексивне планування; менеджер – це шукач відповідей у режимі реального часу на живі подразники, це особа, робота якої обумовлює вибір на користь негайної дії замість уповільнення і затримок» (*Анатомія...*, 2018). Робота в такому режимі є досить важкою і виснажливою, далеко не кожна людина в силу своїх біопсихічних властивостей здатна справлятися з нею успішно, не перевищуючи норм безпечного психоемоційного напруження.

Ми вважаємо, що вмотивованість керівника на різнопланову і відповідальну діяльність є важливим ресурсом підтримки його працездатності і значною мірою спирається на притаманну йому систему особистісно-професійних цінностей. Це є одна з проблем, важливих для якісної підготовки управлінця саме в магістратурі. Чим вищий освітньо-професійний рівень отримує здобувач, тим на більш відповідальну управлінську посаду він може претендувати, тим самим опиняючись перед необхідністю все більш високої внутрішньої мотивації. З іншого боку, сформованість у нього різнобічної системи цінностей, що адекватно відображають чинники ефективної управлінської діяльності, дозволить істотно знизити вірогідність кризових ситуацій, забезпечити той рівень психоемоційної безпеки, який дасть керівникові змогу впродовж тривалого часу успішно виконувати свої обов'язки, зберігаючи власне здоров'я і не вдаючись до деструктивних форм взаємодії з підлеглими.

Ми виокремлюємо три основних групи особистісно-професійних цінностей, що мають акцентуватися в ході навчання майбутнього магістра управління і в сукупності являють систему взаємодоповнювальних компонентів, які окреслюють важливі для керівника об'єкти.

Першу групу становлять цінності, що стосуються сфери професійної діяльності менеджера. Хоча наука управління має досить значне універсальне підґрунтя, але кожен менеджер буде працювати в конкретній галузі, специфіку функціонування слід урахувувати. Є аксіомою, що кожен аспект життя суспільства має певні об'єктивні засади, тобто продиктований тими чи іншими умовами розвитку цивілізації в цілому, країні, державі. Майбутній керівник повинен чітко уявляти, що собою являє галузь, у якій він працює, в цілісній картині сучасного ділового світу, які вимоги і запити перед нею ставляться і які можливості відкриваються; не менш важливими є уявлення і про те, яку роль у цьому процесі відіграє він сам – навіть якщо ця роль є досить незначною на загальному тлі, її важливість обґрунтовується вже самим її існуванням. Тобто, йдеться про цінності, що забезпечують переконаність керівника в значущості зусиль, які ним докладаються, для безперечно важливих напрямів розвитку суспільства і людства в цілому.

Сюди ж відносимо і цінності безпосередньо управлінської діяльності, щодо яких нам імпонує, зокрема, думка І. Блохіної: «Управління організацією може здійснюватись лише за умови, коли існує реально діюча система, яка

вирішує задачі управління. Така система управління є формою реалізації управлінських взаємозв'язків. За її умов управління набуває конкретного змісту, конкретних форм прояву та практичну реалізацію. В реальній дійсності управлінська діяльність – це функціонування системи управління. Розвиток управління організацією є частиною загального поступального руху суспільства» (Блохіна, 2009, с. 57).

Друга група цінностей, що повинні бути сформовані в майбутнього управлінця, – це цінності гуманістичні, в епіцентрі яких є людина як суб'єкт трудових відносин і водночас як особистість, специфіка якої на ці відносини накладає певний відбиток. Більше того, саме людина як планетарне явище, її життєорганізація в найширшому розумінні слова є визначальним чинником для будь-якої діяльності, її інтереси в різній мірі глобальності реалізує будь-яка галузь.

Із цієї позиції діяльність керівника завжди має бути зорієнтована на поєднання у взаємодії з підлеглими двох основних груп інтересів: ті, які відповідають сенсу існування підприємства чи установи і відбивають більш глобальний рівень залучення людини до виробничих відносин, та інтересів конкретних працівників, для яких їхня праця є джерелом життєзабезпечення. В останньому випадку керівник має пам'ятати, що ці інтереси не вичерпуються первинними потребами, бути досить далекоглядним і усвідомлювати, що сам він виступає для підлеглих не лише суб'єктом управління, а, як це має бути в цивілізованому світі, суб'єктом створення середовища, сприятливого для особистісного розвитку. Тим більше, що сьогодні, за слушним твердженням учених, «пріоритетне значення серед питань демократизації і розвитку громадянського суспільства в Україні має проблема утвердження прав і свобод, реальних можливостей їх захисту та доступу громадян до справедливості. Інстинкт суспільного самозбереження будь-якою ціною, зосередженість людей на природному устремлінні «просто вижити» тут і тепер, відчуття власної безпорадності та вичерпаності можливостей – все це, звужує обрії особистісного розвитку, в принципі орієнтованого на самореалізацію та індивідуальну відповідальність» (Гошовська, & Ільчук, 2013, с. 51). Ефективне управління сьогодні – це й один із шляхів збереження в нашій державі трудових ресурсів, припинення їхнього відтоку за кордон, і створення умов для кар'єрного зростання обдарованої людини, і ствердження гуманістичних суспільних ідеалів у локальних обставинах, що накладає відбиток на світогляд українських громадян і на суспільство в цілому. Тому гуманістичні цінності в системі цінностей керівника повинні розглядатися як одна з умов його патріотизму, здатності реально діяти на благо України.

Аналізуючи управлінські аспекти функціонування вищої школи, І. Блохіна стверджує: «Особистість керівника є генератором нормотворення: еталонів, етичних настановлень, моделей комунікативної поведінки, які розповсюджуються на колектив кафедри, відтворюючись у процесах спілкування та спільної діяльності членів колективу. Це сприяє розвитку управлінської культури як системи домінуючих в організації цінностей, уявлень, думок, норм колективу. Особистісні якості керівника та підлеглих обумовлюють певні ефекти їх спільної діяльності та спілкування, беруть участь у регуляції взаємовідносин, а також стають об'єктами певного впливу з боку колективу. Такий вплив може носити як негативний так і позитивний характер: в першому випадку особистість керівника регресує, деформується; в другому – засвоюючи і реалізуючи свої ролі обов'язки, прогресує піднімається на більш високий рівень особистісного функціонування» (Блохіна, 2009, с. 58). Ці слова можна повною мірою віднести до управління в будь-якій галузі, бо діяльність керівника не може бути прихованою, вона простежується у всій системі відносин, до якої він причетний.

Логічно, що до третьої групи цінностей, яка тісно примикає до попередньої, відносимо особистісні цінності керівника, або ж цінності його самореалізації. І це не є виключно особистою справою менеджера, хоча і безпосередньо стосується його життєорганізації. Йдеться про важливу умову створення управлінського стилю, постановку різномірних цілей, визначення їхньої пріоритетності при вирішенні поточних і глобальних завдань, прийнятті відповідальних рішень, про добір засобів взаємодії на всіх рівнях компетентності управлінця. Але, водночас, саме особистісні цінності найтісніше пов'язані з процесом самореалізації людини на керівній посаді.

Як відзначає Т. Дорошенко, «самореалізація – найвищий рівень потреб, який виявляється через усвідомлене прагнення до повного виявлення і розкриття у колективі власних можливостей, здібностей, реалізація власного досвіду», додаючи, що професійну самореалізацію слід розглядати як усвідомлену потребу особистості до повного виявлення і розкриття у професійній діяльності власних професійних знань, навичок і вмінь, особистісних професійних якостей (Дорошенко, 2019, с. 51).

Фактично, самореалізація в її аксіологічному вимірі являє собою очевидне, доказове ствердження цінностей, важливих для суб'єкта, в його повсякденній діяльності. Вони можуть бути досить різноманітними, як це бачимо, наприклад, з переліку, запропонованого свого часу Г. Оллпортом. Учений відносить до них: теоретичний інтерес до виявлення істини шляхом аргументування та систематичних роздумів; економічний інтерес до корисності, практичності, накопичення багатства; естетичний інтерес до краси, форми, гармонії; соціальний інтерес до людей та любові як відносин між людьми; політичний інтерес в отриманні влади і впливу на людей; релігійний інтерес до єднання та розуміння Всесвіту (цит. за: Грішнова & Ольшанська, 2010, с. 224-225). Але саме діяльність керівника дає надзвичайно широкий вибір можливостей для реалізації цих цінностей, і з іншого боку, дуже важливим є те, які з них і як саме стверджуються.

У практиці підготовки магістрів з управління навчальним закладом автор постійно приділяє найбільшу увагу саме цій групі цінностей, вважаючи, що вони є основоположними для формування інших двох груп. Адже остаточний вибір, зазвичай, належить самій людині, яка свідомо (а іноді й підсвідомо) реалізує свої бачення і ставлення у стосунках з колегами та підлеглими, виставляє пріоритети, демонструє підходи до вирішення управлінських завдань тощо.

Тож при вивченні дисциплін професійного циклу ми вважаємо необхідним якомога ширше застосовувати авторську методику комунікативного саморозкриття. Її сутність полягає в моделюванні елементів управлінського спілкування, що, в залежності від ситуації, може бути більш чи менш офіційним, стандартизованим чи індивідуалізованим. Основні напрями її впровадження полягають у а) включенні до аудиторної та самостійної роботи

практичних завдань, що передбачають аналіз готових та створення власних комунікативних зразків; б) їхній емпатійній оцінці та аналізу на рефлексивній основі.

Застосування методики не лише розширює комунікативний досвід майбутнього менеджера, що теж є важливим для його професійного становлення, а насамперед актуалізує як для безпосереднього виконавця, так і для аудиторії аксіологічні аспекти взаємодії з колегами та підлеглими, допомагає викладачеві визначити похибки в системі цінностей майбутніх управлінців і добирати засоби для її коригування. Однією з її переваг є також потенційна універсальність, оскільки подібні завдання практично необмежені в своєму застосуванні при освоєнні різних складників освітньо-професійної програми.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Формування аксіологічного підґрунтя діяльності менеджера розглядається нами як одне з важливих завдань його навчання в магістратурі. Професійні, гуманістичні та особистісні цінності становлять основу його управлінського стилю і визначають міру ефективності діяльності. Їхня систематизація та акцентування продуктивного сенсу можуть відбуватися при вивченні всіх без винятку професійно зорієнтованих дисциплін, що ми маємо намір у подальшому здійснювати засобами авторської методики комунікативного саморозкриття.

Список використаних джерел

- Анатомія менеджменту. Міфи про роботу керівника бізнесу.* (2018). Взято з <https://www.buh24.com.ua/anatomiya-menedzhmentu-mifi-pro-robotu-kerivnika-biznesu/>
- Блохіна, І. О. (2009). Морально-етична складова управлінської діяльності керівника ВНЗ. *Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка*, 1, 57-67.
- Гошовська, В. А., Ільчук, Л. І. (2013). *Людина як суб'єкт і об'єкт соціальних відносин*: навч.-метод. матеріали. Київ: НАДУ.
- Гришнова, О. А., Ольшанська, Я. В. (2010). *Взаємозв'язок цінностей людини й цінностей організації в корпоративній системі*. Взято з <https://core.ac.uk/download/pdf/197225648.pdf>
- Дорошенко, Т. (2019). *Сутність і змістові характеристики професійної самореалізації авіаційних менеджерів*. Взято з http://pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2019/66/part_1/12.pdf
- Кулик, Ю. Є. (2007). Професійний розвиток менеджерів як стратегія управління персоналом у міжнародному бізнесі. *Актуальні проблеми економіки*, 8 (74), 116-123.
- Полуяктова, О. (2018). *Підготовка менеджерів та практиків управління*. Взято з <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/9.pdf>

References

- Anatomiia menedzhmentu. Mify pro robotu kerivnyka biznesu [Anatomy of management. Myths about the work of a business leader].* (2018). Retrieved from <https://www.buh24.com.ua/anatomiya-menedzhmentu-mifi-pro-robotu-kerivnika-biznesu/> [in Ukrainian].
- Blokhina, I. O. (2009). *Moralno-etychna skladova upravlinskoi diialnosti kerivnyka VNZ [Moral and ethical component of the managerial activity of the head of the university]. Visnyk NTUU «KPI». Filosofiiia. Psykholohiia. Pedahohika [Bulletin of NTUU "KPI". Philosophy. Psychology. Pedagogy]*, 1, 57-67 [in Ukrainian].
- Hoshovska, V. A., & Ilchuk, L. I. (2013). *Liudyna yak sub'iekt i ob'iekt sotsialnykh vidnosyn [Man as a subject and object of social relations]: navch.-metod. materialy. Kyiv: NADU [in Ukrainian].*
- Hrishnova, O. A., & Olshanska, Ya. V. (2010). *Vzaiemozv'iazok tsinnosti liudyny y tsinnosti orhanizatsii v korporatyvni systemi [Relationship between human values and organizational values in the corporate system]*. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/197225648.pdf> [in Ukrainian].
- Doroshenko, T. (2019). *Sutnist i zmistovi kharakterystyky profesiinoi samorealizatsii aviatsiinykh menedzheriv [The essence and content characteristics of professional self-realization of aviation managers]*. Retrieved from http://pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2019/66/part_1/12.pdf [in Ukrainian]
- Kulyk, Yu. Ye. (2007). *Profesiynyi rozvytok menedzheriv yak stratehiia upravlinnia personalom u mizhnarodnomu biznesi [Professional development of managers as a strategy of personnel management in international business]. Aktualni problemy ekonomiky [Current economic problems]*, 8 (74), 116-123 [in Ukrainian].
- Poluiaktova, O. (2018). *Pidhotovka menedzheriv ta praktykiv upravlinnia [Training of managers and management practitioners]*. Retrieved from <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/9.pdf> [in Ukrainian].

ZHDANOVA-NEDILKO O.

Poltava V. G. Korolenko national pedagogical University, Ukraine

FORMATION OF A SYSTEM OF PERSONAL AND PROFESSIONAL VALUES OF THE FUTURE MANAGER IN THE CONDITIONS OF A MAGISTRACY

The purpose of the article is to find ways to improve the humanitarian training of the future manager, namely - the axiological support of his activities as a basis for productive relationships in the team. The formation of the axiological basis of the manager's activity is considered as one of the important tasks of his master's degree. Professional, humanistic and personal values are the basis of his management style and determine the degree of efficiency.

The author analyzes the essence of managerial activity as natural for human society, clarifies the points of contact between the professional values of the manager and universal and social values, substantiates the axiological aspects of managerial training. The author's method of formation of personal and professional values of the future manager is considered. The main directions of its implementation are a) the inclusion in the classroom and independent work of practical tasks that involve the analysis of ready-made and the creation of their own communicative samples; b) their empathic evaluation and analysis on a reflexive basis.

The application of the methodology not only expands the communicative experience of the future manager, which is also important for his professional development, but first of all actualizes both for the direct performer and for the audience axiological aspects of interaction with colleagues and subordinates, helps the teacher to identify errors means for its adjustment.

Key words: future manager, manager, master's degree, axiological approach, personal and professional values, educational methods, modeling of managerial communication

Стаття надійшла до редакції 20.09. 2020 р.

УДК 373.2.015.31:82.0-93
<https://doi.org/10.33989/2075-146x.2020.26.227525>

ЛІЛІЯ ЗІМАКОВА

ORCID: 0000-0001-8066-5181

ВАЛЕНТИНА КРАМАРЕНКО

ORCID: 0000-0003-1880-347X

Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка

СУЧАСНА ДИТЯЧА КНИГА ЯК МИСТЕЦЬКО-ІГРОВИЙ МАТЕРІАЛ ФОРМУВАННЯ КРЕАТИВНОСТІ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ

Стаття присвячена дослідженню тенденцій розвитку сучасної дитячої книги, її впливу на формування однієї з основних компетенцій – креативності. У дослідженні з'ясовано якісні зміни у змістовому, художньому та архітектурному контенті сучасної дитячої книги, що відображаються у новітніх сюжетах, візуальних образах, дизайні, творчих підходах до роботи з нею. Запропоновано розглядати сучасну дитячу книгу не тільки як інформаційне джерело, а як засіб стимуляції мистецько-ігрової діяльності дошкільників. Практичним шляхом з'ясовано її вплив на психоемоційний, особистісно-поведінковий, мистецько-діяльнісний розвиток дошкільників, що сприяє ефективному формуванню їхньої креативності.

Ключові слова: сучасна дитяча книга, креативність, креативний розвиток, дитина дошкільного віку, мистецько-ігровий матеріал

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сучасний світ вимагає швидких змін у різноманітних соціокультурних напрямках. Один із головних – напрям педагогічного руху, що змінюється з консервативно-авторитарного на демократичний. Україна не стоїть осторонь цих процесів, що доводять останні зміни у законі «Про освіту» та багатьох підзаконних актах, і виправданий цей рух тим, що процес виховання особистості в сучасній парадигмі треба починати з дошкільного віку. Пошук новаторських педагогічних методик має державне значення, про що свідчить Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття»). Основними засадами оновленого Базового компонента дошкільної освіти України проголошено визнання самоцінності дошкільного дитинства, його особливої ролі в розвитку особистості, збереження дитячої субкультури, створення сприятливих умов для формування особистісної зрілості дитини, її базових якостей. Набуття різних видів компетенцій дитиною дошкільного віку відбувається в різних видах дитячої діяльності. Сучасні освітні програми для дітей дошкільного віку «Дитина», «Впевнений старт», «Я у Світі», «Українське дошкільля» пріоритетують інтереси, бажання та потреби дитини, які сприяють саморозвитку особистості та значною мірою впливають на ефективність мистецько-ігрової діяльності дошкільника.

До впровадження новітніх підходів українське дошкільне освітнє середовище пройшло довгий шлях становлення, важко стаючи на шлях партнерської педагогіки, яка базується на принципах вільного вибору, навчання без примусу,