

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

Педагогічний словник
для здобувачів вищої освіти
другого (магістерського) рівня

Харків
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
2021

УДК 37.011(038.034)

П24

Укладачі: Т. А. Борова
Г. Ю. Кравченко
О. І. Деменко
О. О. Почуєва

Затверджено на засіданні кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу.

Протокол № 2 від 07.09.2020 р.

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Педагогічний словник для здобувачів вищої освіти другого П24 (магістерського) рівня [Електронний ресурс] / уклад. Т. А. Борова, Г. Ю. Кравченко, О. І. Деменко, О. О. Почуєва. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2021. – 208 с.

Наведено педагогічний словник. Уміщено визначення основних понять і відповідних термінів, що описують організацію, функціонування та розвиток професійної діяльності викладачів закладів вищої освіти в умовах глобалізації та євроінтеграції. Подано перелік англійських термінів. Узагальнено поняттєво-термінологічний апарат професійної діяльності у вищій школі, який використовується міжнародною та українською фаховою спільнотою. Запропоновано довідкову допомогу, що містить ключову інформацію, яка розкриває зміст основних термінів у сфері навчальної дисципліни.

Рекомендовано для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня.

УДК 37.011(038.034)

© Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2021

Передмова

Соціальні, економічні перетворення, які відбуваються в Україні не обминули й систему вищої освіти. Визнання європейської інтеграції стратегічним зовнішньополітичним пріоритетом України, підписання Угоди України з ЄС про асоціацію, ухвалення нового Закону України "Про вищу освіту", розроблення Концепції розвитку вищої освіти на період 2015 – 2025 рр. ставлять нові актуальні завдання перед вищою школою. В основу пріоритетних принципів розвитку системи освіти покладено гуманізацію та демократизацію всіх її складових. Педагогіка вищої школи вивчає закони й закономірності управління педагогічним процесом у закладі вищої освіти. Потребу в педагогічному словнику зумовлено низкою причин, серед яких основною є відсутність єдиного понятійно-термінологічного апарату й відповідного консенсусу в розумінні та використанні термінології професійної діяльності викладача вищої школи.

Педагогічний словник складається з визначення основних понять і відповідних термінів, що описують організацію, функціонування та розвиток професійної діяльності викладачів закладів вищої освіти в умовах глобалізації та євроінтеграції.

Зміст професійної освіти сучасних фахівців із педагогіки вищої школи потребує оволодіння магістрами значним обсягом порівняно нової для них лексики та термінології.

У педагогічному словнику узагальнено поняттєво-термінологічний апарат професійної діяльності у вищій школі, який використовується міжнародною та українською фаховою спільнотою. Подана довідкова допомога містить найважливішу ключову інформацію, яка розкриває зміст основних термінів освітніх компонентів. До педагогічного словника покладено основні терміни освітніх компонентів для спеціальності

011 "Освітні, педагогічні науки", освітньої програми "Педагогіка вищої школи" та "Педагогіка та адміністрування освітою": "Теорія і практика вищої освіти"; "Системний підхід у вищій освіті"; "Моделювання освітньої та професійної підготовки фахівця"; "Дидактичні системи та педагогічні технології у вищій школі"; "Інформаційні технології в освіті"; "Педагогічна та професійна психологія"; "Управління освітньою діяльністю"; "Педагогічний консалтинг". Подано перелік англійських термінів. Рекомендовано для здобувачів вищої освіти спеціальності 011 "Освітні, педагогічні науки" другого (магістерського) рівня всіх форм навчання.

Сподіваємося, що запропонований педагогічний словник буде корисним для здобувачів, викладачів закладів вищої освіти, керівників установ у галузі освіти.

*З повагою,
авторський колектив*

Педагогічний словник термінів до освітніх компонентів

Теорія і практика вищої освіти (терміни до освітнього компоненту)

Автономія закладу (institutional autonomy) – це право закладу вищої освіти ухвалювати рішення щодо статутної діяльності, зокрема освітньої, дослідницької, видавничої, адміністративної, кадрової, фінансової та іншої, згідно із законодавством. Автономія є умовою реалізації інтелектуально-інноваційного потенціалу, сприяє ефективному здійсненню місії (призначення) і візії (бачення), завдань і функцій закладу.

Авторитет викладача (teacher's authority) – це інтегральна характеристика професійної, педагогічної та особистісної значущості викладача в колективі, яка виявляється через взаємини з колегами, студентами, слухачами та впливає на ефективність навчально-виховного процесу. Складовими є авторитет ролі й авторитет особистості. У сучасних умовах переважає авторитет особистості. Авторитет викладача результатом розвитку: а) предметних педагогічних знань, умінь, навичок (знання предмета); б) комунікаційних педагогічних знань, умінь, навичок (знання студентів, слухачів, колег); в) гностичних (знання себе та вміння коригувати свою поведінку).

Академічна свобода (academic freedom) – це свобода освітньої та дослідницько-інноваційної діяльності викладачів, учених закладу вищої освіти.

Академічне визнання (academic recognition) – це офіційне підтвердження повноважними органами іноземних академічного ступеня / освітньої кваліфікації, періодів навчання, їхнього позиціювання в системі освіти сторони, що приймає, із метою доступу власника такої кваліфікації до подальшого навчання.

Академічний (academic) – це характеристика, що стосується освіти, навчання, викладання, досліджень.

Академічний ступінь (academic degree) – це освітня кваліфікація, що надається закладом вищої освіти за результатами успішного виконання освітньої програми вищої освіти (наприклад, ступінь бакалавра, ступінь магістра, ступінь доктора).

Акредитація (accreditation) – це періодичне оцінювання і визнання уповноваженими державними та / або громадськими органами діяльності закладів вищої освіти, освітніх програм як таких, що відповідають установленим вимогам, нормам, стандартам.

Аудиторні години (classroom hours) – це години, які витрачаються студентом і викладачем на аудиторні навчальні заняття.

Бакалавр (bachelor) – це назва академічного ступеня (кваліфікації), що надають 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.

Болонська декларація (Bologna Declaration) – це декларація про міжнародне співробітництво у сфері вищої освіти, підписана 1999 р. у м. Болонья (Італія) на рівні відповідальних за вищу освіту міністрів 29 європейських країн, яка започаткувала Болонський процес зі створення привабливого і конкурентоспроможного Європейського простору вищої освіти. Декларацією проголошено такі основні цілі: запровадження зрозумілих і порівнюваних академічних ступенів та їхньої 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.

Болонський процес (Bologna process) – це структурна й парадигмальна реформа вищої освіти у Європі, початок якій покладено підписанням Болонської декларації 1999 р. у Болоньї (Італія) і яку спрямовано на створення привабливого і конкурентоспроможного Європейського простору вищої освіти. Реалізацію перетворень здійснюють, відповідно до комюніке (декларацій) конференцій міністрів, відповідальних за вищу освіту, що проводять не рідше ніж раз на два роки: 2001 (Прага), 2003 (Берлін), 2005 (Берген), 2007 (Лондон), 2009 (Левен), 2010 (Будапешт/Відень).

Викладацький персонал (teaching staff) – це персонал закладу вищої освіти, основним завданням якого є викладання. Містить осіб, які обіймають посади, що передбачають здійснення викладання.

Випуск (graduation) – це успішне закінчення студентами закладу вищої освіти та одержання відповідної кваліфікації.

Випускник (graduate student) – це особа, яка успішно завершила навчання на певному рівні або підрівні (етапі, циклі) вищої освіти.

Вища освіта (higher/tertiary education) – це формальна освіта, що надають на найвищих (5-му і 6-му) освітніх рівнях за Міжнародною стандартною класифікацією освіти в університетах, інших закладах вищої освіти та відповідає 5 – 8-м рівням Європейської рамки кваліфікацій для навчання впродовж життя.

Галузь навчання (field of study) – це основний предмет (предмети) навчання в освітній програмі в межах галузі освіти. Галузь навчання може мати різний ступінь конкретизації: напрям підготовки, спеціальність, спеціалізація або широка, вузька, деталізована.

Галузь освіти (field of education) – це основна предметна галузь освіти. За Міжнародною стандартною класифікацією освіти галузь (разом з рівнем) освіти є базовою наскрізною класифікаційною змінною освітніх програм.

Додаток до диплома (diploma supplement) – це документ, що видають випускникам закладів вищої освіти та містить детальну інформацію про успішно завершене навчання. Додаток до диплома європейського зразка заповнюють відповідно до структури, розробленої Європейською комісією, Радою Європи та ЮНЕСКО, що необхідно для забезпечення міжнародної зрозумілості та визнання диплома (кваліфікації вищої освіти), із метою доступу до подальшого навчання та/або здійснення професійної діяльності.

Докторська школа (doctoral school) – це основний структурний підрозділ університетів, інших провідних закладів вищої освіти, що забезпечує реалізацію програм докторської освіти (підготовки), відповідно до рівневої (циклової), організації вищої освіти.

Європейська асоціація забезпечення якості вищої освіти (European Association for Quality Assurance in Higher Education, ENQA) – це Європейський орган, який сприяє впровадженню кращої практики щодо забезпечення якості вищої освіти та як один з основних консультативних членів із супроводу Болонського процесу входить до групи Є4.

Європейська асоціація закладів вищої освіти (European Association of Institutions in Higher Education, EURASHE) – це Європейське об'єднання закладів вищої освіти / вищих навчальних закладів неуніверситетського

сектору, які проводять погоджену та прозору політику з вищої освіти в контексті Болонського процесу.

Європейська асоціація університетів, ЄАУ (European University Association, EUA) – це об'єднання європейських університетів, із метою проведення конструктивної й погодженої політики з вищої освіти, сприяння участі університетів в Болонському процесі, надання їм підтримки в захисті автономії, академічних свобод. Як один з основних консультативних членів із супроводу Болонського процесу входить до групи Є4.

Європейська кредитна трансферно-накопичувальна система, ЄКТС (European Credit Transfer and Accumulation System, ECTS) – це система трансферу й накопичення кредитів, що сприяє наданню, визнанню, підтвердженню кваліфікацій та освітніх компонентів, мобільності студентів. Система ґрунтується на визначенні навчального навантаження студента, яке необхідне для досягнення певних результатів навчання та обліковують у кредитах ЄКТС. У ЄКТС навчальному навантаженню навчального року за денною формою відповідають 60 балів.

Європейська рамка кваліфікацій для навчання впродовж життя (European Qualifications Framework for Lifelong Learning, EQF LLL) – це рекомендований 2008 р. Європейським парламентом і Радою Європейського Союзу загальний системний опис восьми кваліфікаційних рівнів, які охоплюють увесь спектр кваліфікацій, здобутих у процесі формального, неформального, інформального навчання, зокрема загальної середньої, професійно-технічної та вищої освіти. Рамка є інструментом для поліпшення розуміння, порівняння, ідентифікації та визнання наявних та запровадження нових кваліфікацій у різних країнах Європи, сприяє мобільності громадян між країнами та навчання впродовж життя. Кожен кваліфікаційний рівень описують у термінах результатів навчання, які визначають через знання, уміння і компетентність.

Європейський простір вищої освіти, ЄПВО (European Higher Education Area, EHEA) – це простір вищої освіти країн-учасниць Болонського процесу, що проводять погоджену та прозору освітню політику. Болонською декларацією 1999 р. проголошено формування до 2010 р. привабливого й конкурентоспроможного Європейського простору вищої освіти (ЄПВО), Будапештсько-Віденською декларацією 2010 р. заявлено про його створення. Комюніке, ухваленим у Левені (2009 р.), визначено стратегію розвитку ЄПВО до 2020 р. Основними інструментами ЄПВО

є Європейська кредитна трансферно-накопичувальна система, національні рамки кваліфікацій.

Європейський реєстр забезпечення якості вищої освіти (European Quality Assurance Register for Higher Education, EQAR) – це реєстр, що утворений Європейською асоціацією забезпечення якості вищої освіти, Європейською асоціацією університетів, Європейською асоціацією закладів вищої освіти, Європейським союзом студентів (групою Є4) і містить визнані європейські та національні агенції забезпечення якості вищої освіти. До EQAR входять агенції, які відповідають вимогам Європейських стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості вищої освіти.

Європейський союз студентів, ЄСС (European Students' Union, ESU) – це європейське об'єднання студентських організацій, яке бере активну участь у Болонському процесі, обстоює інтереси студентів на європейському рівні. Як один з основних консультативних членів із супроводу Болонського процесу входить до групи Є4.

Європейські стандарти та рекомендації щодо забезпечення якості вищої освіти (European Standards and Guidelines for Quality Assurance of Higher Education) – це документ, ухвалений на Болонському саміті 2005 р. у Бергені (Норвегія) і містить стандарти й рекомендації для закладів та агенцій забезпечення якості вищої освіти. Стосується внутрішнього та зовнішнього забезпечення якості вищої освіти.

Забезпечення якості (quality assurance) – це сукупність процедур, що застосовують на інституційному (внутрішньому) і національному та міжнародному (зовнішньому) рівнях для якісної реалізації освітніх програм і надання кваліфікацій.

Заклад вищої освіти (higher education institution) – це заклад освіти, основним завданням якого є забезпечення умов, необхідних для здобуття особою вищої освіти. У світовій практиці основним типом закладів вищої освіти є університет.

Знання (knowledge) – це осмислена та засвоєна суб'єктом наукова інформація, що є основою його усвідомленої, цілеспрямованої діяльності. Знання бувають емпіричними (фактологічними) та теоретичними (концептуальними).

Інформальна освіта (informal education) – це освіта, що зовні не організована, тобто неофіційна, самоорганізована освіта (самоосвіта): наприклад, прослуховування окремих лекцій або читання книг і журналів. Близьким до інформальної освіти за значенням є інформальне навчання.

Інформальне навчання (informal learning) – це неофіційне цілеспрямоване (самонавчання) або нецілеспрямоване (спонтанне, що відбувається під час позанавчальної діяльності) навчання.

Кваліфікація (qualification) – це офіційний результат процесу оцінювання та визнання, який досягнуто, коли компетентний орган установив, що особа досягла результатів навчання за заданими стандартами. За концепцією Міжнародної стандартної класифікації професій, кваліфікація характеризує здатність особи виконувати завдання й обов'язки певного виду діяльності, визначається рівнем і спеціалізацією освіти (формальної, неформальної, інформальної). Сучасне розуміння кваліфікації як "утілення певної якості" виходить за межі придатності для професійної діяльності та не обмежується її професійними ознаками. Рамки (як певне шкалювання) кваліфікацій передбачають принципову їхню вимірюваність (визначеність) і градацію. Для забезпечення цього кваліфікації описують у термінах результатів навчання, останні, своєю чергою, виявляються через компетентності (реалізаційні здатності особи). Термін "кваліфікація" охоплює широку різноманітність результатів формального, неформального, інформального навчання як в освітній системі, так і поза нею. З огляду на провайдера кваліфікацій, їх розподіляють на академічні/освітні (надають освітньою системою на основі освітніх стандартів) та професійні (надаються переважно, роботодавцями або спільно з ними на основі професійних стандартів, вироблених у сфері праці).

Компетентнісний підхід (competence-based approach) – це підхід до визначення результатів навчання, що ґрунтується на їхньому описі в термінах компетентностей. Компетентнісний підхід є ключовим методологічним інструментом реалізації цілей Болонського процесу та за своєю сутністю є студентоцентрованим.

Компетентність/компетентності (competence, competency/competences, competencies) – за проєктом "Тюнінг" Європейської Комісії, динамічна комбінація знань, розуміння, умінь, цінностей, інших особистих якостей, що описують результати навчання за освітньою програмою. Компетентності покладено в основу кваліфікації випускника. Компетентність (компетентності) як набуті реалізаційні здатності особи до ефективної діяльності не слід плутати з компетенцією (компетенціями) як наданими особі повноваженнями.

Компетенція/компетенції (competency/competencies) – це надані (наприклад нормативно-правовим актом) особі (іншому суб'єкту діяльності)

повноваження, коло її (його) службових та інших прав і обов'язків. Слід розрізняти поняття компетенції / компетенцій від компетентності / компетентностей як набутих реалізаційних здатностей особи.

Контроль за якістю (quality control) – це процес оцінювання якості, який сфокусований на вимірюванні якості закладу вищої освіти або освітньої програми. Містить певний набір методів, процедур, інструментів, що розроблені та використовують для визначення відповідності реальної якості встановленим стандартам. Ключовим елементом контролю за якістю є система доказів правильності оцінювання якості.

Кредит ЄКТС (ECTS credit) – це одиниця, яку використовують у Європейській кредитній трансферно-накопичувальній системі (ЄКТС) для вимірювання обсягу навчального навантаження студента, потрібного для досягнення визначених (очікуваних) результатів навчання. Певна кількість кредитів ЄКТС призначають усім компонентам освітньої програми та програмі загалом. Кредит ЄКТС може бути надано студенту як знак того, що оцінюванням встановлено опанування ним певних наперед визначених результатів навчання.

Критерії оцінювання (assessment criteria) – це оцінювання виконання вимог освітніх програм, описи того, що й на якому рівні має зробити студент для демонстрації досягнення результатів навчання.

Курс (course) – це частина освітньої програми, яка, зазвичай, є автономною й оцінюється окремо та характеризується конкретним набором результатів навчання і відповідними критеріями оцінювання.

Лісабонська конвенція з визнання (Lisbon Recognition Convention) – це Міжнародна конвенція Ради Європи, що розроблена спільно з ЮНЕСКО, ухвалена в 1997 р. у Лісабоні, її запроваджено з 1999 р., і вона стосується визнання академічних ступенів та кваліфікацій вищої освіти. Конвенція встановлює, що ступені (кваліфікації) і періоди навчання мають визнавати, якщо інституціями, відповідальними за визнання, не встановлено суттєвих відмінностей. Лісабонська конвенція з визнання слугує важливим інструментом Болонського процесу та Європейського простору вищої освіти.

Ліцензування (licensing) – це процес, за яким урядовий орган надає офіційний дозвіл: 1) освітнім програмам на реалізацію до отримання акредитації; 2) закладам освіти для виконання конкретних функцій. У національній практиці вищої освіти ліцензування – це процедура визнання уповноваженим органом спроможності закладу вищої освіти розпочати

освітню діяльність, пов'язану зі здобуттям вищої освіти, відповідних ступенів і кваліфікацій, згідно з вимогами стандартів вищої освіти й державними вимогами щодо кадрового, науково-методичного та матеріально-технічного забезпечення.

Магістр (master) – це назва академічного ступеня (кваліфікації), що надають 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 програми потребує 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).

Мережа національних інформаційних центрів академічного визнання (National Academic Recognition Information Centre Network, NARIC network) – це мережа національних інформаційних центрів країн-членів Європейського Союзу, створена, із метою вдосконалення академічного визнання дипломів і періодів навчання, сприяння мобільності студентів, викладачів та дослідників. Більшість таких центрів не ухвалює рішення з визнання, а лише надає потрібну інформацію та консультації щодо закордонних освітніх систем і кваліфікацій.

Міжнародна стандартна класифікація освіти, МСКО (International Standard Classification of Education, ISCED) – це класифікація освіти на основі системної характеристики освітніх програм, слугує інструментом збирання, узагальнення та подання статистичних даних про освіту. МСКО запроваджено ЮНЕСКО 1976 р., переглянуто 1997 р. і нині є основною міжнародною класифікаційною системою освіти. У МСКО наскрізними класифікаційними параметрами визначено рівні й галузі освіти, а також додаткові критерії (наприклад, призначення, орієнтація, тривалість освітньої програми).

Мобільність (mobility) – це ключовий принцип формування європейських просторів вищої освіти та досліджень, що передбачає різноманітні можливості для вільного переміщення студентів, викладачів, дослідників, адміністраторів у цих просторах, із метою академічного та загальнокультурного взаємозбагачення, слугує забезпеченню цілісності зазначених європейських просторів.

Модуль (module) – це 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.

Навчання/навченість (learning) – це за Міжнародною стандартною класифікацією освіти, навчання (процес) / навченість (результат) визначено як будь-яке поліпшення в поведінці, інформованості, знаннях, розумінні, поглядах, цінностях, уміннях.

Навченість навчатися (learning how to learn) – це здатність до організації та постійного продовження власного індивідуального і/або групового навчання. Навченість навчатися є однією із ключових компетентностей особи, визначених Європейським парламентом і Радою Європейського Союзу, містить оцінювання своїх освітніх потреб, процесу та прогресу, визначення можливостей, подолання перешкод для успішного навчання, відповідну мотивацію та впевненість.

Накопичення кредитів (credit accumulation) – це процес послідовного отримання кредитів за навчання в межах освітньої програми, відповідно до вимог якої потрібно отримати певну кількість кредитів для її успішного завершення. Кредити надають і накопичують лише тоді, коли успішне досягнення студентом визначених (очікуваних) результатів навчання підтверджено оцінюванням. Кредити можуть взаємно визнавати між освітніми програмами в одному закладі освіти, між різними закладами в межах країни або на міжнародному рівні.

Національна рамка кваліфікацій, НРК (National Qualifications Framework, NQF) – це цілісний міжнародно зрозумілий опис національної шкали кваліфікацій у термінах компетентностей, через який усі кваліфікації та інші навчальні досягнення, зокрема у вищій освіті, може бути виявлено та співвіднесено між собою в погоджений спосіб.

Неформальна освіта (non-formal education) – це додаткова освіта, що доцільно організована, проте не завершується наданням кваліфікації певного рівня (етапу, циклу) формальної освіти.

Неформальне навчання (non-formal learning) – це додаткове навчання, що не завершується наданням кваліфікації певного рівня (етапу, циклу) формальної освіти.

Освіта (education) – це будь-яка цілеспрямована й організована діяльність для задоволення навчальних потреб (потреб у навченості), яку в деяких країнах називають окультуренням або підготовкою. Інакше кажучи,

освіта – це організована й послідовна комунікація заради навченості. Водночас комунікацію розглядають як взаємодію між певною кількістю осіб, пов'язану з передаванням інформації.

Освіта дорослих (adult/continuing/recurrent education) – це комплекс освітніх заходів будь-якого змісту, рівня, методу, форми, завдяки яким особи, яких вважають у певному суспільстві дорослими, удосконалюють свої освітні та професійні кваліфікації, розвивають здатності, компетентності.

Освітні кваліфікації (educational qualifications) – це кваліфікації, що надають в освітній системі на основі освітніх стандартів.

Освітні стандарти (educational standards) – це стандарти, що виробляють в освітній системі для забезпечення освіти певного рівня (під-рівня, етапу, циклу) і надання відповідних освітніх (академічних) кваліфікацій (ступенів).

Освітній заклад (educational institution) – це організація, що надає навчальні та/чи пов'язані із цим послуги.

Освітній компонент (educational component) – це самодостатня та формально структурована частина освітньої програми (наприклад курс, модуль, навчальна дисципліна, семінар, виробнича практика тощо).

Освітня програма (educational programme) – це погоджена сукупність освітніх компонентів (навчальних дисциплін, модулів, практик тощо), визнана необхідною для надання певної кваліфікації й описана результатами навчання в термінах компетентностей.

Оцінка (grade/mark) – це будь-яка кількісна або якісна міра на основі визначених критеріїв, які використовують для опису результатів оцінювання в окремій навчальній дисципліні (модулі) або в освітній/навчальній програмі загалом.

Оцінювання студентів (student assessment) – це формалізований процес визначення рівня опанування студентом запланованих (очікуваних) результатів навчання, що є необхідним для вдосконалення освітнього процесу, підвищення ефективності викладання, розвитку студентів.

Призначення кредитів (credit assignment) – це процес формального визначення у кредитах ЄКТС навчального навантаження студента, необхідного для опанування певної освітньої програми або її компонентів.

Професійне визнання (professional recognition) – це стосується права власника кваліфікації на практичну діяльність і відповідний професійний статус. У межах Європейського Союзу визнання у професійних цілях визначено як правовий акт, за яким компетентний орган у країні,

що приймає визнає, що кваліфікація, набута закордоном, прийнятна для здійснення на її території законодавчо регульованої професійної діяльності.

Професійні кар'єрні кваліфікації (professional career qualifications) – це професійні кваліфікації, що надаються роботодавцями у сфері праці на основі професійних стандартів. Професійні кар'єрні кваліфікації слід відрізняти від професійних освітніх кваліфікацій, які надають в освітній сфері.

Професійні кваліфікації (professional qualifications) – це кваліфікації, які надають з урахуванням професійних стандартів, що діють у сфері праці, і відображають здатність особи виконувати завдання й обов'язки певного виду професійної діяльності. За суб'єктом надання професійні кваліфікації розподіляють на кар'єрні (надають у сфері праці) та освітні (надають у сфері освіти). Серед професійних кар'єрних кваліфікацій є кваліфікаційні розряди, ранги, класні чини, категорії, звання тощо.

Професійні освітні кваліфікації (professional educational qualifications) – це освітні кваліфікації, орієнтовані на вихід випускника на ринок праці, здійснення професійної діяльності, що надають в освітній сфері з урахуванням професійних стандартів за результатами виконання професійних освітніх програм. Професійні освітні кваліфікації не слід плутати з академічними кваліфікаціями (ступенями), орієнтованими на подальше навчання, або професійними кар'єрними кваліфікаціями, які надаються роботодавцями у сфері праці.

Професійні освітні програми (professional educational programmes) – це професійно, практично орієнтовані освітні програми, що передбачають вихід випускника на ринок праці.

Професійні стандарти (professional standards) – це мінімально необхідні вимоги до змісту та умов праці, кваліфікації працівників, їхніх компетентностей, що визначаються роботодавцями та слугують основою для надання професійних кваліфікацій. Професійні стандарти співвідносять із рівнями національної рамки кваліфікацій і групують за галузевими ознаками.

Профіль навчання (profile of study area) – це сукупність основних типових характеристик освітньої програми, що відображають специфіку спрямування вищої освіти. Серед таких характеристик є орієнтація освітніх програм, що визначає їхній тип (А – теоретичний, академічний;

В – практичний, професійний). Орієнтаційні типи є характерними для всіх рівнів і циклів вищої освіти – бакалаврського, магістерського, докторського.

Рамка кваліфікацій європейського простору вищої освіти (framework for qualifications of the European higher education area) – це всеохопна рамка (шкала) кваліфікацій, розроблена для закладів вищої освіти Європи, ухвалена на Берґенській конференції (2005 р.), описує три послідовні цикли вищої освіти: перший, включаючи короткий (бакалаврський), другий (магістерський) і третій (докторський). Для опису кваліфікаційних рівнів рамки використовують Дублінські дескриптори, що складаються із п'яти видів компетентностей (результатів навчання): знання й розуміння; застосування знань і розуміння; формування суджень; комунікація; здатність для подальшого навчання, розвитку, а також кредитний вимір для першого та другого циклів.

Результати (outcomes) – це очікувані чи досягнуті результати освітньої/навчальної програми, іншої інституційної діяльності, що підтверджують певним переліком індикаторів. Реальні досягнуті результати відмінні від цілей, які становлять очікувані (заплановані, бажані) результати.

Результати навчання (learning outcomes) – це сукупність компетентностей, що виявляють знання, розуміння, уміння, цінності, інші особистісні якості, яких набув студент після завершення освітньої програми або її окремого компонента. Результати навчання в сукупності із критеріями їхнього оцінювання визначають мінімальні вимоги до надання кредитів, тоді як виставлення оцінок ґрунтується на зіставленні реальних навчальних досягнень студента з мінімальними вимогами. Реальні результати навчання відрізняються від навчальних цілей (очікуваних результатів) тим, що стосуються навчальних досягнень студента, тоді як цілі навчання є намірами викладача (запланованими результатами). Термін "результати навчання" є одним з основних термінів Болонського процесу і важливим для розуміння та порівняння різноманітності академічних ступенів (кваліфікацій) у Європі, зміни освітньої парадигми із процесної на результатну. Останнє означає перехід від підходу в побудові освітніх програм та викладанні, орієнтованого на викладача, до студентоцентрованого підходу.

Рівень освіти (level of education) – це місце освітньої/навчальної програми, відповідного академічного ступеня (кваліфікації) у системі освіти, зокрема вищої освіти. Рівень освіти разом із галуззю освіти є основною класифікаційною змінною Міжнародної стандартної класифікації

освіти. Кваліфікації також ідентифікують із певними рівнями європейських і національних рамок кваліфікацій. Зазвичай є національна ієрархія рівнів освіти, академічних ступенів, кваліфікацій (із 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.

Сертифікація (certification) – це процес, за яким уповноважений орган підтверджує досягнення встановлених стандартів якості та, зазвичай, надає відповідні права суб'єкту діяльності. Для вищої освіти надання відповідного сертифіката, диплома або звання формально означає, що результати навчання опановано студентом, оцінено та визнано компетентним органом, згідно з визначеним стандартом.

Стандарти (standards) – це положення (норми), що визначають певний рівень вимог до змісту, якості та умов її оцінювання. Щодо закладів вищої освіти стандарти містять визначення того, що має бути досягнуто цими закладами для акредитації чи сертифікації їх або їхніх освітніх послуг.

Студентоцентризований підхід (student-centred approach / learner-centred approach) – передбачає розроблення освітніх, які зосереджено на результатах навчання, урахувують особливості пріоритетів особи, що навчається, ґрунтуються на реалістичності запланованого навчального навантаження, яке погоджують із тривалістю освітньої програми. Водночас студенту надають більші можливості щодо вибору змісту, темпу, способу та місця навчання.

Ступінь (degree) – це офіційна освітня кваліфікація, яка надається закладом вищої освіти після успішного завершення відповідної освітньої програми. Порівняно з академічним ступенем є більш широким поняттям, оскільки охоплює також професійні освітні кваліфікації.

Транснаціональна вища освіта (transnational higher education) – це вища освіта, що надається громадянам певної країни освітніми закладами іншої держави.

Трансфер (transfer) – це процес зарахування кредитів, наданих в одному освітньому закладі та визнаних в іншому, зазвичай, із метою здобуття (надання) кваліфікації.

Університет (university) – це основний тип закладу вищої освіти, що найбільш повно виявляє й реалізує місію, візію, цілі, завдання та функції вищої освіти. Як провідні інтелектуальні осередки суспільства, університети на засадах автономії, академічної свободи здійснюють освітню,

дослідницьку, інноваційну діяльність, є головними факторами суспільного прогресу. Зазвичай університети здійснюють підготовку фахівців на всіх рівнях (підрівнях, етапах, циклах) і за широким спектром галузей освіти та навчання на основі накопичення потужного дослідницько-інноваційного кадрового, інформаційного, матеріально-технічного потенціалу.

Формальна освіта (formal education) – це освіта, що призводить до надання кваліфікації (кваліфікацій) у межах певного освітнього рівня (етапу, циклу) і здійснюють у закладах освіти. За даними організації економічного співробітництва й розвитку, формальна освіта, зазвичай, актуальна для осіб віком до 40 років, для старшого віку її роль у навчанні впродовж життя значно знижується.

Якість вищої освіти (quality of higher education) – це характеристика вищої освіти, що відображає відповідність результатів навчання, освітніх процесів та інституційних умов актуальним цілям розвитку особи й суспільства. Якість вищої освіти є ключовим поняттям болонського процесу.

Системний підхід у вищій освіті (терміни до освітнього компоненту)

Адекватність системи освіти (adequacy of the education system) – це відповідність системи освіти вимогам сучасного суспільства й тенденціям його розвитку. У суспільстві, що динамічно розвивається, вирішальне значення має здатність системи освіти оперативної та випереджувально реагувати на соціальні зміни, перебудовуватися з урахуванням змін і порогу вимог, що підвищується, до людини як суб'єкта різноманітних видів діяльності. За загальним переконанням, єдиною адекватною сучасному суспільству є система безперервної освіти.

Варіативність освіти (variability of education) – це можливість вибору різних варіантів змісту освіти, залежно від освітніх потреб особистості. Є альтернативою інваріантної освіти, за якою всі учасники навчання здобувають однакові знання, уміння та навички. Варіативність освіти передбачає організацію процесу навчання за власною траєкторією того, хто навчається, можливість вибору форми та/або терміну навчання, змісту навчання, відповідно до суспільних та особистісних потреб, вимог ринку праці тощо.

Випереджальна освіта (forward-looking education) – це безперервний процес формування фахівця на основі еволюційно змінних вимог до нього як наслідок розвитку техніки, технології, організації та інших аспектів виробництва. Варіативність освіти – це одночасно рівень освіти й рівень розвитку особистості фахівця, перевищення характеристик рівня освіти над характеристиками фахівця, сформованими на основі вимог до нього з погляду передової техніки, технології, організації виробництва.

Вища освіта (higher education) – це сукупність систематизованих знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, інших компетентностей, здобутих у закладі вищої освіти (науковій установі) у відповідній галузі знань за певною спеціальністю (кваліфікацією) на відповідному рівні вищої освіти, що за складністю є вищим, ніж рівень повної загальної середньої освіти. Вищу освіту надають на 5 – 8-му освітніх рівнях за Міжнародною стандартною класифікацією освіти, що відповідає 5 – 8-му кваліфікаційним рівням Європейської рамки кваліфікацій для навчання впродовж життя, 1 – 4-му кваліфікаційним рівням рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти, 5 – 9-му кваліфікаційним рівням Національної рамки кваліфікацій).

Вища освіта, заснована на дослідженнях (higher education based on research) – це процес набуття компетентностей за певною спеціальністю (кваліфікацією) на відповідному рівні вищої освіти за допомогою проведення досліджень за підтримки наукових консультантів.

Відкрита освіта (open education) – це складна соціальна система, здатна швидко реагувати на мінливі соціально-економічні ситуації, індивідуальні та групові освітні потреби й запити. Метою відкритої освіти є підготовка осіб, які навчаються, та учнів до повноцінної й ефективної участі у громадській і професійній діяльності в умовах інформаційного та телекомунікаційного суспільства. Відкрита освіта ґрунтується на світоглядних і методологічних засадах відкритості й безперервності процесу пізнання. Основу освітнього процесу відкритої освіти становить цілеспрямована, контрольована, інтенсивна самостійна робота тих, хто навчається. Вони можуть здобувати знання у зручному для себе місці, за індивідуальним розкладом, із використанням комплексу спеціальних засобів навчання, мають погоджену можливість контакту з викладачем, а також контактів між собою.

Гнучкість освіти (flexibility of education) – це спосіб дій освітньої галузі, за яких вона ефективно та швидко реагує на соціально-економічні зміни в державі; здатність освіти перерозподіляти ресурси з одного виду діяльності на інший, із метою задоволення запитів споживачів, реагування на ринок праці. Гнучкість освіти визначено стратегічними цілями й завданнями, визначеними в законодавчих і методологічних положеннях розвитку вітчизняної освіти, тенденціями інтегративного, інноваційного розвитку національної освітньої галузі. На ефективність освітньої галузі, розширення шляхів розвитку освітніх установ, закладів освіти впливають такі аспекти: гнучкість освіти – це здатність реагувати на зміни зовнішнього середовища (нормативно-правове забезпечення освіти, вплив науково-технічного прогресу, соціальні запити суспільства, питання фінансування, залучення висококваліфікованих кадрів, тощо); здатність індивідів і груп організації реагувати на зміни індивідів та груп у самій організації; здатність організації адаптувати свої методи управління, відповідно до таких змін.

Гуманізація освіти (humanization of education) – це спрямованість освітнього процесу на людську сутність; орієнтація її цілей, змісту, форм і методів на особистість учня та гармонізацію її розвитку. Важливою складовою гуманізації освіти є її гуманітаризація, тобто сприяння самовизначенню особистості в національній та світовій духовній культурі. Гуманізація освіти є реалізацією в ній гуманістичного підходу, який протистоїть авторитарному та ліберальному підходам. Виявлення гуманітарного потенціалу навчальних дисциплін можливе шляхом актуалізації діалогічного типу знання, який сприяє глибшому, різнобічному розумінню об'єктів пізнання.

Демократизація освіти (democratization of education) – це запровадження демократичних принципів у функціонування всіх елементів системи освіти, із метою підвищення соціальної та економічної ефективності освіти. Основними принципами демократизації освіти є такі: рівних можливостей, роздержавлення освіти, різноманітності, відкритості, прозорості, державно-громадського управління, автономності, регіоналізації, самоорганізації. Демократизація освіти передбачає розширення впливу громадської думки на ухвалення адекватних управлінських рішень, поєднання державного та громадського контролю, перерозподіл функцій управління між центральними, місцевими органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування, запровадження клієнт орієнтованої

етики управлінської діяльності тощо. Демократизація освіти часто отожднюється з децентралізацією, державно-громадським управлінням, прозорістю та підзвітністю в управлінні освітою.

Диверсифікація освіти (diversification of education) – це одночасна зміна, урізноманітнення та різнобічний розвиток освітніх установ та органів управління освітою, напрямів їхньої діяльності, види освітніх послуг, що надають, номенклатури випускників за допомогою ресурсів, не пов'язаних з освітніми технологіями. Кінцевою метою диверсифікації освіти є створення оптимальних умов для задоволення різноманітних і постійно змінюваних освітніх потреб громадян та суспільства загалом спрямовано на створення керованої ринком системи освіти, вона передбачає розширення діяльності, завдяки новизні у її реалізації, що не має аналогу в попередньому досвіді функціонування освітньої установи. Диверсифікація освіти як термін виник наприкінці 60-х – початку 70-х рр. ХХ ст. у Західній Європі, у зв'язку з необхідністю у структурному реформуванні освітніх систем. Виокремлюють інституційну диверсифікацію, тобто одночасну зміну та розвиток багатьох, не пов'язаних один з одним видів діяльності установи, закладу.

Дисперизація освіти (dispersion of education) – це порушення цілісності державної системи освіти в результаті динамічного розвитку сфери альтернативної освіти. Передбачає зміну організаційних форм, методів та засобів навчання, зростання самостійності закладів освіти у формуванні навчальних програм і виборі шляхів їхньої реалізації.

Доктор філософії (Doctor of Philosophy) – це освітній і водночас перший науковий ступінь, що здобувають на третьому рівні вищої освіти на основі ступеня магістра. За сучасною системою кваліфікації доктор філософії – це найвищий науковий ступінь у більшості країн світу. В Україні кандидата наук прирівнюють до доктора філософії.

Доктор наук (Doctor of Science) – це другий науковий ступінь, що здобувається особою на науковому рівні вищої освіти на основі ступеня доктора філософії й передбачає набуття найвищих компетентностей у галузі розроблення та впровадження методології дослідної роботи, проведення оригінальних досліджень.

Доцент (Associate Professor) – це вчене звання викладачів закладів вищої освіти, що виконують функцію університетських лекторів; вчене звання співробітників наукових установ; посада в закладах вищої освіти.

Експеримент в освіті (experiment in education) – це спеціально організований процес перевірки на практиці ефективності наукових ідей,

положень, гіпотез із питань розвитку різних сегментів освіти. Сутність експерименту в освіті полягає в тому, що він поєднує в собі практичні, емоційні, раціональні знання. У результаті їхньої взаємодії здійснюють відбір обґрунтованих новацій, визначають оптимальні умови для їхньої реалізації, виявляють зв'язки між повторюваними явищами, вивчають закономірності. Загалом використання експериментального методу дозволяє змінювати об'єкт освіти, формувати нове знання, новий професійний досвід. Розширення інтеграційних зв'язків з іншими формами наукової та професійної діяльності суб'єктів освіти збільшили видову специфіку експерименту в освіті. Результати традиційного педагогічного та психологічного експериментів нині потребують підтвердження висновками соціологічного, медичного, економічного та інших видів експерименту.

Ефективність освіти (effectiveness of education) – це характеристика освіти, що виявляє її здатність досягати дієвого, потрібного результату, найбільшого ефекту. Ефективність освіти оцінюють як досягнення максимального результату, що виявляється у якості знань і навичок тих, хто навчається, за найменших особистих і суспільних витрат на здобуття цих знань і навичок.

Закономірність чи закон (consistent pattern or law) – це об'єктивний, постійний і необхідний взаємозв'язок між предметами, явищами або процесами, впливає з їхньої внутрішньої природи, сутності.

Зміст вищої освіти (content of higher education) – це система знань, умінь і навичок, професійних світоглядних і громадянських якостей, що має бути сформована у процесі навчання з урахуванням перспектив розвитку суспільства, науки, техніки, технологій, культури та мистецтва.

Індивідуалізація освіти (individualization of education) – це врахування й розвиток індивідуальних особливостей студентів у всіх формах взаємодії з ними у процесі навчання.

Ієрархічність системи (hierarchy of the system) – це складність і багаторівневість структури кількістю рівнів ієрархії системи, яка характеризується такими показниками: різноманітністю компонентів і зв'язків; побудови й управління системою; складністю поведінки та не адитивністю властивостей; необхідною кількістю параметрів; опису й управління системою; обсягом інформації для управління системою.

Інноваційна освіта (innovative education) – це модель освіти, орієнтована, переважно, на максимальний розвиток творчих здібностей і створення

сильної мотивації до саморозвитку індивіда на основі добровільно вибраної освітньої траєкторії.

Інноваційна педагогіка (innovative pedagogy) – це наука, найважливішим завданням якої є зміна наявної теорії та реорганізація всієї освітньої системи на основі інноваційних перетворень. На думку інноваторів, класично-педагогічна теорія безнадійно застаріла, будувати на її основі виховання нинішніх поколінь не можна.

Інноваційна система закладу вищої освіти (innovative system of a higher education institution) – це організаційно управлінський механізм із розроблення та впровадження новацій для підвищення його конкурентоспроможності. Її метою є визначення й реалізація перспективних напрямів діяльності у двох відносно самостійних, проте взаємопов'язаних і взаємодоповнювальних аспектах діяльності закладу вищої освіти – це розроблення і впровадження нових технологій освіти й удосконалення чинного процесу та освіти загалом; підвищення ефективності наукової та науково-дослідницької діяльності.

Інноваційний проєкт (innovation project) – це комплект документів, що визначає процедуру й комплекс усіх необхідних заходів (зокрема інвестиційних) щодо створення та реалізації інноваційного продукту і/або інноваційної продукції.

Інноваційний процес (innovation process) – це комплексна діяльність зі створення (зародження, розроблення), освоєння, використання та поширення новацій.

Інформатизація освіти (informatization of education) – це опора на широке використання обчислювальної техніки й інформаційних технологій у процесі навчання.

Когнітивний стиль (cognitive style) – це відносно стійкі індивідуальні відмінності у сприйнятті, аналізі, структуруванні, категоризації, оцінюванні людиною впливів довкілля, які визначають індивідуальний спосіб отримання та опрацювання інформації. За своєю структурою є складним, біполярним особистісним утворенням, у якому виокремлюють такі основні параметри: 1) *полезалежність/полenezалежність* (рівень психологічної диференціації й характеру пізнавальної спрямованості суб'єкта); 2) *толерантність/інтолерантність* до невизначеності (можливість сприйняття нової інформації, яка не відповідає тій, що людина вже має й розцінює як правильну та очевидну); 3) *згладжування/загострення* (особливості збереження в пам'яті специфічних деталей матеріалу, що запам'ятовують);

4) *імпульсивність/рефлексивність* (індивідуальні відмінності у схильності ухвалювати рішення швидко та повільно, ґрунтовно аналізуючи можливі варіанти); 5) *когнітивна простота/складність* (ступінь диференціації, зв'язаності, інтегрованості та стабільності суб'єктивних конструктів); 6) *ригідність/гнучкість пізнавального контролю* (ступінь суб'єктивних труднощів у зміні засобів опрацювання інформації в ситуації когнітивного конфлікту) тощо. Специфічне поєднання цих параметрів визначає типи людей, залежно від особливостей організації їхньої когнітивної сфери.

Комерціалізація (commercialization) – це діяльність особи або організації, спрямована на отримання прибутку. Це поняття є невід'ємною частиною створення нового продукту або модифікацією вже наявного, із метою виходу на ринок, і своєю чергою, отримання прибутку. Інакше кажучи, це скоординовані технічні та бізнесові процеси ухвалення рішень та їхнього виконання, необхідних для успішної трансформації нового продукту або послуги від концепції до ринку. Це передбачено тим, що ідея або набір технологій не становлять продукт, зрозумілий кінцевому споживачу, необхідні деякі модифікації й удосконалення, після яких буде сформовано повноцінний продукт, який можна буде просувати на ринок. Тому головною метою комерціалізації має бути повна відповідність створюваного продукту вимогам ринку.

Комерціалізація в науці (commercialization in science) – це практичне використання наукових розробок, інноваційних рішень у виробництві товарів або наданні послуг, із метою продажу їх із максимальним комерційним ефектом. Полягає у використанні наявних наукових праць, винаходів, рішень, теорем.

Комерціалізація інтелектуальної власності (commercialization of intellectual property) – це процес використання продуктів інтелектуальної праці в комерційній діяльності підприємств та організацій. Містить передавання прав інтелектуальної власності від власника до власника на оплатній основі. Але комерціалізація інтелектуальної власності – це не тільки купівля та продаж прав, для власників це ще й можливість використання цих прав, наприклад, внеску у статутний капітал або застави за кредитом.

Комерціалізація технологій (commercialization of technologies) – це діяльність, спрямована на отримання доходу шляхом використання технології (зазвичай, сучасної, яка користується попитом серед споживачів), або набору технологій шляхом вдалого їхнього поєднання, і як наслідок – створення унікального продукту. На рівні державного менеджменту цей

процес, зазвичай, відбувається шляхом приватизації державних підприємств, і як наслідок, збільшенням комерційних підприємств.

Методологія (methodology) – це вчення про способи та прийоми досліджень, визначення суттєвих характеристик конкретних методів пізнання, що становлять загальний напрям дослідження.

Моделювання (modelling) – це метод дослідження явищ і процесів, що ґрунтується на заміні конкретного об'єкта досліджень (оригіналу) іншим, подібним до нього (моделлю).

Наукове стажування (science and research internships) – це стажування, на яке можуть направлятися наукові та науково-педагогічні працівники науковими установами (закладами вищої освіти) до інших наукових установ та закладів вищої освіти, зокрема за кордон. Метою стажування є підвищення рівня теоретичної та практичної підготовки, проведення авторських досліджень із використанням сучасного обладнання й технологій, опанування новітніх унікальних методів, набуття досвіду провадження науково-дослідної діяльності, забезпечення інформаційного обміну та розширення наукових контактів. Строк стажування не може перевищувати двох років.

Науковий ступінь (academic/scientific degree) – це державне визнання рівня кваліфікації вченого, що є критерієм ранжування наукових і науково-педагогічних працівників. В Україні надають науковий ступінь доктора філософії (до якого прирівнюють кандидата наук за старою системою кваліфікації) та доктора наук.

Науковий результат (scientific result) – це нове знання, здобуте у процесі фундаментальних або прикладних наукових досліджень і зафіксоване на носіях наукової інформації. Науковий результат може бути у формі звіту, опублікованої статті, наукової доповіді, наукового повідомлення про науково-дослідну роботу, монографічного дослідження, наукового відкриття, проєкту нормативно-правового акта, нормативного документа або науково-методичних документів, підготовка яких потребує проведення відповідних наукових досліджень або містить наукову складову тощо.

Науковий рівень вищої освіти (research level of higher education) – це рівень вищої освіти, що відповідає 8-му кваліфікаційному рівню Національної рамки кваліфікацій і передбачає набуття компетентностей із розроблення та впровадження методології й методики дослідної роботи,

створення нових систем утворювальних знань та/або прогресивних технологій, розв'язання важливої наукової або прикладної проблеми, яка має загальнонаціональне або світове значення.

Національна доктрина розвитку освіти (national doctrine of education development) – це доктрина, що визначає систему концептуальних ідей та поглядів на стратегію й основні напрями розвитку освіти в першій чверті XXI століття. Одне з головних питань, яке вирішує Національна доктрина розвитку освіти, – це всебічне використання інформаційних технологій в освіті. Пріоритетом розвитку освіти є впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, що забезпечують подальше вдосконалення освітнього процесу, доступність та ефективність освіти, підготовку молодого покоління до життєдіяльності в інформаційному суспільстві.

Об'єкт (object) – це те, на що спрямовано певну діяльність (на противагу суб'єктові, який здійснює таку діяльність).

Освіта (education) – за концепцією Міжнародної стандартної класифікації освіти 2011, 2013 рр. (ЮНЕСКО, ООН), це процеси, якими суспільство цілеспрямовано передає накопичені інформацію, знання, розуміння, погляди, цінності, уміння, компетентності та вчинки від покоління до покоління. Вони містять комунікацію, із метою навчання/навченості. Комунікація передбачає передавання інформації, повідомлень, ідей, знань, принципів тощо.

Освітня діяльність (educational activities) – це діяльність закладів вищої освіти, що провадиться, із метою забезпечення здобуття вищої, післядипломної освіти та задоволення інших освітніх потреб здобувачів вищої освіти й інших осіб.

Освітня програма (educational programme) – це погоджена сукупність освітніх компонентів (навчальних дисциплін, модулів, практик тощо), визнана необхідною для надання певної кваліфікації й описана результатами навчання в термінах компетентностей.

Освітнє лідерство (educational leadership) – це нова управлінська парадигма, яка є орієнтиром і механізмом для здійснення реформ у сфері освіти в умовах сучасних суспільних трансформацій. Освітнє лідерство слід розглядати в таких трьох взаємопов'язаних аспектах – це *лідерство в освіті* (діяльність керівників, викладачів, студентів/учнів та, як результат, освітніх закладів-лідерів); *лідерство для освіти* (діяльність батьків, науковців, роботодавців та інших стейкхолдерів задля розвитку освіти);

лідерство освіти (діяльність держави (державна політика) щодо забезпечення пріоритетного розвитку освітньої сфери).

Освітній процес (educational process) – це інтелектуальна, творча діяльність у сфері вищої освіти та науки, що провадять у закладі вищої освіти (науковій установі) через систему науково-методичних і педагогічних заходів та спрямована на передачу, засвоєння, примноження та використання знань, умінь та інших компетентностей у осіб, які навчаються, а також на формування гармонійно розвиненої особистості.

Освітнє середовище (educational environment) – це сфера життєдіяльності студента, яка постійно розширюється та містить багато опосередкованих культурою зв'язків із навколишнім світом.

Параметри (parameters) – це величини, завдяки яким характеризують певну властивість, стан, розмір або форму об'єкта, робочого тіла, процесу, явища або системи тощо.

Педагогічний процес (pedagogical process) – це спеціально організована, цілеспрямована взаємодія педагогів і тих, хто навчається, метою якої є розв'язання освітніх проблем і розвиток особистості.

Принципи (principles) – це твердження, які сприймаються як головне, важливе, суттєве, неодмінне або принаймні бажане. У науці принципи – це загальні вимоги до побудови теорії, сформульовані як те первинне, що міститься в основі певної сукупності фактів.

Професор (professor) – це вчене звання й посада викладача закладу вищої освіти або наукового співробітника науково-дослідної установи. Офіційний статус із XVI століття (уперше в Оксфордському університеті). Професор – це викладач високого рівня компетентності, який є експертом у певній галузі науки чи мистецтва. Процес – це динамічна зміна системи в часі.

Синергізм чи синергетичний ефект (synergy or synergistic effect) – це ефект спільної дії для досягнення спільної мети, який заснований на принципі, що ціле становить щось більше, ніж сума його частин. Синергізм означає перевищення сукупним результатом суми факторів, що його складають. Так, доходи від спільного використання ресурсів перевищують суму доходів від використання тих самих ресурсів окремо. Синергізм у діяльності окремих стратегічних одиниць передбачає пошук ресурсів і можливостей, що доповнюють та зміцнюють їхні зусилля, із метою добитися більших результатів, порівняно з тим, коли вони діють автономно.

Система (system) – це сукупність елементів, що перебувають у відношеннях і зв'язках один з одним та утворюють певну цілісність, єдність.

Системний підхід (system approach) – це напрям методології досліджень, який полягає в дослідженні об'єкта як цілісної множини елементів у сукупності відношень і зв'язків між ними, тобто розгляд об'єкта як системи.

Системний ефект (system effect) – це результат спеціальної переорганізації елементів системи, коли ціле стає більшим за просту суму частин.

Системні інновації (system innovation) – це інновації, виведені із проблемного поля із чітко визначеними цілями та завданнями. Їх будують на основі врахування інтересів тих, хто навчається, і педагогів, вони мають характер прийнятності із традиціями. Їх ретельно готують, експортують і забезпечують необхідними засобами (кадровими, матеріальними, науково методичними).

Стандартизація освіти (standardization of education) – це орієнтація освітньої системи на реалізацію державного освітнього стандарту.

Стратегія у вищій освіті (strategy in higher education) – це визначення довгострокових цілей розвитку вищої освіти й обставин, з урахуванням яких планують, ресурсно забезпечують і реалізують відповідні заходи. У рамках Болонського процесу 2007 р. ухвалено стратегію "Європейський простір вищої освіти у глобальному оточенні", у якій поміж пріоритетів на майбутнє передбачено цілісне функціонування цього простору.

Структурна оптимізація (structural optimization) – це цілеспрямований ітераційний процес здобуття серії системних ефектів, із метою підвищення ефективності досягнення прикладної мети в межах заданих обмежень.

Суб'єкт (subject) – це носій діяльності, свідомості, пізнання; індивід, що пізнає зовнішній світ (об'єкт) та впливає на нього у своїй практичній діяльності; людина чи консолідована група людей (наукове співтовариство), суспільство, майже людство загалом, що протистоять об'єктам.

Теорія (theory) – це сукупність висновків, що відображає об'єктивно наявні відносини та зв'язки між явищами об'єктивної реальності.

Фундаменталізація (fundamentalization) – це посилення взаємозв'язку теоретичної та практичної підготовки до сучасної життєдіяльності.

Фундаментальні наукові дослідження (fundamental scientific research) – це теоретичні й експериментальні наукові дослідження, спрямовані на здобуття нових знань про закономірності розвитку природи, суспільства, людини, їхній взаємозв'язок.

Моделювання освітньої та професійної підготовки фахівця (терміни до освітнього компоненту)

Адаптація професійна (professional adaptation) – це 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 й організації праці на виробництві.

Акмеологія (acmeology) – це інтегральна наука, що вивчає феноменологію, закономірності, механізм розвитку особистості в період її найвищої професійної зрілості.

Андрагогіка (andragogy) – це педагогіка дорослих, одна з педагогічних наук, яка займається дослідженням проблем освіти, самоосвіти дорослих. Завданням андрагогіки є опрацювання змісту, організаційних форм, методів і засобів навчання дорослих, використання із цією метою засобів масової інформації, радіо-/телебачення/інтернет-ресурсів; визначення оптимальних інтервалів між періодами інтенсивного навчання, функціонування професійних курсів залежно від характеру виробництва. Теорія навчання дорослих, з огляду на те, що метою сучасного підходу до освіти є сприяння розвитку та збагачення цілісної особистості, виявів її самобутності, актуалізації прихованих здібностей.

Атестація кадрів (personnel attestation) – це один із найважливіших елементів кадрової роботи, що становить періодичний (раз на 3 – 5 років) огляд професійної придатності, відповідності обійманій посаді кожного працівника певної категорії. Склад кадрів, які підлягають атестації, установлюють у кожній галузі діяльності, згідно із переліком посад керівників, спеціалістів та інших працівників. Залежно від використовуваної інформаційної бази, можна виділити кілька типів атестації кадрів – це за мінімально необхідної інформації (бібліографічними даними, виробничої характеристики); із використанням максимально повної додаткової інформації (даних експертного оцінювання та індивідуально-психологічної характеристики, складеної за матеріалами психологічного обстеження). Процедура визначення кваліфікації, рівня знань, практичних навичок, ділових якостей працівника та встановлення їхньої відповідності (невідповідності) обійманій посаді.

Атестація наукових і науково-педагогічних працівників (teaching and research staff attestation) – це визначення кваліфікаційного статусу працівників наукових дослідних установ та викладачів закладів вищої освіти. Процедура надання вчених ступенів доктора наук і кандидата наук, а також учених звань професора, доцента та старшого наукового співробітника за спеціальністю. Учені ступені та вчені звання можуть надавати особам, які мають глибокі професійні звання й наукові досягнення в певній галузі науки.

Базова професійна підготовка (basic vocational training) – це форма базової підготовки до майбутньої професійної діяльності, без якої неможливо здійснювати спеціальну підготовку з конкретних професій.

Визнання (recognition (of skills and competences)) – це процес надання офіційного статусу вмінням і компетенціям шляхом видавання сертифікатів або визнання еквівалентності, надання залікових одиниць, підтвердження засвоєних умінь і/або компетентностей. Соціальне визнання – це висока оцінка вартості умінь і/або компетентностей суб'єктами економіки або соціальної сфери.

Викладацький персонал (teaching staff) – це персонал закладу вищої освіти, основним завданням якого є викладання. Охоплює осіб, які обіймають посади, що передбачають здійснення викладання.

Виробнича практика (internships) – це одна з форм організації навчального процесу в закладі вищої освіти, дидактичні цілі якої – формування професійних умінь і навичок; розширення, закріплення, узагальнення та систематизація знань шляхом їхнього застосування в реальній діяльності.

Демократизація управління закладом освіти (democratization of the educational institution management) – це системна перебудова процесу управління, метою якої є підвищення його ефективності, а напрямами – розвиток колегіальних основ управління, забезпечення прозорості та гласності ухвалення управлінських рішень, розвиток самостійності працівників і делегування їм управлінських повноважень, установлення оптимальної міри регламентації їхньої діяльності та її мотивація.

Дистанційна освіта (distance education) – це 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. Специфічна організація педагогічного (освітнього) процесу, основою якої є застосування у процесі навчання дистанційних, інформаційних і телекомунікаційних технологій. Дистанційна освіта – це форма навчання, рівноцінна з очною, заочною та екстернатом, що реалізують, переважно, за технологіями дистанційного навчання.

Дистанційне навчання (distance learning) – це самостійна системоутворювальна прогресивна технологія, основами якої є: самостійна робота слухачів, якою управляють, вона є дидактично забезпеченою та контрольованою; застосування в навчанні сучасних комп'ютерів, інформаційних технологій, телекомунікаційних мереж, засобів зв'язку. Цілеспрямований процес, який відбувається, переважно, за умови опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників освітнього процесу у спеціалізованому середовищі, створеному за педагогічними й інформаційними технологіями. Навчання, що здійснюють на відстані за допомогою таких засобів комунікації, як радіо, телебачення, листування, комп'ютер або відео.

Достовірність моделі (model reliability) – це властивість моделі надавати правильну інформацію про стан чи характер функціонування об'єкта.

Індивідуальний стиль діяльності (individual style of activity) – це індивідуальна система прийомів і способів дій, характерна для конкретної людини, доцільна для досягнення успішного результату.

Інтелект (intellect) – це загальні розумові здібності особи, властивості особистості, що дають змогу розв'язувати проблеми та адаптуватися до різноманітних обставин життя.

Інтелектуальні інвестиції (intellectual investment) – це вкладення коштів на підготовку фахівців на курсах, передавання досвіду, ліцензій і ноу-хау, спільні наукові розробки.

Конкуренція (competition) – це суперництво між окремими особами, зацікавленими в досягненні для себе певної мети.

Контингент (contingent) – це сукупність осіб, що створюють однорідну групу, категорію осіб.

Методи управління (management methods) – це упорядковані способи пізнання й перетворення керованої підсистеми, спрямовані на створення умов, необхідних для реалізації цілей закладу освіти.

Методологія (methodology) – це вчення про способи та прийоми досліджень, визначення суттєвих характеристик конкретних методів пізнання, що складають загальний напрям дослідження.

Модель (model) – це спрощене уявлення об'єкта дослідження, яке дозволяє отримувати достовірну інформацію про об'єкт чи процеси в ньому.

Модель професійної діяльності фахівця (model of professional activity of a specialist) – це детальний опис завдань і функцій професійної діяльності фахівця й необхідних для їхнього виконання знань та умінь.

Модель фахівця (specialist model) – це опис знань, умінь і навичок фахівця та рівні розвитку його професійно значущих особистісних рис, необхідних для належного виконання завдань і функцій його професійної діяльності.

Моделювання (modelling) – це метод дослідження явищ і процесів, що ґрунтується на заміні конкретного об'єкта досліджень (оригіналу) іншим, подібним до нього (моделлю).

Особистість фахівця (specialist personality) – це соціально зумовлена система провідних якостей людини, що містить найсуттєвіші соціальні та професійно важливі якості, риси та вияви, які формують суб'єкта професійної діяльності, визначають неповторну культуру його фахової поведінки, професійної взаємодії, індивідуальний стиль професійної діяльності як суб'єкта індивідуального, соціального та професійного буття в соціально-професійному середовищі.

Особистісно-професійний розвиток фахівця (personal and professional development) – це процес розвитку особистості у професійному середовищі, орієнтованому на повну актуалізацію її духовного, когнітивного, професійного та фахового потенціалу як конкретного фахівця у професійній діяльності й на досягнення суттєвих результатів у ній.

Професійна діяльність (professional activity) – це систематична діяльність, що передбачає спеціальну підготовку, психологічну спрямованість, певний рівень інтелектуального та фізичного розвитку.

Професіоналізм діяльності (proficiency) – це якісна характеристика суб'єкта праці, яка відображає високу професійну кваліфікацію й компетентність, різноманітність професійних навичок і вмінь, зокрема й таких, які ґрунтуються на творчому вирішенні, володінні сучасними алгоритмами та способами вирішення професійних завдань, що дає змогу провадити діяльність із високою та стабільною продуктивністю.

Професійні завдання (professional tasks) – це завдання професійної діяльності фахівця безпосередньо спрямовано на виконання його функцій як професіонала.

Професійна компетентність (professional competence) – це рівень оволодіння людиною системою знань та умінь, необхідних для ефективного виконання нею завдань і функцій професійної діяльності.

Професійна підготовка (professional training) – це цільова підготовка людини в закладі освіти, спрямована на формування в неї знань та умінь, необхідних для її успішної професійної діяльності.

Професійний розвиток (professional development) – це різноспрямований, нерівноважний й відкритий процес зміни особи в результаті освоєння і виконання професійно-освітньої та професійної діяльності.

Розвиток персоналу (staff development) – це цілеспрямований комплекс інформаційних, освітніх і прив'язаних до конкретних робочих місць елементів, які сприяють підвищенню кваліфікації працівників цього підприємства, відповідно до завдань розвитку самого підприємства й потенціалу та нахилів співробітників.

Управління розвитком персоналу (management of personnel development) – це сукупність способів, прийомів і методів впливу, спрямованих на виявлення та розкриття потенційних можливостей працівника на основі розширення компетенцій, підвищення якісних характеристик персоналу.

Фахівець (specialist) – це людина, яка здобула професійну підготовку для певної сфери суспільного виробництва й набула необхідного досвіду успішної діяльності в цій сфері.

Дидактичні системи та педагогічні технології у вищій школі (терміни до освітнього компоненту)

Актуалізація (updating) – це вивчення минулого через пізнання сучасності; опора на набутий досвід у процесі вивчення нового знання.

Аналіз конкретних ситуацій (analysis of specific situations) – це неігровий метод навчання, який полягає у вивченні, аналізі та ухваленні рішень у ситуації, що виникла, або може виникнути за певних обставин у конкретній організації. Метод стимулює аналітичне мислення студентів, формує системний підхід до розв'язання проблеми, дозволяє виділити варіанти

гіпотез розв'язання проблеми, допомагає налагодити ділові й особисті контакти, усувати конфлікти.

Впровадження передового педагогічного досвіду (introduction of advanced pedagogical experience) – це процес вивчення, реалізації та пропаганди досягнень психолого-педагогічної науки й передових ідей науково-обґрунтованого досвіду в педагогічну практику. Успішне вирішення завдань, поставлених суспільством перед освітою, потребує використання органами управління освітою та власне педагогічними працівниками здобутків передового педагогічного досвіду. Передбачає такі етапи: глибоке вивчення й аналіз змісту, усвідомлення провідних ідей, мети, завдань, створення моделі, визначених форм і методів реалізації передового педагогічного досвіду та підготовка рекомендацій щодо його використання в педагогічній практиці.

Діалогові технології (dialogue technologies) – це сукупність форм і методів навчання, заснованих на діалоговому мисленні у взаємодійних дидактичних системах суб'єкт-суб'єктного рівня: (студент – студент, студент – автор, викладач – автор тощо). Діалогові форми вважають найбільш поширеними серед інших сучасних технологій.

Дидактика (didactics) – це найважливіша галузь педагогіки, яка вивчає теоретичні основи організації процесу навчання, його закономірності, принципи, методи.

Дидактичний тест (педагогічний) (didactic/pedagogical test) – це підготовлений, згідно із певними вимогами, комплекс стандартизованих завдань, що дають змогу виявити в учасників тестування компетентності, які піддаються певному оцінюванню за заздалегідь установленими критеріями.

Дипломні (кваліфікаційні) проєкти (роботи) (diploma (qualification) projects (papers)) – виконують на завершальному етапі навчання студентів у закладі вищої освіти, вони передбачають: систематизацію, закріплення, розширення теоретичних знань зі спеціальності та застосування їх для вирішення конкретних наукових, технічних, економічних, виробничих та інших завдань; розвиток навичок у самостійній роботі й опанування методики дослідження та експерименту, пов'язаних із темою проєкту (роботи). Керівниками дипломних робіт (проєктів) призначають професорів і доцентів (викладачів) закладу вищої освіти, висококваліфікованих спеціалістів виробництва.

Дослідницький метод навчання (teaching research method) – за класифікацією методів за типом (характером) пізнавальної діяльності, це метод навчання, який передбачає творче засвоєння знань, виконує досить важливі функції. Сутність дослідницького методу навчання можна визначити як спосіб організації пошукової, творчої, освітньої діяльності особистості, спрямований на розв'язання нових для неї проблем. У процесі навчання учасників залучають у діяльність із розв'язання проблем, які вже розв'язані суспільством, наукою і є новими тільки для них на певному етапі навчання. Методика використання дослідницького методу навчання передбачає такі етапи: спостереження та вивчення фактів, виявлення суперечностей у предметі дослідження (формулювання проблеми); формулювання гіпотези щодо розв'язання проблеми; побудова плану дослідження; реалізація плану; аналіз і систематизація досягнутих результатів, формулювання висновків. Дослідницький метод навчання активізує пізнавальну діяльність осіб, які навчаються, але потребує значних витрат часу й енергії учасників освітнього процесу та їхньої серйозної попередньої підготовки.

Екзамен (exam) – це форма навчання, що має на меті систематизацію, виявлення та контроль за знаннями тих, хто навчається.

Експеримент в освіті (experiment in education) – це спеціально організований процес перевірки на практиці ефективності наукових ідей, положень, гіпотез із питань розвитку різних сегментів освіти. Сутність експерименту в освіті полягає в тому, що він поєднує в собі практичні, емоційні, раціональні знання. У результаті їхньої взаємодії здійснюють відбір обґрунтованих новацій, визначають оптимальні умови для їхньої реалізації, виявляють зв'язки між повторюваними явищами, вивчають закономірності. Загалом використання експериментального методу дозволяє змінювати об'єкт освіти, формувати нове знання, новий професійний досвід. Розширення інтеграційних зв'язків з іншими формами наукової та професійної діяльності суб'єктів освіти збільшили видову специфіку експерименту в освіті. Результати традиційного педагогічного та психологічного експериментів нині потребують підтвердження висновками соціологічного, медичного, економічного та інших видів експерименту. Експеримент в освіті класифікують за умовами (лабораторний, природний), змістом (дидактичний, виховний, управлінський та ін.), характером завдань (апробація прийому, методу, навчального змісту, підручника,

технологічна модернізація), тривалістю (короткочасний, тривалий, довготривалий), етапами (констатувальний, формувальний, узагальнювальний), вибіркою (індивідуальний, груповий, масовий, глобальний), охопленням (кластерні групи, заклад освіти, регіональний, національний), способом порівняння результатів (лінійний, паралельний, перехресний), статутом (соціально-педагогічна ініціатива, адміністративна новація, експериментальна площадка, авторська система, нові типи закладів освіти). Експеримент в освіті є обов'язковим методом, що дозволяє планувати, робити вплив, контролювати й оцінювати наслідки інноваційних перетворень у сучасній освіті.

Ефективність навчання (learning efficiency) – це реальне досягнення результату навчання, ступінь відповідності цього результату об'єктивній та соціально значущій меті навчання, рівню розвитку та сформованості професійних і морально-ділових якостей суб'єктів навчання у співвідношенні із загальними витратами ресурсів (психологічних, часових, матеріальних, грошових тощо), укладених у процес навчання та досягнення його мети. Ефективність навчання не є простою сумою результатів вивчення та оволодіння слухачами (студентами) змістом навчальних дисциплін, а новою якістю, оскільки змінюється зміст навчальних дисциплін, їх інформаційна наповненість, методика викладання, мотиви слухачів (студентів), інтелектуальні навички й уміння, прийоми та засоби пізнавальної діяльності. Критеріями ефективності навчання є інформативність змісту навчання, гнучкість навчання, стан технологічного забезпечення, адаптивність програм навчання до психологічних особливостей слухачів (студентів), доступність навчання, його економічність, відображення у змісті навчання сучасного рівня розвитку науки, техніки та виробництва; глибина, дієвість, системність, усвідомленість знань та ін. Особливість критеріїв полягає в можливості оцінювати як теоретичні знання, так і практичні вміння слухачів (студентів). У першому випадку інтегральним критерієм слугує рівень засвоєння навчального матеріалу, у другому – сформованість професійних умінь та навичок.

Засоби навчання (means of training) – це матеріальні або ідеальні об'єкти, що використовують у навчальному процесі як носії інформації й інструменти діяльності педагога для засвоєння знань, формування досвіду пізнавальної та практичної діяльності. У вузькому значенні розуміють навчальні й наочні посібники, демонстраційне обладнання, технічні засоби та ін.; у широкому – усе те, що сприяє досягненню цілей освіти, тобто

всю сукупність методів, форм, змісту, а також спеціальних засобів навчання. За суб'єктом діяльності засоби навчання умовно розподіляють на засоби викладання (наочні посібники, технічні засоби) та індивідуальні для осіб, які навчаються (підручники, зошити, письмове приладдя та ін.).

Зміст технології навчання (content of learning technology) – це органічне поєднання науково обґрунтованого й раціонально відібраного змісту та організаційних форм, які створюють умови для збагачення мотивації, стимулювання активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів.

Ігрові імітаційні методи навчання (gaming imitation teaching methods) – це методи, що забезпечують максимально можливе наближення навчального процесу до виробничих умов (наприклад, стажування з виконанням посадових обов'язків, імітаційний тренінг, ділові та рольові ігри).

Ігрові технології (gaming technology) – це дидактичні системи використання різноманітних ігор, під час виконання яких формують уміння розв'язувати завдання на основі компромісного вибору (театралізовані, ділові та рольові ігри, імітаційні вправи, індивідуальний тренінг; розв'язання практичних ситуацій і задач, комп'ютерні програми тощо).

Імітаційні методи навчання (imitation teaching methods) – це методи активного (інтерактивного) навчання, які передбачають роботу з моделлю ситуації у процесі імітації.

Інклюзивна освіта (inclusive education) – це процес збільшення ступеня участі всіх громадян у соціальному житті. Це політика та процес, що дає можливість забезпечувати рівний доступ до якісної освіти для всіх.

Інноваційна педагогічна технологія (innovative pedagogical technology) – це цілеспрямоване, систематичне й послідовне впровадження у практику оригінальних, новаторських способів, прийомів, педагогічних дій і засобів, що охоплюють цілісний навчально-виховний процес від визначення його мети до очікуваних результатів.

Інноваційні методи навчання (innovative teaching methods) – це нові способи реалізації змісту освіти дорослих (слухачів), оптимальні й ефективні для віку та фізичного стану дорослої людини, що передбачають взаємодію змістової, процесуальної, мотиваційної, організаційної складових. Вони сприяють диференціації й індивідуалізації освітніх програм на основі врахування здобутих раніше знань і професійного досвіду людини, активізації діяльності, розкриттю потенційних можливостей, виробленню

практичних навичок для вирішення конкретних завдань, оцінюванню ступеня засвоєння матеріалу тощо. Вибір того чи того інноваційного методу навчання та форм його здійснення визначено конкретним дидактичним завданням, змістом навчального матеріалу, наявністю чи відсутністю у слухачів необхідних початкових знань, рівнем розвитку слухачів, наявністю чи відсутністю у викладача відповідних дидактичних матеріалів, наочних посібників, обладнання тощо. Різноманітність дидактичних завдань, конкретних умов роботи викладача та факторів, що впливають на вибір інноваційних методів навчання та форм їхнього здійснення, є причиною їхньої великої варіативності. Інноваційні методи навчання можуть бути: імітаційними (ігровими – ділові ігри, ігрове проєктування, педагогічні ситуації, педагогічні завдання, ситуація інсценування різної діяльності; неігровими – аналіз конкретних ситуацій, вирішення ситуаційних завдань, колективна розумова діяльність тощо) і неімітаційними (проблемна лекція, лекція удвох, лекція із заздалегідь запланованими помилками, лекція-пресконференція, евристична бесіда, навчальна дискусія, керована самостійна робота, семінари, дискусії).

Інноваційні освітні технології у ЗВО (innovative educational technologies in a HEI) – це науково-обґрунтована й унормована за метою підготовки спеціалістів, змістом освіти, місцем і терміном навчання система форм, методів, засобів та процедур, що використовують для організації та здійснення навчального процесу й підтримують етапи реалізації нововведень у цей процес.

Інтеграційні технології (integration technologies) – це дидактичні системи, що забезпечують інтеграцію міжпредметних знань і вмінь, компетентностей різноманітних видів діяльності на рівні інтегрованих курсів, навчальних тем, занять.

Інтегровані методи навчання (integrated teaching methods) – це здійснення навчання за певними темами-комплексами, що містять матеріали суміжних предметів. Усі ці методи навчання застосовують у співробітництві, взаєморозумінні, єдності інтересів і прагнень учасників освітнього процесу.

Інтерактивне навчання (interactive learning) – це спеціальна форма організації пізнавальної діяльності, що передбачає створення комфортних умов навчання, за яких студент відчуває свою успішність та інтелектуальну спроможність. Характерною ознакою інтерактивного навчання є постійна, активна взаємодія всіх учасників освітнього процесу.

Інтерактивність (interactivity) – це адекватна реакція на дії користувача (перехід до певних розділів навчального матеріалу, тобто вибір траєкторії навчання, відтворення мультимедіа, налаштування, відповідно до вимог користувача тощо).

Інтерактивні навчальні технології (interactive learning technology) – це ігрові технології навчання й розвитку, побудовані на цілеспрямованій спеціально організованій груповій і міжгруповій діяльності, зворотному зв'язку між усіма учасниками для досягання взаєморозуміння й корекції освітнього та розвивального процесу, індивідуального стилю спілкування на основі рефлексивного аналізу.

Інформаційні технології (ІТ) (information technology) – це широкий клас навчальних дисциплін і галузей діяльності, що зараховують до технологій управління, накопичення, опрацювання і передавання інформації, із метою отримання інформації нової якості про стан об'єкта, процесу або явища (інформаційного продукту). Переважно під ІТ розуміють комп'ютерні технології.

Курсові проєкти (роботи) (term projects (papers)) – виконують із метою закріплення, поглиблення й узагальнення знань, здобутих під час навчання, та їхнього застосування для комплексного вирішення конкретного фахового завдання. Тематику курсових проєктів (робіт) має бути тісно пов'язано з потребами конкретного фаху. Захист курсового проєкту (роботи) здійснюють перед комісією у складі двох-трьох викладачів кафедри (предметної або циклової комісії) за участю керівника курсового проєкту (роботи).

Лабораторне заняття (laboratory training) – це організаційна форма навчального заняття, на якому учні (студенти) під керівництвом педагога проводять експерименти чи досліди в навчальних лабораторіях із використанням відповідного обладнання, комп'ютерної техніки.

Лекція (lecture) – це спосіб викладу (логічно стрункого, систематизованого, послідовного) великого за обсягом теоретичного матеріалу для забезпечення свідомого сприймання й засвоєння наукової інформації студентами. До лекції у вищій школі ставлять ряд загальних дидактичних вимог: зміст лекції має відповідати робочій навчальній програмі, відображати найновітніші досягнення науки, висвітлювати перспективи подальшого розвитку наукових пошуків. У лекції мають реалізовувати вимоги загальнодидактичних принципів навчання: науковості, систематичності й послідовності, свідомості, активності та самостійності, наочності, зв'язку змісту

навчального матеріалу із професіональною діяльністю, доступності, емоційності. Має бути забезпечено логічно доцільну структуру лекції, відповідно до змісту навчального матеріалу. Лекція має сприяти активізації мисленнєвої діяльності студентів, із метою їхнього інтелектуального розвитку. У лекції доцільно виокремлювати певні компоненти змісту для самостійного опрацювання студентами з належним методичним забезпеченням. Лекція містить можливості здійснення освітньої, розвивальної, виховної, організаційної функцій. *Освітня функція* забезпечує можливості для оволодіння змістом навчального матеріалу на рівні історичного досвіду й ознайомлення з новими досягненнями науки, усвідомлення перспективи подальшого розвитку наукових пошуків у відповідних галузях, а також розкриття можливостей використання конкретних знань у професійній діяльності. *Розвивальну функцію* зумовлено необхідністю в забезпеченні оптимальних умов для інтелектуального розвитку особистості шляхом залучення її в активну розумову діяльність. *Виховна функція* лекції дає змогу формувати в майбутніх фахівців певні морально-духовні якості безпосередньо через зміст навчального матеріалу й організацією їх на конкретну пізнавальну діяльність. Організаційна функція лекції особливо важлива з погляду мобілізації студентів на навчальну діяльність. Це той стрижень, навколо якого групують всі інші види навчальної діяльності.

Лекція проблемного характеру (problem-solving lecture) – це лекція, у процесі якої включення мислення студентів здійснюється викладачем за допомогою створення проблемних ситуацій. Для створення проблемної ситуації використовують такі прийоми: пряме формулювання проблеми; проблемне завдання; повідомлення інформації, яка містить суперечність; повідомлення протилежних думок із будь-якого питання; звернення уваги на те чи те життєве явище, яке потрібно пояснити; повідомлення фактів, які викликають непорозуміння; зіставлення життєвих знань із науковими; формулювання питання, на яке має відповісти студент, прослухавши частину лекції, та зробити висновки.

Метод конкретних ситуацій (кейс-метод) (case method) – це метод навчання, за якого студентам пропонують проаналізувати реальну життєву ситуацію. Опис цієї ситуації одночасно відображає не тільки якусь практичну проблему, але й актуалізує певний комплекс знань, які необхідно засвоїти під час розв'язання проблеми. Водночас сама проблема не має однозначного розв'язання, становить особливий, розгалужений і неоднозначний оптимум.

Метод навчання (teaching and learning method) – це спосіб упорядкованої взаємодії вчителів і студентів, за допомогою якого розв'язують проблеми освіти та розвитку у процесі навчання.

Метод презентацій (method of presentations) – цей метод використовують для подання досягнень або викладу матеріалу, що потребує унаочнення в максимальному обсязі.

Методи активізації навчально-пізнавальної діяльності (methods of intensification of educational and cognitive activity) – це сукупність прийомів і способів психолого-педагогічного впливу на студентів, що (порівняно із традиційними методами навчання), насамперед, спрямовано на розвиток у них творчого самостійного мислення, активізацію пізнавальної діяльності, формування творчих навичок та вмінь нестандартного розв'язання певних професійних проблем і вдосконалення навичок у професійному спілкуванні.

Мозковий штурм (brain storm) – це ефективний метод колективного обговорення, пошук рішення, який здійснюють шляхом вільного обговорення думки всіх учасників.

Навчальна дискусія (educational discussion) – це метод, за допомогою якого здійснюють групове обговорення проблеми для встановлення істини шляхом зіставлення різних думок.

Навчальна конференція (educational conference) – це організаційна форма навчання, спрямована на розширення, закріплення та вдосконалення знань, формування досвіду творчої діяльності. Проводять, зазвичай, із кількома навчальними групами. Головне в конференції – це вільне, щире обговорення проблемних питань.

Навчальна лекція (educational lecture) – це логічно завершений, науково-обґрунтований і систематизований виклад певного наукового питання, ілюстрований, за потреби, засобами наочності та демонструванням дослідів.

Навчальні завдання (educational tasks) – це чітко сформульовані проблеми й умови їхнього розв'язання, у яких розмежовують відоме й невідоме, тобто те, що слід віднайти шляхом здійснення певної послідовності дій.

Освітній проєкт (educational project) – це форма організації занять, що передбачає комплексний характер діяльності всіх його учасників,

отримання освітньої продукції за певний проміжок часу – від одного заняття до кількох місяців.

Оцінка (grade/point) – у навчанні відображає результати контролю та є інтерпретацією і формалізацією результатів оцінювання.

Оцінювання навчальної діяльності (assessment) – це встановлення рівня відповідності реальних результатів навчання еталонним.

Підтримувальне навчання (supportive training) – це навчання, спрямоване на відтворення окремої культури, соціального досвіду й соціально-культурної системи загалом.

Педагогічна технологія (pedagogical technology) – це систематичне й послідовне втілення на практиці попередньо спроектованого освітнього процесу. Це проєкт певної педагогічної системи, реалізований на практиці.

Пояснення (explanation) – це монологічна форма викладу змісту навчального матеріалу, словесне тлумачення закономірностей, істотних зв'язків об'єкта, що вивчають, окремих понять, явищ.

Практичне заняття (practice training) – це форма навчального заняття, у ході якої викладач організовує розгляд студентами окремих теоретичних положень навчальної дисципліни та формує вміння й навички у їхньому практичному застосуванні шляхом індивідуального виконання студентами, відповідно до сформульованих завдань.

Проблемна ситуація в навчанні (problem-solving situation in learning) – це пізнавальні труднощі, для подолання яких студенти мають здобути нові знання або докласти інтелектуальних зусиль. Проблемна ситуація, що усвідомлюється та приймається студентами до розв'язання, перетворюється на проблему. Проблема, у якій зазначено параметри та умови розв'язання переходить у проблемну задачу чи проблемне завдання.

Проблемне навчання (problem-solving learning) – це спосіб його організації, під час якого той, хто навчається, здобуває нові знання в результаті активної самостійної або частково самостійної (за участю викладача) мисленнєвої діяльності, та який передбачає використання специфічних методичних прийомів (створення проблемних ситуацій, формулювання навчальних проблем в умовах проблемної ситуації, керівництво пізнавальною діяльністю тих, хто навчається, у процесі розв'язання проблем).

Проблемні питання (problematic question) – це питання, відповіді на які не містяться ні в попередніх знаннях студентів, ні в наявній інформації, що надають, і які викликають у них інтелектуальні ускладнення.

Проектні методи навчання (метод проєктів) (project teaching methods (project method)) – це організація навчання, за якою ті, що навчаються, набувають умінь і навичок у процесі планування та виконання практичних завдань – проєктів.

Проектування педагогічного процесу (designing a pedagogical process) – це цілеспрямоване творче попереднє визначення й конструювання програми спільної діяльності суб'єктів та її подальшої реалізації, спрямованої на забезпечення особистісно-розвивального підходу.

Результати навчання (learning outcomes) – це сукупність знань, умінь, навичок, інших компетентностей, набутих особою у процесі навчання за певною освітньо-професійною, освітньо-науковою програмою, які можна ідентифікувати, кількісно оцінити та виміряти. Результати навчання в сукупності із критеріями їхнього оцінювання визначають мінімальні вимоги до надання кредитів, тоді як виставлення оцінок ґрунтується на зіставленні реальних навчальних досягнень студента з мінімальними вимогами. Реальні результати навчання відрізняються від навчальних цілей (очікуваних результатів) тим, що стосуються навчальних досягнень студента, тоді як цілі навчання є намірами викладача (запланованими результатами). Термін "результати навчання" є одним з основних термінів Болонського процесу та важливим для розуміння й порівняння різноманітності академічних ступенів (кваліфікацій) у Європі, зміни освітньої парадигми із процесної на результатну. Останнє означає перехід від підходу в побудові освітніх програм і викладанні, орієнтованого на викладача, до студентоцентрованого підходу.

Рефлексія (reflection) – це осмислення особистістю власної пошуково-творчої діяльності, креативно перетворювальної діяльності та співтворчості.

Розуміння (understanding) – це теоретичний (концептуальний) рівень опанування знань/навчальної інформації, що дає змогу не лише фактично знати, що, де й коли відбувається та відтворювати/перелічувати відомі факти, а й інтерпретувати інформацію та пояснювати, чому і як відбувається/здійснюється те чи те явище.

Самостійна робота студента (independent work of a student) – це навчальна діяльність студента, яку планують, виконують за завданням, під методичним керівництвом і контролем викладача, але без його прямої участі.

Семінарське заняття (workshop) – це форма навчального заняття, на якому викладач організовує детальний розгляд студентами стосовно теоретичних положень навчальної дисципліни та дискусію щодо попередньо визначених тем, до яких слухачі готують тези виступів на основі індивідуально виконаних занять.

Різновиди семінарських занять:

Семінар – розгорнута бесіда, що передбачає попередню підготовку студентів із визначених завдань.

Семінар – колективне читання, де студенти зачитують тексти, коментуючи їх зміст із позицій розвитку сучасної науки.

Семінар, що передбачає усні відповіді студентів із подальшим їхнім обговоренням.

Семінар-дискусія – студенти, маючи програму, завчасно готуються до дискусії та розгортають її безпосередньо на занятті.

Семінар, що передбачає обговорення й оцінювання письмових рефератів студентів.

Семінар-конференція – студенти завчасно готують доповіді та виступають із ними, відповідають на запитання своїх колег.

Семінар – теоретична конференція, що проводять зі студентами кількох груп курсу на основі вивчення великого за обсягом розділу чи загалом навчальної дисципліни.

Семінар – розв'язання проблемних завдань, що проводять на основі створення проблемних ситуацій, виділенням проблемних завдань і роботи над їхнім вирішенням.

Семінар – прес-конференція – кілька студентів готують повідомлення з вузлових питань, а всі учасники долучаються до їхнього обговорення.

Семінар – "мозковий штурм" – студенти завчасно ознайомлюються з важливими проблемними завданнями, які потребують вирішення, під час семінару вносять конкретні пропозиції, щодо розв'язання проблеми.

Тестові завдання (test tasks) – це певні типи дій тих, хто навчається, які має бути прийнято за свідчення досягнення результату.

Технологія (technology) – це наука про способи (набір і послідовність операцій, їхні режими) вирішення завдань людства за допомогою технічних засобів (знарядь праці); у вузькому розумінні – це комплекс організаційних заходів, операцій і прийомів, спрямованих на виготовлення, обслуговування, ремонт або експлуатацію виробу з номінальною якістю та оптимальними витратами й обумовлених сучасним рівнем розвитку науки, техніки та суспільства загалом.

Технологія навчання (learning technology) – це закономірна педагогічна діяльність, яка реалізує науково обґрунтований проєкт дидактичного процесу та якій притаманний більш високий ступінь ефективності, надійності й гарантованості результату, ніж традиційним способам навчання.

Трансфер технологій (technology transfer) – це процес передавання нової ідеї, технології або розробки у використання; передавання технології, що оформляють шляхом укладання двостороннього або багатостороннього договору між фізичними та/або юридичними особами, яким установлюють, змінюють або припиняють майнові права й обов'язки щодо технології та/або її складових.

Тренінг (training) – це навчання технологіям дії на основі певної концепції реальності в інтерактивній формі.

Тренінгові технології (training technology) – це система діяльності для відпрацювання певних алгоритмів вирішення типових практичних завдань, за допомогою комп'ютера (психологічні тренінги інтелектуального розвитку, спілкування, вирішування управлінських завдань).

Трикутник знань (knowledge triangle) – це три вершини: освіта, дослідження та інновації, на які спрямовано стратегію розвитку об'єднаної Європи, що передбачає рішучу підтримку з боку держави та суспільства, а також відповідні рівні стимулювання людської активності у сферах традиційного виробництва знань та конкурентоспроможної продукції.

Уміння (skills) – це здатність застосовувати знання та розуміння для виконання завдань і розв'язання задач та проблем. Уміння розподіляють на когнітивні (інтелектуально-творчі) та практичні, на основі майстерності з використанням методів, матеріалів, інструкцій та інструментів.

Форма навчання (form of study) – це зовнішній бік організації освітнього процесу, що відображає спосіб організації діяльності студентів і викладачів, який здійснюють у певному порядку й режимі, та залежить від кількості учнів, характеру взаємодії суб'єктів навчального процесу, рівня самостійності, специфіки педагогічної діяльності.

Форма організації навчання (form of teaching and learning organization) – це конструкція певної ланки процесу навчання, певний вид заняття (лекція, семінар, практичне заняття, екскурсія, факультативне заняття, екзамен тощо).

Форум (forum) – це популярний вид спілкування в інтернеті. На форумі створюють тему для спілкування, і всі, кого цікавить ця інформація, можуть зручно та швидко переглянути її.

Інформаційні технології в освіті

(терміни до освітнього компоненту)

Автоматизований електронний підручник (electronic/digital textbook) – це підручник, зміст якого створюють, зберігають і доводять до відома учня з використанням автоматизованих інформаційних технологій, який є частиною автоматизованої системи навчання.

Авторизація (authorization) – це надання певних повноважень особі (групі осіб) на виконання деяких дій у системі опрацювання даних або хостах (вузлах) інтернету.

Адміністратор (administrator) – це фахівець, який відповідає за проєктування, установлення, конфігурацію, управління й обслуговування мереж, систем і контроль за ними та т. ін.

Акаунт (account) – це запис, який містить інформацію про користувача комп'ютерної мережі. Інколи цим словом визначають власне можливість доступу до мережі.

Алгоритм (algorithm) – це послідовність дій, що визначає процес перетворення інформації від початкових даних до кінцевого результату.

Алгоритмізація навчання (algorithmization of training) – це використання в навчанні алгоритмів, тобто певної системи правил, яка веде до розв'язання задачі, наприклад, способу визначення найбільшого спільного дільника (алгоритм Евкліда). Алгоритмізація навчання полягає в тому, що учнів навчають не лише розумінню суттєвих ознак і властивостей певних об'єктів, а й алгоритмів, за якими ці ознаки та властивості поєднуються з діями, необхідними для розв'язування задач.

Анімація (animation) – це зміна вигляду, форми, розмірів або взаємного розміщення об'єктів на екрані, які створюють ефект мультиплікації.

Апгрейд (upgrade) – це модернізація, удосконалення комп'ютера.

Аудіоконференція (audio conference) – це голосове спілкування декількох осіб, що перебувають на різних географічних широтах, за допомогою використання системи комунікацій, комп'ютерних технологій або телефону.

Аудіовізуальна комунікація (audiovisual communication) – це зв'язок, шлях повідомлення, передавання інформації, зокрема медійної; взаємодія у процесі аудіовізуального, медійного сприйняття.

Аудіовізуальні засоби навчання (audiovisual teaching aids) – це технічні засоби й медіатексти, призначені для зорового, слухового впливу та сприйняття в навчальному процесі.

Аудіовізуальні технології (audiovisual technologies) – це сукупність методів, аудіовізуальних засобів, що забезпечують здійснення збирання, збереження, перероблення й передавання аудіовізуальної інформації.

Аудіовізуальні технології навчання (audiovisual learning technologies) – це способи побудови діяльності із застосуванням аудіовізуальних засобів для досягнення педагогічних цілей.

База даних (database) – це єдина система даних, організована за конкретними правилами, які передбачають загальні принципи опису, збереження та опрацювання даних.

Блог (blog) – це інтернет-сайт, що періодично оновлюють, формат якого відповідає стандарту RSS. Підкастинг є розширеним варіантом блоґінгу (створення блоґа), який, крім текстової інформації, уміщує аудіо-або відеофайли. Засіб соціальних змін, бізнес-площадки, інструменти підтримки й розроблення, чудові маркетингові канали; це двері в новаторський світ освіти, зосереджені навколо тих, хто навчається; це журнали й газети, які редагують люди того самого кола, що й їхні читачі; це новий світ засобів інформації, у якому кожного індивідуума наділено голосом, доступним слухачам такою самою мірою. Блог – це вебсайт, основний зміст якого – регулярно додавати записи, зображення або мультимедіа.

Блогер (blogger) – це той, хто веде відповідний інтернет-щоденник.

Браузер (browser) – це програма для перегляду гіпертекстових документів (сторінок) інтернету.

Вебзаняття (web classes) – це дистанційні заняття, конференції, семінари, ділові ігри, лабораторні роботи, практикуми та інші форми навчальних занять, які проводять за допомогою засобів телекомунікацій та інших можливостей інтернету.

Вебконференція (web conference) – це служба інтернету, яка дозволяє користувачу розміщувати свої повідомлення з певної тематики для перегляду і відповіді іншим користувачам інтернету. Вебконференція є ієрархічною структурою, кожний вузол якої, котрий отримав нове повідомлення, передає його всім вузлам, із якими він обмінюється новинами.

Вебсторінка (webpage) – це окремий документ в інтернеті, який може містити текст, графіку, звукове зображення, анімацію та інші об'єкти мультимедіа, а також гіпертекстові посилання.

Вебфоруми (web forums) – це форма роботи користувачів за певною темою або проблемою за допомогою записів, що залишаються на одному із сайтів, на якому встановлено відповідне програмне забезпечення. Від чатзаняття вебфорум (вебзаняття) відрізняється можливістю тривалої (багатоденної) роботи на форумі й асинхронним характером взаємодії студентів і педагогів.

Відкрита інформаційна система (open information system) – це система, що реалізує відкриття специфікації на інтерфейси, служби та формати даних, достатні для того, щоб забезпечувати: розширення або масштабування – додавання нових функцій або зміну деяких тих, що уже є, за незмінної решти функціональних частин; мобільність, взаємозамінність – перенесення програм, даних під час модернізації або заміни апаратних платформ і можливість роботи з ними фахівців під час змін; здатність до взаємодії з іншими системами.

Відкрита тестова система (open test system) – це інформаційна (програмна) система, що надає викладачеві, методистові, авторові підручника можливість створювати нові тести або змінювати наявні.

Відкрите навчання (open learning) – характеризується двома основними ознаками по-перше, студенти вільні у виборі курсу або освітньої програми; по-друге, вони вільні від просторово-часової залежності й можуть навчатися у своєму індивідуальному темпі. Система навчання є доступною будь-кому без аналізу його вихідного рівня знань; технологія, що використовує методи дистанційного навчання, котрі забезпечують навчання у зручному для студента темпі.

Візуальні засоби навчання (visual learning aids) – це технічні засоби й медіатексти, призначені для зорового впливу та сприйняття в освітньому процесі.

Вікікнига (wikipedia) – це вебсайт для колективного написання навчальної літератури, що працює за технологією "вікі", за принципами свободи інформації: кожний може створити та змінити будь-яку сторінку будь-якого посібника; кожний може безкоштовно читати, копіювати, створювати та змінювати її зміст; також називають набір сторінок на цьому сайті, присвячених одному предметові.

Вікісловник (wiktionary) – це словник, що наповнюють довільно, оснований на вікірусі. Один із проєктів Фонду Вікімедіа.

Віртуальна аудиторія (virtual audience) – це багато віддалених один від одного робочих місць тих, хто навчається, і викладачів, об'єднаних за допомогою телекомунікацій і мережевих комп'ютерних технологій

для здійснення навчальних процедур під час вивчення певного курсу та взаємодії один з одним.

Віртуальне навчальне середовище (virtual learning environment) – це штучно й цілеспрямовано побудований імітаційно-формувальний, навчально-пізнавальний, організаційно-технологічний та інформаційно-комунікаційний простір, у якому розгортається ВПН і створено необхідні й доступні умови щодо ефективного досягнення цілей навчання та виховання.

Віртуальний університет (virtual university) – це освітня структура, що здійснює принципи відкритої освіти, може не мати атрибутів традиційних закладів освіти: "фізичних будівель", класів, лабораторій і студентських гуртожитків. Навчання можна проводити як традиційними методами, так і через комп'ютерні мережі, наприклад, через глобальну мережу "Інтернет" або корпоративну мережу "Інтранет". Зазвичай, структура такого закладу освіти є дворівневою та складається із центрального університету й регіонального(их) центру(ів).

Всесвітня павутина (Веб) (world wide web, www або web) – це провідний і найпопулярніший додаток в інтернеті, який дозволяє діставати доступ до величезного масиву інформації та знаходити відомості з тієї чи тієї тематики, незалежно від місця їхнього розташування. Зручність користування вебтехнологіями забезпечує гіперсередовище, наочність – інтерактивні та мультимедійні засоби.

Гіперпосилання (hyperlinks) – це виділений об'єкт (текст або зображення) вебсторінки, що встановлює зв'язок з іншим об'єктом. Дозволяє переходити до іншого об'єкта в середовищі www. Елемент документа для зв'язку між різними компонентами інформації всередині самого документа, в інших документах, зокрема й розміщених на різних комп'ютерах.

Глобальна мережа (global network) – це мережа, у яку об'єднано комп'ютери з різних країн на різних континентах.

Графічний редактор (graphic editor) – це програма, яка слугує для створення або редагування графічних зображень. Окремо розглядають два класи графічних редакторів: растрові редактори та векторні редактори.

Дистанційна освіта (distance education) – це сучасний комплекс освітніх послуг, що надають широким верствам населення на основі використання способів дистанційного навчання.

Дистанційні навчальні технології (distance learning technology) – це система засобів, методів і форм навчання, що постійно відтворюють формальне подання, передавання знань і контроль за ними.

Дистанційне навчання (distance learning) – це навчання на відстані з використанням підручників, персональних комп'ютерів і мережі ЕОМ.

Діалогова навчальна програма (dialogue curriculum) – це комп'ютерна програма, що імітує діалог учителя та учня.

Доступність інформації (information availability) – це означає, що будь-який файл або ресурс системи має бути доступним у будь-який час (за дотримання прав доступу).

Електронна бібліотека (electronic library) – це сукупність електронних книг, розміщених на одному або декількох мережевих серверах. Програмний комплекс, що забезпечує можливість накопичення й надання користувачеві на основі засобів ІКТ повнотекстових електронних інформаційних ресурсів, забезпечений власною системою документування та безпеки.

Електронне видання (electronic edition) – це електронний документ (група електронних документів), пройшло електронне видавниче опрацювання, призначено для поширення в незмінному вигляді.

Електронна дошка (electronic board) – це комп'ютерний додаток, що оперує разом із графічними або текстовими зображеннями, дозволяє кільком користувачам на різних комп'ютерах, що входять до єдиної мережі, оперувати з одним і тим самим зображенням. У дистанційному навчанні електронну дошку використовують під час проведення телеконференцій і організації віртуальних аудиторних дошок.

Електронна (віртуальна) лабораторія (electronic (virtual) laboratory) – це електронне середовище, яке дозволяє створювати й досліджувати предметні моделі реальних явищ. У світовій практиці є віртуальні лабораторії в галузі математики, фізики, хімії, біології, екології та ін.

Електронна книга (e-book) – це книга, подана на електронному носії інформації.

Електронне навчання (e-learning) – це перспективна модель навчання, заснована на використанні нових мультимедійних технологій та Інтернету для підвищення якості навчання шляхом полегшення доступу до ресурсів і послуг, а також обміну ними спільною роботою на відстані.

Електронний методичний посібник (electronic methodical manual) – це навчальне електронне видання, спрямоване на узагальнення й передавання педагогічного досвіду, формування та розширення нових методів начальної діяльності.

Електронний навчальний посібник (electronic textbook) – це додатковий навчально-методичний засіб, котрий дозволяє методично правильно організувати самостійну роботу, розвивати вміння та навички учнів. Електронний навчальний посібник не може бути зведено до паперового варіанта без втрати дидактичних властивостей. Навчальне електронне видання частково чи повністю замінює або доповнює посібник і офіційно затверджене як даний вид видання.

Електронний підручник (electronic tutorial) – це підручник, який є у форматі електронного документа, тобто у вигляді тексту, який зберігають у пам'яті ЕОМ, його може бути прочитано тільки на екрані спеціального пристрою відображення інформації (моніторі) та опрацьовано тільки за допомогою ЕОМ; універсальний інтерактивний гіпермедійний методичний і дидактичний підручник, який містить широке коло питань із тем однієї навчальної дисципліни (або різних навчальних дисциплін), викладених у компактній формі гіпертекстового середовища та призначений для використання в навчальному процесі; містить систематизований матеріал із відповідної науково-практичної галузі знань, який повністю відповідає програмі навчальної дисципліни, створений на високому науковому й методичному рівні, а також відрізняється повнотою інформації, якістю методичного інструментарію, якістю технічного виконання та художнього оформлення, наочністю, логічністю й послідовністю викладу. Інформаційна система (програмна реалізація) комплексного призначення, яка забезпечує за допомогою єдиної комп'ютерної програми, без звернення до паперових носіїв інформації, реалізацію дидактичних можливостей засобів ІКТ у всіх ланках дидактичного циклу процесу навчання: формулювання пізнавального завдання; подання змісту навчального матеріалу; організацію застосування первинно здобутих знань (організацію діяльності з виконання окремих завдань, у результаті якої відбувається формування наукових знань); зворотний зв'язок, контроль за діяльністю учнів; організацію підготовки до подальшої навчальної діяльності (завдання орієнтирів для самоосвіти, читання додаткової літератури). Водночас, забезпечуючи безперервність і повноту дидактичного циклу процесу навчання, надає теоретичний матеріал, організовує тренувальну навчальну діяльність і контроль за рівнем знань, інформаційно-пошукову діяльність, математичне й імітаційне моделювання з комп'ютерною візуалізацією та сервісні функції.

Електронна пошта (e-mail) – це популярний сервіс в інтернеті, що робить можливим обмін даними будь-якого формату (текстовими

документами, аудіо-відеофайлами, архівами, програмами). У системі освіти електронну пошту використовують для організації спілкування між викладачем і студентом або між студентами. Вона є більш функціональною для викладача, ніж блог або форум.

Електронне навчання (е-навчання) (electronic education) – це технологія, що передбачає розгортання та впровадження в закладі освіти електронних систем організації й управління навчальним процесом (Learning Management Systems – LMS) і наповнення цих систем електронним контентом (е-контентом), який складається з електронних навчальних матеріалів різноманітного призначення.

Електронний журнал (electronic journal) – це інструмент, який робить процес навчання більш оперативним і відкритим шляхом інформування про поточне та підсумкове оцінювання як студентів, так і їхніх батьків. Створюють за допомогою пошукової системи Google. Викладач може заповнювати електронний журнал у будь-який зручний час, а студенти об'єктивно моніторити свої навчальні досягнення та своїх колег.

Електронний репозитарій (electronic repository) – це сховище наукових публікацій – єдиний електронний архів результатів науково-дослідної роботи, статей, методичних розробок викладачів і науковців університету, навчальних кваліфікаційних робіт студентів для їхнього централізованого зберігання й надання відкритого доступу до них світовій академічній спільноті. Наявність такого репозитарію суттєво впливає на світовий рейтинг інтернет-присутності вишу (Webometrics, фактор OPENNESS: 16,6 % ваги), а в міжнародній освітній спільноті брак такого єдиного сховища з вільним доступом радше виняток, ніж правило.

Електронний словник (electronic dictionary) – це електронне інформаційне джерело, яке відповідає традиційному паперовому словнику. В електронній версії можна спеціально викликати з будь-якої програми певною вказівкою на слово або групу слів, що приводить до візуалізації необхідного фрагмента відповідного словника. На відміну від традиційних словників, електронний словник разом із текстом і графічними зображеннями може містити відео й анімаційні фрагменти, звук, музику та ін.

Електронний текст (electronic text) – це вид навчальних матеріалів, подані в електронному вигляді як неінтерактивні тексти з ілюстраціями, що мають лінійну структуру, логічно й методично організовані, які відповідають структурі класичного друкованого посібника або книги.

Завдання медіаосвіти (media education tasks) – це навчити грамотно "читати" медіатекст, розвивати здатність до сприйняття й аргументування

оцінки інформації, розвивати власні думки, критичне мислення, естетичний смак, інтегрувати знання та уміння.

ІКТ-компетентність (ICT competence) – це загальна здатність до опрацювання інформації й комунікації в сучасному світі. Містить ефективне використання засобів інформаційних телекомунікаційних технологій.

Інтерактивна програма (interactive programme) – це інтерактивний програмний модуль (тестування, моделювання, імітація).

Інтернет-форум (Internet forum) – це масові представницькі збори в мережі "Інтернет", віртуальна форма спілкування.

Інтернет (Internet) – це всесвітня мережа, яка забезпечує зв'язок між комп'ютерами. Містить багато служб, які дозволяють використовувати Інтернет в різноманітних напрямках.

Інтернет-бібліотека (internet library) – це сукупність відомостей, що містяться й належним чином систематизовані в інтернеті, яка відкриває можливість могутнього впливу на еволюцію суспільства та дає змогу вважати її "господаря" специфічною інформаційною "п'ятою владою".

Інтернет-сайт (Internet site) – це набір тематично схожих електронних матеріалів, розміщених за певною інтернет-адресою.

Інтернет-сервіси (internet services) – це процеси обслуговування об'єктів інтернету. Сервіси надають користувачам, програмам, системам, рівням, функціональним блокам. Найбільш поширеними видами є такі: зберігання даних, передавання повідомлень і блоків даних, електронна та мовна пошта, організація й управління діалогом партнерів, надання з'єднань, проведення сеансів, відео-сервіс. Сервіси здійснюють мережеві служби.

Інтернет-співтовариство (internet community) – це відносно стійка система зав'язків і відносин між користувачами мережевого інформаційного простору.

Інтерфейс (interface) – це засіб поєднання пристроїв обчислювальної техніки (апаратний інтерфейс); організація взаємодії людини й комп'ютерної програми (програмний інтерфейс). Визначена стандартами межа між взаємодійними в інформаційному просторі об'єктами; послідовність взаємодії між об'єктами. Комплекс програмних засобів, що забезпечують взаємодію користувача із системою.

Інформаційна компетентність (information competence) – це інтегративна якість особистості, що є шляхом відображення процесів відбору,

засвоєння, опрацювання, трансформації й генерування інформації в особливий тип предметно-специфічних знань.

Інформаційна культура (information culture) – це складова частина загальнолюдської культури, що становить сукупність стійких навичок і постійного ефективного використання інформаційних технологій у своїй професійній діяльності та щоденній практиці. Уміння читати книги, шукати дані, осмислювати інформацію й надавати її людям. Здатність суспільства ефективно використовувати інформаційні ресурси й засоби інформаційних комунікацій, а також застосовувати із цією метою передові досягнення в галузі розвитку засобів інформатизації та інформаційних технологій.

Інформаційна культура особистості (personality information culture) – це одна із складових частин інформаційної культури людини; сукупність інформаційного світобачення, системи знань і вмінь, що забезпечують цілеспрямовану самостійну діяльність за оптимальним задоволенням особистих інформаційних потреб.

Інформаційна технологія (information technology) – це практична частина наукової галузі інформатики; сукупність засобів, способів, методів автоматизованого збирання, опрацювання, зберігання, передавання, використання, продукування інформації для досягнення визначених, свідомо очікуваних результатів. *Інформаційна технологія*, реалізацію якої здійснюють за допомогою засобів мікропроцесорної, обчислювальної (комп'ютерної) техніки відрізняється такими характерними особливостями: реалізація можливостей сучасних програмних, програмно-апаратних і технічних засобів та пристроїв, що функціонують на основі мікропроцесорної й обчислювальної техніки, засобів і систем подання, трансляції інформаційних ресурсів, інформаційного обміну; використання спеціальних формалізмів (логіко-лінгвістичних моделей) для подання декларативних і процедурних знань в електронній формі; забезпечення прямого (без посередників) доступу до діалогового режиму під час використання професійних мов програмування та засобів штучного інтелекту; забезпечення простоти процесу взаємодії користувача з комп'ютером, виключення необхідності регулятивного супроводу. Система наукових та інженерних знань, а також методів та засобів, які використовують для створення, збирання, передавання, збереження й опрацювання інформації у предметному середовищі. Сукупність методів і технічних засобів для зберігання,

створення, організації, опрацювання, передавання, подання та використання інформації.

Інформаційно-комунікаційні технології (information and communication technologies) – це сукупність методів виробничих процесів, програмно-технічних засобів, інтегрованих, із метою збирання, опрацювання, збереження, поширення, відображення та використання інформації в інтересах її користувачів.

Інформаційно-методичне забезпечення навчального процесу (information and methodological support for the educational process) – це забезпечення освітнього процесу необхідними науково-педагогічними, навчально-методичними, інформаційно-довідковими, інструктивно-організаційними, нормативно-методичними, технічними та іншими матеріалами, які використовують у навчально-виховному процесі конкретного закладу освіти.

Інформаційно-освітнє середовище (ІОС) (information and educational environment) – це програмно-телекомунікаційне середовище, яке забезпечує навчальний процес, його інформаційну підтримку й документування в середовищі інтернет будь-якій кількості закладів освіти, незалежне від їхньої професійної спеціалізації й рівня освіти. Інтегроване середовище інформаційно-освітніх ресурсів (електронні бібліотеки, навчальні системи та програми), програмно-технічних і телекомунікаційних засобів, правил їхньої підтримки, адміністрування та використання, що забезпечують єдині технологічні засоби інформації, інформаційну підтримку й організацію навчального процесу, наукових досліджень, професійне консультування.

Інформаційно-програмне забезпечення (information software) – це комплекс організаційних, технічних, інформаційних і програмних засобів для підтримання навчального процесу за допомогою комп'ютера, сучасних баз даних, банків знань та інформаційних технологій.

Комп'ютеризація навчання (teaching and learning process computerization) – у вузькому значенні – це застосування комп'ютера як засобу навчання; у широкому – це застосування комп'ютера в навчальному процесі з різною метою. Система комп'ютерного навчання охоплює технічне (комп'ютер), програмне й навчальне забезпечення.

Комп'ютерна грамотність (computer literacy) – це здатність використовувати комп'ютерну техніку, знання основ інформатики, інформаційні

технології. Уміння читати, писати, а також працювати на персональних ЕОМ і шукати інформацію в інтернеті.

Комп'ютерна мережа (computer network) – це група комп'ютерів, об'єднаних між собою для забезпечення спільного доступу до ресурсів та обміну інформацією.

Комунікація (communication) – це взаємозв'язок суб'єктів, із метою передавання інформації, погодження дій, спільної діяльності, зокрема для здійснення освіти, навчання.

Контент (content) – це інформаційна частина документа, до якої входить текст, малюнки, фотографії, таблиці, графіки. До контенту не зараховують спеціально призначені для навігації (переміщення) по сайту. Під контентом у широкому значенні розуміють саме наповнення сайту.

Корпоративні мережі (corporate networks) – це локальні обчислювальні мережі, що розгортають у межах певної організації.

Локальна мережа (local network) – це будь-яка мережа, яка працює з високою швидкістю передавання даних і на невеликих відстанях.

Медіаосвіта (media education) – це вивчення медіа, яке відрізняється від вивчення за допомогою медіа. Медіаосвіту пов'язано одночасно з пізнанням того, як створюють і поширюють медіатексти, і з розвитком аналітичної здатності для інтерпретації й оцінювання; напрям у педагогіці, що виступає за вивчення закономірностей масової комунікації (преса, телебачення, радіо, кіно, відео). Основне завдання медіаосвіти – підготувати нове покоління до життя в сучасних інформаційних умовах, сприйняття різноманітної інформації.

Модератор (moderator) – це основна група новин, що встановлює правила поведінки у групі та перевіряє їхнє виконання.

Мультимедіа (multimedia) – це комп'ютерні системи з інтегрованою підтримкою звукозаписів і відеозаписів.

Мультимедійний курс (multimedia course) – це комплекс логічно пов'язаних структурованих дидактичних уявлень у цифровій та аналоговій формі, що вміщує всі компоненти навчального процесу. Мультимедійний курс є засобом комплексного впливу на тих, хто навчається, шляхом концептуальної, ілюстративної, довідникової, тренувальної та контролювальної частин.

Мультимедійні технології (multimedia technologies) – це способи підготовки електронних документів, що вміщують візуальні й аудіоефекти,

мультипрограмні різноманітні ситуації під єдиним управлінням інтерактивного програмного забезпечення.

Освітній простір (educational space) – це сфера освітньої галузі, що найбільшою мірою визначає рівень розвитку людини, суспільства, галузі, нації й держави, відтворює та нарощує її інтелектуальний, духовний та екологічний потенціал.

Сайт (site) – це єдина інформаційна структура, яка складається з пов'язаних між собою гіпертекстових документів – сторінок.

Система відкритого навчання (open learning system) – це система, призначена для реалізації процесу та принципів відкритого навчання, яка може бути компонентом іншої, більш складної системи, системи освіти загалом.

Соціальна мережа в інтернеті (social networking on the Internet) – це вебсайт, за допомогою якого можна подати будь-яку інформацію про себе (школу, інститут, дату народження, улюблене заняття), за якою акаунт користувача може знайти інших користувачів мережі.

Текстовий редактор (text editor) – це програма, призначена для створення редагування текстових документів. Не містить засобів оформлення та форматування тексту.

Телекомунікації (telecommunications) – це сучасне значення має на увазі такі засоби дистанційного передавання інформації й інформаційного ресурсу, як радіозв'язок, телевізійний, телефонний, телеграфний, телетайпний, супутниковий зв'язок, заснований на застосуванні сучасної комп'ютерної техніки, інформаційних технологіях із залученням оптоволоконних технологій.

Телеконференція (teleconference) – це сервіс, призначений для колективних текстових комунікацій (масового інформування, сумісного обговорення деякої теми). Види телеконференцій: закриті – доступ до всієї інформації й можливість відправлення повідомлень дозволено обмеженому колу зареєстрованих користувачів; модеровані – керовані адміністратором (модератором), який визначає права решти учасників до доступу до наявної інформації та відправлення нових повідомлень. Зазвичай, читання повідомлень водночас дозволено всім, а відправлення повідомлень відстежується модератором (зокрема, заздалегідь до розміщення повідомлень у конференції перемодерація), який може видаляти повідомлення, які не відповідають тематиці конференції або містять неприпустиму (нецензурну, секретну інформацію), забороняти відправлення повідомлень

окремим користувачам як штраф; вільні – конференції, повний доступ до яких дозволено всім бажаючим (відповідність повідомлень тематиці та правилам гарного тону лежить водночас на совісті їхніх авторів). Метод проведення дискусій між видаленими групами користувачів. Її проводять у режимі реального часу або перегляду документів.

Тьютор (tutor) – це викладач, сертифікований закладом освіти на право проведення занять або консультацій за навчальними програмами цього закладу.

Форми медіаосвіти (forms of media education) – це інтеграція у традиційні навчальні предмети, автономні курси, гуртки, медіакіностудії, медіакіноклуби.

Форум (forum) – це "дошка оголошень", у межах якої зручно організувати будь-які, найбільш гіллясті дискусійні "дерева". Дошки оголошень згруповано за темами та працюють за принципом безкоштовних оголошень у газеті. Світ форумів, на відміну від уже знайомих нам "гостьових книг", на диво різноманітний: навряд чи не кожний форум пропонує свою модель дизайну "дошки оголошень" і спосіб організації повідомлень за темами дискусій.

Фототека (photo library) – це власна чи публічна колекція, фонд фотографій, слайдів (зокрема й в електронному вигляді, інтернеті).

Фотоблог (photoblog) – це блог, основним змістом якого є фотографії.

Чат (chat) – це програмний засіб, спеціально створений для спілкування в реальному часі. Чат – це канал обміну текстовими повідомленнями в режимі реального часу. Чат – це вид текстового повідомлення в режимі реального часу в інтернеті, під час якого користувачі пишуть свої повідомлення на доступній всім іншим користувачам "віртуальній дошці". Комунікаційний сервіс, що реалізовує колективне спілкування користувачів у реальному часі у вигляді обміну доступних (видимих) усім присутнім у цьому чаті користувачам текстових рядків. Ідентифікацію авторів рядків здійснюють за індивідуальними іменами або псевдонімами (логінами користувачів). Сучасні чати, зазвичай, реалізовані у вигляді вебсайтів.

Чат-заняття (chat sessions) – це навчальні заняття, які проводять за допомогою чат-технологій. Чат-заняття проводять синхронно, тобто всі учасники мають одночасний доступ до чату. У межах багатьох дистанційних закладів освіти діють чат-університети, у яких за допомогою чат-кабінетів

організовується діяльність дистанційних педагогів і студентів. Навчальне заняття, що забезпечують за допомогою використання чат-технологій.

Шаблони МедіаВікі (mediawiki templates) – це особливі сторінки, зміст яких можна вставити в інші сторінки. Зміни в шаблоні відображаються на всіх сторінках, у яких їх розміщено. Шаблони дозволяють створювати зразки й повторно використовувати їх на сторінках. Шаблон – це звичайна Вікі-сторінка, її може редагувати будь-який автор.

Штучний інтелект (artificial intelligence) – це комп'ютерні системи, що моделюють або відтворюють інтелектуальну діяльність.

Штучний розум (artificial intelligence) – це гіпотетична технічна система, здатна знаходити властивості, ідентичні розумному мисленню й поведінці людини. Вона не тільки оперує готовими знаннями, але й творить (створює) нові знання.

Якість засобів інформатизації освіти (quality of education informatization) – це сукупність властивостей (характеристик) засобів, що визначають його придатність для використання в навчальній діяльності.

Якість інформації (information quality) – це сукупність властивостей, що відображають ступінь придатності конкретної інформації про об'єкти та їхні взаємозв'язки для досягнення мети, що стоїть перед користувачем, під час реалізації тих або тих видів діяльності.

Педагогічна та професійна психологія (терміни до освітнього компоненту)

Авторитарний (директивний, вольовий) стиль керівництва (authoritative style of management) – це ґрунтується на жорсткому способі управління, недопущені ініціативи, тотальному контролі.

Авторитет (authority) – це загально визнаний вплив окремої людини або колективу, організації в різних сферах суспільного життя, що ґрунтується на знаннях, високих моральних якостях, досвіді.

Агресивність (aggression) – це емоційний стан і риса характеру людини, яка супроводжується імпульсивною активністю поведінки, афективними переживаннями: гнівом, злістю, ненавистю, ворожістю, прагненням заподіяти іншому травму (фізично або морально). В агресивному стані особа може повністю втрачати самоконтроль. Агресивність може бути спрямовано й на себе.

Адаптація (adaptation) – це процес і результат ефективної взаємодії особистості із середовищем, у результаті якого встановлюють відповідність між загальним рівнем найбільш актуальних наразі потреб особистості й наявним (перспективним) рівнем задоволення цих потреб, що визначає безупинний розвиток особистості.

Аксіологія (axiology) – це вчення про цінності, філософська теорія цінностей, що з'ясовує якості та властивості предметів, явищ, процесів, здатних задовольняти потреби, інтереси й бажання людей.

Актив (activists) – це найбільш діяльна, енергійна й активна частина соціальної групи, колективу.

Акцентуація характеру (character accentuation) – це надмірна виявленість окремих рис характеру та їхнє поєднання, що є крайніми варіантами норми й межує із психопатіями.

Альтернатива (alternative) – це вибір між двома можливими рішеннями, "одне із двох".

Альтруїзм (altruism) – це безкорисливе прагнення діяти на благо інших, готовність заради цього зректися власних інтересів.

Апатія (apathy) – це психічний стан людини, спричинений перевтомою, важкими переживаннями або хворобою та який супроводжується індіферентністю, байдужістю, відсутністю інтересу до навколишніх явищ і подій, слабкістю, знесиленістю.

Апперцепція (apperception) – це вплив минулого досвіду людини, його інтересів та особистісних особливостей на образ предмета або явища, що виникає в результаті сприйняття.

Асертивність (assertion) – визначають як неконфліктну поведінку, уміння вирішувати конфлікти, поведінка людини (включно з конфліктними ситуаціями) на основі таких якостей: 1) поваги до себе, почуття власної гідності, чесність, протидії маніпуляції; 2) поваги до інших, дружелюбності, визнання права інших на власну думку, позицію, невикористання щодо інших маніпулятивних технологій; 3) використання під час вирішення конфліктних ситуацій принципу співробітництва.

Асоціації (associations) – це встановлення зв'язку між предметами та явищами за їхньою подібністю, суміжністю чи контрастом.

Асоціація (association) – це соціальна група, у якій відсутня спільна діяльність, що об'єднує їх, організація й управління та у якій взаємовідносини опосередковано особисто значущими цілями спілкування.

Афект (affect) – це короткочасне, бурхливе переживання людини (гнів, лють, жах, відчай, раптова радість), що виникає, зазвичай, у відповідь на сильний подразник. У стані афекту знижується здатність людини осмислювати значення своїх дій та управляти ними.

Бажання (wish) – це один зі структурних компонентів розвитку волевого процесу – це переживання людиною своїх актуальних потреб.

Байдужість (indifference) – це психічний стан людини, характеризується зниженням або цілковитою втратою інтересу до інших людей, навколишнього світу. Причинами байдужесті можуть бути фізичні або нервові захворювання, перевтома, психічні травми, комплекс невдоволеності, відсутність мотивації тощо.

Безпорадність (helplessness) – це морально-психологічна риса окремих людей, що характеризується їхньою нездатністю або невмінням управляти своєю свідомістю й поведінкою, а це призводить до неможливості досягти успіхів у діяльності.

Безсилля (feebleness) – це негативний стан людини, що характеризується неможливістю, нездатністю або невмінням виконати певну роботу, задовольнити певну власну потребу.

Взаєморозуміння (mutual understanding) – це розшифрування партнерами повідомлень і дій одне одного, яке відповідає їхньому значенню з погляду їхніх авторів.

Витіснення (oust) – це механізм психологічного захисту особистості у психоаналітичній теорії; процес, у результаті якого неприйнятні для особи думки, спогади, переживання, потяги витісняються із свідомості у сферу несвідомого.

Виховання (education) – це організований педагогічний процес, у ході якого здійснюють цілеспрямований вплив на людину, із метою розвитку її духовності, формування певних якостей.

Виховна система (education system) – це сукупність цілей, завдань, змісту, форм та методів, поєднаних, із метою розвитку особистості, групи, колективу.

Відчай (despair) – це психічний стан розпачу, безперспективності, зневіри людини у своїх можливостях, утрата позитивних надій щодо сучасного та майбутнього.

Відчуття (feeling) – це психічний процес, що полягає у відображенні мозком окремих властивостей та якостей предметів і явищ об'єктивного

світу, а також станів організму за безпосереднього впливу подразників на відповідні органи чуття.

Вікові кризи (age crises) – це особливі періоди вікового розвитку особистості, що характеризуються різкими психологічними змінами; закономірно виникають на певному віковому етапі й необхідні для нормального ходу особистісного розвитку.

Вольовий процес (strong-willed process) – це психічний процес свідомої й цілеспрямованої регуляції людиною своєї діяльності та поведінки, із метою досягнення бажаної мети.

Вольові дії (volitional actions) – це дії, спрямовані на досягнення свідомо поставленої мети та пов'язані з подоланням зовнішніх і внутрішніх труднощів.

Вольові якості (volitional qualities) – це відносно стійкі, незалежні від конкретної ситуації психічні утворення, що засвідчують досягнутий особистістю рівень свідомої саморегуляції поведінки, її влади над собою.

Враження (impression) – це чуттєві образи з яскраво виявленим емоційним відтінком. Людині властиво проводити сприйняте через свої емоції й почуття, так би мовити, почуттєво оцінювати сприйняте.

Гармонійний розвиток (harmonic development) – це внутрішня й зовнішня погодженість, цілісність і сумісність змісту та форми. Характеризує результативність освіти й виховання людини в поєднанні її духовного і фізичного стану, у звертанні уваги на її розумовий та емоційно-почуттєвий світ, на єдність слова й діла.

Гендерні відмінності (gender differences) – це соціальні та психологічні відмінності між чоловіками й жінками.

Геніальність (genius) – це особистісна характеристика людини, найвищий ступінь її обдарованості, таланту. Геніальність людини виявляється у творчій діяльності (технічній, науковій, художній, організаційній), результати якої мають соціально-групову та вселюдську значущість. Геніальність охоплює вроджені та набуті задатки й нахили індивіда за певних історичних умов творчості.

Гнів (anger) – це психічний стан людини, фізіологічним механізмом якого є домінування процесів збудження в корі головного мозку, викликаних певними негативними подразниками. У психічному плані гнів виявляється під час негативних емоційних станів, супроводжується послабленням вольового й розумового контролю над свідомістю та поведінкою.

Гуманістична психологічна теорія (humanistic psychological theory) – це напрям у сучасній психології (виник у 50-ті рр. ХХ ст.): теорію названо гуманістичною, тому що вона визнає своїм предметом особистість як унікальну цілісну систему, яка є не чимось заданим, а відкритою можливістю самоактуалізації, яка ґрунтується на вірі й можливості розквіту кожної людини, якщо дати їй можливість вибирати свою долю та спрямовувати її.

Дедукція (deduction) – це форма мислення, яка дозволяє на основі логічних правил з окремих загальних даних (передбачень, передумов) виводити нові, менш загальні, передбачення, висновки.

Делікатність (такт) (delicacy) – це морально-психологічна риса особистості, яка виявляється у її тонкому розумінні внутрішнього світу та психіки інших людей. Делікатність не природжена якість, вона формується у процесі цілеспрямованого виховання. Делікатність є свідченням високої внутрішньої культури людини, пов'язаної з такими поняттями, як тактовність, повага до людської гідності тощо.

Демократичний стиль керівництва (management democratic style) – цей стиль ґрунтується на колегіальності ухвалення рішень, урахуванні думок і, по можливості, побажань підлеглих, передаванні частини повноважень підлеглим; стиль заохочення, ініціативи.

Депресія (depression) – це відчуття пригніченості, песимізму, занепаду духовних сил. Виникає, унаслідок деяких психічних і загальних захворювань або як реакція на важкі життєві ситуації (смерть рідних, утрата життєвої перспективи, розчарування в чомусь або комусь). Депресивний розлад, що буває за певних обставин у кожної людини, потрібно відрізнити від клінічної депресії як психічної хвороби.

Дискусія (discussion) – це обмін думками, із метою з'ясування правильності тих або тих позицій, їхньої перспективності, актуальності, цінності, можливості усунення наявних суперечностей.

Дифузійна група (diffusion group) – це неорганізована або випадково організована соціальна група (глядачі, екскурсія, натовп тощо).

Діяльність людини (individual's activity) – це специфічно людська форма активності, зумовлена потребами та спрямована на пізнання та перетворення світу.

Девіантна поведінка (deviant behavior) – це система вчинків або окремі вчинки, що суперечать прийнятим у суспільстві нормам. Може бути соціально схвалюваною (обдарованість, альтруїзм, героїзм) і соціально несхвалюваною. Основні види соціально несхвалюваної девіантної

поведінки – злочинність, аморальна поведінка (уживання алкоголю і наркотиків, розбещеність у сфері сексуальних відносин).

Діалог (dialogue) – це форма спілкування, що складається, зазвичай, з реплік учасників, що чергуються і спираються на психологічну рівність позицій його учасників.

Довір'я (trust) – це морально-психологічна категорія, яка виявляє ставлення до дій іншої особи й до неї самої; ґрунтується на переконаності, що діє ця особа правильно, що їй притаманні сумлінність і чесність.

Досвід (experience) – це сукупність знань, умінь, що здобувають у процесі життя, на практиці.

Думка (thought) – це одиниця мислення, у якій виявляється процес пізнання світу, інших людей і самого себе.

Духовність (spirituality) – це внутрішній стан людини, який є результатом розгортання, актуалізації смислу людського буття – духу, на основі самопізнання, самовизначення, самотворчості, самоактуалізації особистості. Духовність характеризується онтологічністю, телеологічністю, аксіологічністю, синтетичністю.

Економічна психологія (economic psychology) – вивчає психологічні основи економічної діяльності індивіда, психологію бізнесменів, менеджерів.

Експансивний (expansive) – це нестриманий в вияві своїх почуттів.

Емоції (emotions) – це особливий клас психічних явищ, що відображає у формі безпосереднього, швидкоплинного переживання важливість для життєдіяльності індивіда певних явищ і ситуацій, які діють на нього.

Емоційні процеси (emotional processes) – це специфічна форма психічного відображення суб'єктивного ставлення людини до предметів або явищ у формі безпосереднього переживання, приємного чи неприємного.

Емпатія (empathy) – це емоційний аспект розуміння іншої людини, здатність відгукнутися на її проблеми, уміння проникнути в переживання іншої людини, переживати разом із нею, співчувати їй.

Ентузіазм (enthusiasm) – це психічний стан великого піднесення, душевного потягу.

Ерудиція (erudition) – це глибока обізнаність, начитаність, знання літератури та проблематики в певній галузі науки. Розрізняють широту ерудиції, коли людина виявляє вченість, компетентність у ряді наук або

галузей культури, глибину, коли людина всебічно та глибоко обізнана у якійсь одній галузі. Ерудиції є свідченням високого інтелектуального розвитку людини, розвиненості її духовних сил, пам'яті.

Ефект ореолу (halo effect) – це явище, що має місце в ході сприйняття та оцінювання людьми один одного у процесі спілкування. Полягає в тому, що на утримання знань, умінь, оцінок особистості іншої людини впливає специфічна настанова, наявна щодо цієї людини у сприйнятті. Ця настанова виникає на підставі раніше сформованого образу, статусу, репутації людини й деяких інших характеристик, які відіграють роль "ореолу".

Звичка (habit) – це схильність людини до відносно усталених, стандартних способів дій.

Здібності (abilities) – це психічні властивості індивіда, які є передумовою успішного виконання певних видів діяльності (знань, умінь і навичок; використання їх у діяльності). Здібності є результатом розвитку задатків.

Змінений стан свідомості (changed state of consciousness) – це стан, за якого наші відчуття, мислення відрізняються від звичного для нас стану, завдяки певним внутрішнім та зовнішнім факторам.

Ідеалізація (idealization) – це процес конструювання в уяві понять про об'єкти, яких немає в дійсності, але які мають певні прообрази в реальному світі.

Ідентифікація (identification) – це у соціальній психології, уподібнення себе іншому.

Ідея (idea) – це основа творчого процесу, продукт людської думки, форма відображення дійсності. Ідея відображається від інших форм мислення й наукового знання тим, що в ній не тільки відображається об'єкт вивчення, а й міститься усвідомлення мети, перспективи пізнання та практичного перетворення дійсності.

Ілюзія (illusion) – це хибне сприймання об'єктивного світу, що виникає під впливом зовнішнього подразника або хворобливого стану нервової системи.

Індивідуальність (personality) – це неповторне співвідношення особистих рис та особливостей людини (характер, темперамент, здібності, особливості перебігу психічних процесів, сукупність почуттів тощо), що утворюють її своєрідність, відмінність від інших людей. Індивідуальність – це особлива й не схожа на інших людина в повноті її фізичних та духовних якостей.

Індивідуальний стиль діяльності (individual style of activity) – це характерна для цієї людини система прийомів і способів здійснення тієї чи тієї діяльності, що забезпечує більший або менший успіх. Стає необхідним через індивідуальні відмінності людей і дозволяє досягати однакової ефективності діяльності під час здійснення її різними способами, прийомами.

Інтерес (interest) – це емоційно забарвлене ставлення до навколишнього, спрямованість людини на певний об'єкт чи певну діяльність, викликану позитивним, зацікавленим ставленням до чогось, когось.

Інтуїція (intuition) – це процес безпосереднього здобуття знання за допомогою цілісного охоплення проблемної ситуації без дискурсивного його виведення й доведення.

Інфантилізм (infantilism) – це вияв у дорослих людей рис психіки, особливостей поведінки, властивих дитячому, юнацькому віку.

Іпохондрія (hypochondria) – це психічний стан, за якого виявляються пригніченість, хвороблива недовірливість, надмірна увага до свого здоров'я, необґрунтована тривога за нього. Часто повторюючись, може призводити до формування відповідної риси характеру.

Ірраціональне (irrational) – це нелогічне, незрозуміле й нез'ясовне на розумних засадах, що суперечить здоровому глузду.

Комплекс неповноцінності (inferiority complex) – це сукупність переживань і властивостей особистості, які полягають у стійкій упевненості людини у своїй нездатності вирішувати життєві проблеми, неспроможності як особистості.

Комплекс переваги (God complex) – це сукупність переживань і виявів особистості, що полягає в надмірній самовпевненості. Водночас людина справляє враження марнославного й зарозумілого суб'єкта з перебільшеною думкою про свої справжні можливості.

Колектив (team/collective) – це соціальна група вищого рівня розвитку з певною організаційною структурою, поєднаною цілями спільної суспільно-корисної діяльності й має складну динаміку формальних та неформальних взаємин. Діяльність членів колективу визначено особистісно значущими й соціально визнаними цінностями.

Комунікабельність (sociability) – це риса особистості, здатність її до спілкування з іншими людьми, товариськість.

Конфлікт (conflict) – це особливий вид взаємодії, в основі якого лежать протилежні й несумісні цілі, інтереси, типи поведінки людей та соціальних груп, які супроводжуються негативними психологічними виявами. Конфлікт зовнішній – це конфронтація між суб'єктами. Конфлікт внутрішній – це зіткнення між протилежно спрямованими інтересами, потребами, потягами людини.

Конформізм (conformity) – це угодовство, пристосуванство, пасивне сприйняття навколишнього середовища, наявного порядку, панівних думок, відсутність власної позиції та сліпе наслідування будь-якого зразка, володіння найбільшою силою тиску, психічного примусу.

Конформність (conformity) – це тенденція людини змінювати свою поведінку під впливом інших людей таким чином, щоб воно відповідало думці оточення; прагнення пристосуватися до вимог більшості.

Корпорація (corporation) – це соціальна група, об'єднана на основі внутрішніх, корпоративних, егоїстичних інтересів, що намагається їх реалізувати "за будь-яку ціну", зокрема й за допомогою інших груп. Діяльність корпорації може мати асоціальний, а інколи антисоціальний зміст.

Креативність (creativeness) – це творчість, здатність до створення нового, оригінального.

Критичність мислення (critical thinking) – виявляється у здатності людини не підпадати під вплив чужих думок, об'єктивно оцінювати позитивні й негативні аспекти явища або факту, виявляти цінне та помилкове в них.

Ліберальний стиль керівництва (liberal management style) – ґрунтується на тому, що роль керівника під час ухвалення рішень стає номінальною, указівки не дають, управляють підлеглі, діє принцип "своя людина".

Лідер (leader) – це особистість, що користується визнанням та авторитетом групи, за якою група визнає право ухвалювати рішення про дії у важливих ситуаціях, бути організатором діяльності групи та регулювати відносини у групі.

Маніпулювання (manipulation) – це вид психологічного впливу, спрямованого на неявне спонукання інших (іншого) до виконання визначених маніпулятором дій.

Манія (mania) – це хворобливий психічний стан, який характеризується розладом центральної нервової системи, підвищеним збудженням, нав'язливими ідеями тощо.

Маргінальна особистість (marginal personality) – це людина, яка за своєю психологією й особливостям поведінки перебуває між двома дуже різними соціальними групами або культурами, але не належить до жодної з них повністю.

Меланхолік (melancholic) – це тип людини, що характеризується меланхолійним темпераментом (слабкістю, низьким рівнем психічної активності, невірноваженістю, сповільненістю рухів, швидкою стомлюваністю, болючим реагуванням на труднощі, схильністю до переживань, деякою замкнутістю, глибокими та стійкими емоціями за слабого їхнього зовнішньому виявленню).

Меланхолія (melancholy) – це стан людини, що характеризується пригніченим настроєм, похмурими думками, тугою.

Міміка (facial expression) – це рухи м'язів обличчя, одна з форм виявлення психічних станів людини (особливо емоційних – радість, сум, гнів тощо). Міміка посідає значне місце у процесі комунікації як додатковий засіб виявлення та сприйняття емоційного стану людей, оскільки вона невіддільна від усього складу думок, дій, почуттів людини та є органічним виявом внутрішнього життя.

Мотив (motive) – це спонукальна причина дій і вчинків людини.

Мотивація (motivation) – це сукупність мотивів, доказів для обґрунтування чогось, спонук до діяльності; мотивування.

Мрія (dream) – це створений фантазією образ бажаного майбутнього, спрямований на перспективу життя й діяльності людини.

Наполегливість (persistence) – це воляова риса, що полягає у здатності тривало, не знижуючи активності, досягати поставленої мети, не зважаючи на труднощі та перешкоди.

Наслідування (imitation) – це особлива форма поведінки, яка полягає у відтворенні дій, ідеалів, рис характеру, манери творчості інших осіб. Наслідування може бути як несвідомим, мимовільним, так і свідомим, цілеспрямованим.

Настрій (mood) – це загальний емоційний стан людини, що характеризує її життєвий тонус упродовж певного часу.

Натхнення (inspiration) – це особливий стан людини, який характеризується піднесенням її творчих сил, активізацією всіх психічних процесів. Натхнення є однією з головних передумов процесу творчості.

Неврози (neuroses) – це тимчасові функціональні розлади нервової діяльності.

Негативізм (negativism) – це невмотивоване демонстративне прагнення людини до протидії будь-яким, зокрема й розумним порадам, думкам, вимогам. Обумовлений потребою особистості в самоствердженні, захисті свого "Я".

Неприязнь (dislike, enmity) – це морально-психологічне почуття несприйняття людини людиною.

Неформальна група (informal group) – це створюється та діє поза межами офіційно визнаних організацій. Цілі, структуру та діяльність визначають на основі особистих інтересів її учасників.

Нігілізм (nihilism) – це психологічний феномен, що відображає деструктивний умонастрій, відзначається запереченням традицій, знеціненням цінностей, неприйняттям реального способу життя та світопорядку загалом.

Об'єктивність (objectivity) – це неупередженість наукового досягнення дійсності, відображення об'єкта таким, яким він є сам по собі, у його різноманітних виявах і розвитку. Об'єктивне – це дійсність, яка існує поза й незалежно від свідомості суб'єкта.

Оптимізм (optimism) – це вияв соціального настрою й система філософсько-етичних поглядів, пройнятих переконанням у можливостях утвердження ідеалів добра, справедливості, прогресу, кращого майбутнього людства. Оптимізм протистоїть песимізму.

Організаторські здібності (management abilities) – це сукупність психічних рис особистості, необхідних для успішного оволодіння організаторською діяльністю, її ефективного виконання.

Особистісно орієнтоване навчання (student/personality-centred education) – це організація навчання на засадах педагогіки співробітництва, глибокої поваги до особистості учня (студента), урахування особливостей його індивідуального розвитку.

Особистість (personality) – це соціально-психологічна сутність людини, яка формується в результаті засвоєння індивідом суспільних форм свідомості й поведінки, суспільно-історичного досвіду людства. Особистістю ми стаємо під впливом суспільства, виховання, навчання, взаємодії,

спілкування тощо. Особистість – це ступінь привласнення людиною соціальної сутності.

Паніка (panic) – це відчуття страху, розгубленості, невпевненості індивіда або соціальної групи.

Пасивність (passivity) – це бездіяльність, байдужість, стан духовної інертності, млявості. Корені пасивності – це фізіологічні (слабкість, ригідність або виснаженість нервових процесів), психологічні (слаборозвинені потреби, брак допитливості й зацікавленості, егоїстична байдужість до середовища або невпевненість).

Педагогічна психологія (pedagogical psychology) – це галузь психології, яка вивчає психологічні основи педагогічного процесу (процесу навчання та виховання). У педагогічній психології вирізняють психологію виховання дітей дошкільного віку (дошкільна психологія), психологію навчання та виховання у шкільному віці, психологію професійно-технічної освіти, психологію вищої школи.

Педагогічний процес (pedagogical process) – це динамічна взаємодія вихователя та вихованців, спрямована на досягнення поставленої виховної мети.

Педагогічний такт (pedagogical tact) – це почуття міри, дотримання правил порядності. Він виявляється в умінні тримати себе порядно, ставити розумні й педагогічно обумовлені вимоги до учнів (студентів). Основою є глибоке знання психології людини, індивідуального підходу до неї.

Переживання (feeling) – це своєрідний психофізіологічний стан, у якому виявляється зацікавлене ставлення людини до когось, чогось, до об'єкта свого переживання, є універсальною психічною здатністю психічно здорової людини, воно супроводжує всі види діяльності людини, а також процеси її спілкування.

Переконання (convictions) – це усвідомлювані мотиви, які спонукають людину діяти, відповідно до своїх поглядів і принципів; у педагогіці – це метод виховання, який передбачає цілеспрямований вплив на свідомість вихованця, із метою формування в нього позитивних морально-психологічних рис, спонукання до суспільно корисної діяльності або подолання негативної поведінки.

Песимізм (pessimism) – це світосприйняття, пройняте зневірою в майбутньому, настроєм безнадії. Протилежне – оптимізм. Виникає, унаслідок тривалого переживання безперспективності подальшого розвитку, марності зусиль особи.

Покарання (punishment) – це моральний, психолого-педагогічний і юридичний засоби корекції поведінки людини, виправлення її в потрібному для окремого індивіда, групи чи всього суспільства напрямі.

Предмет психології (subject of psychology) – це дослідження закономірностей, виявів та механізмів психіки.

Професійна адаптація (professional adaptation) – це процес соціального, професійного психофізіологічного пристосування до нових умов трудової діяльності, внутрішньо колективних відносин.

Професійна компетентність педагога (teacher's professional competence) – це єдність теоретичної та практичної готовності до педагогічної діяльності.

Професійне самовизначення (professional self-determination) – це вибір особистістю сфери трудової діяльності на основі вільного волевиявлення. Частина соціального самовизначення.

Професійний відбір (professional selection) – це відбір людей для професійного навчання або здійснення певної трудової діяльності. Здійснюють на підставі вивчення стану здоров'я, рівня розвитку професійно важливих якостей і підготовленості, психологічних особливостей людини.

Професіограма (professiogram / job description) – це сукупність психологічних характеристик, потрібних для успішного оволодіння професією та плідної роботи в ній.

Профорієнтація (occupational/career guidance) – це система заходів, спрямованих на надання допомоги молоді у виборі професії.

Психологічна культура особистості (personality psychological culture) – це сукупність психологічних знань, здібностей, умінь, навичок, які допомагають успішному самопізнанню, самовираженню й самовихованню особистості, а також успішному спілкуванню та взаємодії в різних соціальних групах.

Психологічні бар'єри (psychological barriers) – це внутрішня завада психологічної природи (страх, тривога, невпевненість, сором тощо), яка заважає людині успішно виконати певну дію.

Психологія (psychology) – це система знань (наука) про об'єктивні закономірності, вияви та механізми психіки.

Психологія особистості (personality psychology) – це галузь психологічних знань, яка займається вивченням психічних властивостей людини як цілісного утворення, як певної системи психічних якостей, що має відповідну структуру, внутрішні зв'язки, характеризується індивідуальністю та взаємопов'язана з навколишнім природним і соціальним середовищем.

Психологія праці (labour psychology) – вивчає психологічні закономірності трудової діяльності людини, психологічні основи організації та підвищення продуктивності праці, оптимізацію відносин у трудових колективах.

Психологія управління (management psychology) – здійснює дослідження процесів управління, взаємодії керівників і підлеглих, підвищення ефективності управління, психологічних особливостей керівника, його управлінських здібностей.

Реальні групи (real groups) – це реально існуюче в певному просторі й часі об'єднання людей, яке характеризується тим, що його члени поєднано між собою реальними відносинами та зв'язками.

Розуміння (understanding) – це процес мислення, спрямований на виявлення (з'ясування) істотних рис, властивостей і зв'язків предметів, явищ, подій.

Роль (role) – це сукупність нормативно схвалюваних форм поведінки, які очікують від людини, яка займає певну позицію в системі суспільних або міжособистісних відносин. До характеристики ролі входять також цілі, переконання й почуття, соціальні установки, цінності, які очікують або приписують людині, що займає в суспільстві певне становище (наприклад, роль керівника, підлеглого, батька, матері).

Самооцінка особистості (personality self-evaluation) – це оцінювання людиною своїх якостей, себе, рівня успішності власної діяльності, сприйняття своєї особи іншими людьми, огляду на систему цінностей людини.

Самосвідомість (self-awareness) – це усвідомлення людиною себе самої як особистості: своєї діяльності як члена суспільства, взаємин з іншими людьми, рис характеру, власних дій та вчинків, їхніх мотивів, цілей, розумових, моральних, фізичних якостей тощо.

Самотність (loneliness) – це психічний стан людини, який виявляється в дефіциті спілкування, ізолюваності від інших людей. Залишена наодинці з собою, людина відчуває ущербність, незручність, тугу. Проте певна міра усамітнення – це необхідна умова формування самосвідомості людини.

Свідомість (consciousness) – це вища форма психіки, яка полягає в суб'єктивному відображенні об'єктивних властивостей предметів і явищ навколишнього світу, процесів, що відбуваються в ньому, своїх дій, у попередньому їхньому плануванні й передбаченні наслідків, регулюванні взаємовідносин людини із природою та соціальною дійсністю.

Світськість (secularity) – це неприпустимість викладання та пропаганди релігії в освітньому закладі.

Симпатія (sympathy) – це почуття приязні, прихильності, доброзичливості до когось. Може виникати на ґрунті природної привабливості, єдності суспільних ідеалів, світоглядних і моральних позицій.

Скептицизм (scepticism) – це філософська концепція, яка будується на сумніві у можливості істинного пізнання реального світу; психологічний стан невпевненості людини в чомусь, у комусь, сумнів.

Соціалізація людини (personality socialization) – це процес перетворення людської істоти на суспільного індивіда, утвердження її як особистості, залучення в суспільне життя як активної сили.

Соціальна група (social group) – це певна спільність людей, поєднаних на основі відповідних загальних ознак, що стосуються спільної діяльності на підставі якої виникають певні психологічні утворення (соціальне почуття, інтереси та ін.).

Соціальна інгібіція (social inhibition) – це погіршення продуктивності виконуваної діяльності, її швидкості та якості у присутності сторонніх людей.

Соціальна психологія (social psychology) – це галузь психології, що вивчає психологічні вияви людини, зумовлені її зарахуванням у певну соціальну групу, і психологічні характеристики самих соціальних груп.

Соціальне середовище (social environment) – це одна з основних категорій соціальної психології, що розкриває сукупність суспільних і психологічних умов, серед яких людина живе та з якими постійно стикається у процесі життя.

Соціально-психологічна адаптація (social and psychological adaptation) – це процес і результат взаємодії особистості із соціальним середовищем, який характеризує стан особистості й соціального середовища, за якого особистість без тривалих зовнішніх і внутрішніх конфліктів продуктивно залучається в діяльність, задовольняє свої соціальні потреби та самостверджується.

Соціально-психологічний клімат (social and psychological climate) – це рівень міжособистісних взаємин, що виявляється як сукупність психологічних умов, які сприяють або заважають продуктивній діяльності особистості у групі; домінуючий настрій, морально-психологічна атмосфера, у якій виявляється властиве для членів групи ставлення до загальної справи й один до одного. Істотним показником є рівень згуртованості групи.

Соціально-психологічний тренінг (social and psychological training) – це напрям практичної психології, що дозволяє за допомогою застосування спеціально розроблених методик здійснити процес самонавчання, самовиховання, оволодіння навичками в ефективному міжособистісному спілкуванні.

Співробітництво (cooperation) – це погоджена взаємодія людей, що містить взаємну підтримку, взаємодопомогу, взаємну відповідальність, що супроводжується взаємними послугами та позитивними емоціями.

Стиль управління (management style) – це стійка сукупність особистісних і соціально-психологічних характеристик керівника, за допомогою яких реалізують той чи той метод (методи) керівництва.

Страх (fear) – це емоційна реакція людини чи тварини на справжню або уявну небезпеку. У тварин страх виникає на ґрунті таких інстинктів, як самозахист, самозбереження. У людини емоції страху виникають, головним чином, як механізми саморегуляції організму в навколишньому середовищі. Але іноді страх виникає без достатніх підстав, має нав'язливий характер (фобії). У такому разі страх заважає людині адекватно взаємодіяти зі світом.

Стрес (stress) – це система реакцій (емоційний стан) організму у відповідь на будь-яку поставлену йому вимогу. У стресовому стані людина припускається помилок у розподілі й переключенні уваги, у неї порушується перебіг пізнавальних процесів (сприймання, пам'яті, мислення), спостерігається розлад координації рухів, неадекватність емоційних реакцій, дезорганізація та гальмування всієї діяльності. Стрес може здійснювати як позитивний, мобілізаційний, так і негативний вплив на діяльність, аж до повної її дезорганізації.

Стресор (stressor) – це фактор, який викликає стан стресу. Вирізняють фізіологічний і психологічний стресори. Фізіологічні стресори – це надмірне фізичне навантаження, висока або низька температура, больові відчуття. Психологічні стресори розподіляють на інформаційні та емоційні. Інформаційний стрес виникає в ситуаціях інформаційних перевантажень, коли людина не виконує завдання, не встигає ухвалювати правильні рішення в належному темпі. Емоційний стрес виявляється в ситуаціях загрози, небезпеки, гніву, образи.

Суб'єктивність (subjectivity) – це ставлення до когось або чогось, яке зумовлено, визначено особистими поглядами, інтересами, смаками, уподобаннями суб'єкта.

Судження (judgement) – це форма мисленнєвого відображення об'єктивної дійсності, яка полягає у співвідношенні понять. У судженні ми стверджуємо наявність або відсутність ознак, властивостей або відносин у певних об'єктах. Судження існує, виявляється і формується в реченні, проте судження й речення – речі не тотожні.

Схильність (inclination) – це стійка орієнтованість людини на щось, бажання виконувати певну діяльність.

Такт (tact) – це почуття міри, що підказує людині найделікатнішу лінію поведінки щодо когось, чогось, уміння особи вести себе належним чином, виявляючи повагу до інших і зберігаючи почуття власної гідності.

Талант (talent) – це високий рівень розвитку здібностей особистості. Це поєднання різного ступеня генетично зумовленої обдарованості із працею. Передумовою таланту є задатки людини, які можуть перетворитися на реальність за наявності сприятливих соціальних факторів.

Творчість (creation) – це продуктивна людська діяльність, здатна породжувати якісно нові матеріальні та духовні цінності, що мають суспільно позитивний характер.

Темперамент (temperament) – це індивідуально-типологічна характеристика людини, що виявляється в силі, напруженості, швидкості та рівноваженості перебігу її психічних процесів.

Тривожність (anxiety) – це емоційний стан людини, який виникає в умовах імовірних несподіваних ситуацій як у разі відстрочення, затримки приємних ситуацій, так і в разі очікування неприємностей. Тривожний стан людини характеризується стурбованістю, побоюванням, тугою.

Упевненість (confidence) – це психічний стан людини, коли в неї сумніви зведені до мінімуму або й зовсім відсутні. Упевненість будується на знанні, тісно пов'язана з переконанням, однак переконання має цілком визначену практичну спрямованість, воно спонукає людину здійснити те, у чому вона впевнена.

Феномен (phenomenon) – це виняткове, незвичайне, рідкісне явище.

Формальна група (formal group) – це поєднання людей на підставі загальної діяльності, у межах офіційно визнаних організацій. Цілі, структура та діяльність має нормативно визначений характер.

Фрустрація (frustration) – це негативний стан організму, почуття, які виникають у разі блокування цілей, що їх особистість намагається досягнути, почуття розчарування, крах надії.

Характер (character) – це комплекс сталих психічних властивостей людини, що виявляються у її поведінці та діяльності, ставленні суспільства, до праці, інших, самої себе.

Харизма (charisma) – це приписування особистості властивостей, що викликають захоплення нею і віру у її особливі здібності та можливості. Харизматичному лідерові, який відіграє, зазвичай, роль рятівника та благодійника, звичайно приписують усі успіхи його прихильників, а в його невдачах звинувачують інших людей або обставини. Водночас ці невдачі також використовують для прославлення лідера.

Хвилювання (excitement) – це емоційний психічний стан людини, зумовлений підвищеним збудженням нервової системи, перевантаженням її позитивними або негативними переживаннями.

Цілі освіти (educational objectives) – це набуття наукових знань, умінь і навичок, оволодіння якими забезпечує всебічний розвиток розумових здібностей учасників навчального процесу, формування світогляду, духовності, поведінки, системи відповідних компетентностей.

Ціль (aim, goal) – це ідеальне уявлення результату, якого має бути досягнуто в ході людської діяльності.

Цінність (value) – це поняття, що фіксує позитивне або негативне значення будь-якого об'єкта чи явища для суб'єкта.

Шизоїд (schizoid) – це акцентуація особистості, що перебуває на межі між здоровим станом і психозом. Для шизоїдів властивий ряд характерологічних та особистісних рис (замкнутість, некоммунікабельність, надмірна серйозність, холодність у стосунках тощо).

Шизофренія (schizophrenia) – це психічна хвороба, виявляється у своєрідних змінах психіки людини. Іноді виникає в період статевого дозрівання. Легкі й початкові форми піддаються лікуванню.

Щирість (sincerity) – це відвертість, правдивість; морально-психологічна риса людини, протилежна лицемірству, вона характеризує не зміст діяльності та стосунків людини, а їхню відповідність мотиву, емоційну безпосередність.

Я-концепція (self-concept) – це динамічна, але відносно стійка система уявлень людини про саму себе, що складається з усвідомлення своїх фізичних, інтелектуальних, емоційних якостей і самооцінки особистості.

Управління освітньою діяльністю (терміни до освітнього компоненту)

Абітурієнт (entrant) – це випускник закладу освіти; вступник до вищого чи середнього закладу освіти.

Академічна година (academic hour) – це мінімальна облікова одиниця навчального часу, тривалість якої становить 45 хв. Дві академічні години утворюють пару академічних годин.

Академічна доброчесність (academic honesty) – це сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності, із метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень.

Академічний плагіат (academic plagiarism) – це оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів, досягнутих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості), та/або відтворення опублікованих текстів (оприлюднених творів мистецтва) інших авторів без зазначення авторства.

Акмеологія (acmeology) – це наука, яка вивчає механізми розвитку людини, що дозволяють їй досягати вищого ступеня особистісно-професійного розвитку, а також фактори, що впливають на розвиток людини, суспільства, цивілізації.

Акредитація (accreditation) – це процедура надання закладу вищої освіти певного типу провадити освітню діяльність, пов'язану зі здобуттям вищої освіти відповідного освітньо-кваліфікаційного (освітньо-наукового) рівня, відповідно до вимог стандартів вищої освіти, а також державних вимог щодо кадрового, науково-методичного та матеріально-технічного забезпечення.

Акредитація освітньої програми (accreditation of an educational programme) – це оцінювання освітньої програми та/або освітньої діяльності закладу вищої освіти за цією програмою щодо відповідності стандарту вищої освіти; спроможності виконати вимоги стандарту та досягти заявлених у програмі результатів навчання.

Акредитована спеціальність (accredited speciality) – це спеціальність відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня, за якою заклад вищої

освіти певного типу пройшов процедуру акредитації та дістав право видавати державні документи про здобуття вищої освіти встановленого зразка.

Апеляція (appeal) – це оскарження результатів тестування, оформлене як письмова заява особливого зразка на адресу апеляційної комісії. Процедура апеляції передбачає адміністративну перевірку (наприклад, комісія визначає, чи перевірені всі сторінки роботи) або повторне оцінювання. Тестований має також право оскаржити отриману оцінку в суді.

Асистент (assistant) – це помічник професора під час читання лекцій, проведення лабораторних і практичних занять зі студентами.

Аспірант (graduate student) – це особа, зарахована до закладу вищої освіти (наукової установи) для здобуття ступеня доктора філософії.

Аспірантура (graduate school) – це форма підготовки науково-педагогічних і наукових кадрів для закладів вищої освіти (ЗВО) і науково-дослідних установ; сукупність аспірантів якого-небудь ЗВО, НДУ.

Атестація (attestation) – це встановлення відповідності засвоєних здобувачами вищої освіти рівня та обсягу знань, умінь, інших компетентностей вимогам стандартів вищої освіти.

Галузь знань (field of knowledge) – це основна предметна галузь освіти і науки, що охоплює групу споріднених спеціальностей, за якими здійснюють професійну підготовку.

Групові консультації (group counselling) – це аудиторне заняття, що проводиться викладачем і має за мету більш поглиблене вивчення або повторення обговорюваного матеріалу розділу курсу або модуля. Зазвичай проводиться одним викладачем з академічною групою студентів.

Державна акредитація закладу вищої освіти (HEI state accreditation) – це процедура визначення державою права закладу вищої освіти здійснювати освітньо-професійну діяльність, що відповідає вимогами державних стандартів освіти, а також здійснювати наукову та науково-технічну діяльність, відповідно до заявленого статусу.

Державний стандарт освіти (state educational standard) – це сукупність норм, які визначають вимоги до освітнього, освітньо-кваліфікаційного рівня.

Дескриптори кваліфікації (qualification descriptors) – це узагальнені описи підсумків навчання. Містять чітко сформульовані умови належності до кваліфікацій; їх часто зіставляють із національними рівнями.

Диплом (diploma) – це документ, що свідчить про закінчення закладу вищої або середньої спеціальної освіти, а також про надання звання, ученого ступеня.

Дипломний проєкт/робота (diploma project/paper) – це кваліфікаційна робота, призначена для об'єктивного контролю за ступенем сформованості умінь вирішувати типові завдання діяльності, які, переважно зараховано в освітньо-кваліфікаційних характеристиках до проєктної та виконавської робочих функцій.

Дисертація (dissertation/thesis) – це поданий та оформлений за певними правилами письмовий звіт, заснований на незалежній науково-дослідній або проєктній роботі; є необхідною умовою надання вченого ступеня.

Екзамен (exam) – це письмове або усне випробування, що проводять на встановлених етапах (наприклад, у кінці або в середині семестру, або іншого встановленого періоду навчання, або в кінці освітньої програми, розділу курсу або модуля). Екзамени (курсіві екзамени) проводять, із метою оцінювання знань студентів із навчальних дисциплін, їхнього вміння творчо використовувати здобуті знання для вирішення практичних завдань професійного спрямування.

Екстерн (external student) – це особа, яку в установленому порядку зараховано до закладу вищої освіти, що навчається за екстернатною формою навчання, із метою здобуття вищої освіти певного освітньо-кваліфікаційного рівня.

Екстерна форма навчання (external training) – це особлива форма навчання, що передбачає самостійне вивчення навчальних дисциплін, складання в закладі вищої освіти заліків, екзаменів та проходження інших форм підсумкового контролю, передбачених навчальним планом.

Залік (credit) – це форма перевірки успішності виконання лабораторних і практичних робіт, засвоєння студентами навчального матеріалу з окремих частин навчальних дисциплін, виконання та захисту курсових проєктів, проходження навчальних і виробничих практик.

Заліковий кредит (academic credit) – це завершена частина навчальної дисципліни, що оцінюють на 100 балів. Окремими заліковими кредитами є дипломна робота та державна атестація.

Здобувачі вищої освіти (higher education students) – це особи, які навчаються у закладі вищої освіти на певному рівні вищої освіти, із метою здобуття відповідного ступеня та кваліфікації.

Зміст навчання (learning content) – це структура, зміст та обсяг навчальної інформації, засвоєння якої забезпечує особі можливість здобуття вищої освіти й певної кваліфікації.

Індивідуальний навчальний план студента (student's individual curriculum) – це нормативний документ, за яким здійснюють навчання студента, з огляду на вимоги освітньо-професійної програми відповідного рівня підготовки та з урахуванням його особистих освітньо-кваліфікаційних інтересів і потреб. Індивідуальний навчальний план студента складається на основі робочого навчального плану та містить усі нормативні навчальні дисципліни та частину вибіркового навчальних дисциплін, вибраних студентом з обов'язковим урахуванням структурно-логічної схеми підготовки. Індивідуальний навчальний план складають на кожний навчальний рік і затверджують у порядку, установленому закладом вищої освіти.

Кафедра (HEI department) – це базовий структурний підрозділ закладу вищої освіти, що провадить навчально-виховну й методичну діяльність з однієї або кількох споріднених спеціальностей, спеціалізацій чи навчальних дисциплін і здійснює наукову, науково-дослідницьку та науково-технічну діяльність за певним напрямом.

Кваліфікація (qualification) – це офіційний результат оцінювання та визнання, якого досягнуто, коли уповноважена установа встановила, що особа набула компетентностей (результатів навчання), відповідно до стандартів вищої освіти, що засвідчено відповідним документом про вищу освіту.

Консультація (consultation) – це форма навчального заняття, за якої студент дістає відповіді від викладача на конкретні запитання або пояснення певних теоретичних положень чи аспектів їхнього практичного застосування.

Контроль за знаннями (knowledge control) – це повний набір методів, використовуваний для визначення прогресу особи, що навчається, у засвоєнні навчальної дисципліни або модуля. Зазвичай ці методи містять письмовий, усний, лабораторний і практичний тест/екзамен, проект, презентацію (доповідь) із супровідними документами.

Куратор (curator) – це викладач, якого за поданням декана факультету призначають наказом ректора за відповідною академічною групою студентів на весь період їхнього навчання в університеті.

Лекція (lecture) – це навчальна діяльність викладача, спрямована на пояснення особам, що навчаються, нових тем або інших навчальних матеріалів. Зазвичай передбачає участь одного викладача та великої кількості студентів.

Ліцензування (licensing) – це процедура визнання спроможності юридичної особи провадити освітню діяльність за певною спеціальністю на певному рівні вищої освіти, відповідно до стандартів освітньої діяльності.

Магістр (master's degree) – це освітній ступінь, що здобувають на другому рівні вищої освіти та надають закладом вищої освіти в результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти відповідної освітньої програми. Ступінь магістра здобувають за освітньо-професійною або освітньо-науковою програмою. Обсяг освітньо-професійної програми підготовки магістра становить 90 – 120 кредитів ЄКТС, обсяг освітньо-наукової програми – 120 кредитів ЄКТС. Освітньо-наукова програма магістра обов'язково містить дослідницьку (наукову) компоненту обсягом не менше ніж 30 %.

Модульний контроль (modular control) – це різновид контрольних заходів, який здійснюють, із метою оцінювання результатів навчання студентів на визначених його етапах, а також для встановлення зворотного зв'язку між викладачем, його якістю викладання й рівнем знань та умінь студентів.

Навчальний день (study day) – це складова частина навчального часу студента тривалістю не більше ніж 9 академічних годин.

Навчальний елемент (educational element) – це мінімальна доза навчальної інформації, що зберігає властивості навчального об'єкта.

Навчальні заняття (educational classes) – це лекції, лабораторні, практичні, семінарські заняття тривають дві академічні години з перервами між ними та проводять за розкладом.

Навчальний модуль (educational module) – це система занять у вигляді сукупності систем знань, норм цінностей. Це поетапне відкриття студентом під впливом викладача цієї системи в ході пошукової пізнавальної активності.

Навчальний план (curriculum) – це нормативний документ, який складається закладом вищої освіти на основі освітньо-професійної програми та структурно-логічної схеми підготовки й визначає перелік та обсяг нормативних і вибіркових навчальних дисциплін, послідовність їхнього вивчення, конкретні форми проведення навчальних занять та їхній обсяг,

графік освітнього процесу, форми й засоби здійснення поточного та підсумкового контролю. У навчальному плані відображено також обсяг часу, передбачений на самостійну роботу.

Навчальна програма (educational program) – це нормативний документ, який визначає місце та значення навчальної дисципліни в реалізації освітньої програми підготовки, її зміст, послідовність та організаційні форми вивчення навчальної дисципліни, вимогами до знань і вмінь студентів.

Навчальна робота (learning) – це робота, яку пов'язано з потрібною, зазвичай контрольованою й оцінюваною, навчальною діяльністю в межах розділу курсу або модуля.

Організація навчального процесу (educational process organization) – це система заходів, які охоплюють розподіл навчального навантаження між кафедрами закладу освіти, підбір викладачів, створення розкладу занять, консультацій, видів поточного та підсумкового контролю, державної атестації.

Освітня діяльність (educational activities) – це діяльність, пов'язана з наданням освітніх послуг закладами вищої освіти з видачею відповідного документа.

Оцінювання (evaluation/assessment) – це формалізований або експертний процес визначення рівня навчальних досягнень студентів, який завершується виставленням балів. Результати оцінювання навчально-пізнавальної діяльності студентів виявляються в оцінці, яку ставлять, відповідно до розроблених критеріїв.

Перевірка навичок (testing of skills) – це процес, спрямований на визначення того, як особа володіє навичками.

Підвищення кваліфікації (advanced training) – це набуття особою здатностей виконувати додаткові завдання та обов'язки в межах професійної діяльності або наукової спеціальності.

Підсумковий контроль (final control) – здійснюють, із метою оцінювання результатів навчання на певному освітньому рівні на окремих його завершених етапах.

Післядипломна освіта (postgraduate education) – визначають як спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення й оновлення її професійних знань, умінь і навичок або здобуття іншої спеціальності на основі досягнутого раніше освітнього рівня та практичного досвіду.

Повторний екзамен (repeated exam) – дозволено скласти студентам, що не склали екзамен у встановлений термін, їм може бути запропоновано можливість скласти повторний екзамен в пізніший термін.

Потік (student flow) – це група студентів, що почали навчання із цієї програми або курсу в одному й тому самому році.

Практичні заняття (practical classes) – це форма навчального заняття, за якої викладач організовує детальний розгляд студентами окремих теоретичних положень навчальної дисципліни та формує вміння та навички їхнього практичного застосування шляхом індивідуального виконання студентом відповідно до сформульованих завдань.

Практична підготовка студентів (students' practical training) – це обов'язковий компонент навчальної програми для здобуття кваліфікаційного рівня, що має на меті набуття студентом професійних навичок і вмінь.

Предметна комісія (subject commission) – це структурний навчально-методичний підрозділ, що здійснює виховну, навчальну та методичну роботу з однієї або кількох споріднених навчальних дисциплін.

Результати навчання (learning outcomes) – це сукупність знань, умінь, навичок, інших компетентностей, набутих особою у процесі навчання за певною освітньо-професійною, освітньо-науковою програмою, які можна ідентифікувати, кількісно оцінити та виміряти.

Рейтинг (rating) – це кількісне оцінювання досягнень студента за багатобальною шкалою у процесі виконання ним заздалегідь визначеної сукупності навчальних завдань.

Рейтингова система оцінювання (rating system of evaluation) – це система визначення якості виконаної студентом навчальної роботи та рівня здобутих ним знань та набутих вмінь, що передбачає оцінювання в балах всіх результатів, досягнутих під час поточного, модульного та семестрового контролю.

Робоча навчальна програма (syllabus) – це нормативний документ закладу вищої освіти, що розробляють для кожної навчальної дисципліни на основі навчальної програми дисципліни, відповідно до навчального плану.

Робочий навчальний план (curriculum) – це нормативний документ, який складається вищим закладом освіти на поточний навчальний рік і конкретизує форми проведення навчальних занять, їхній обсяг,

форми й засоби здійснення поточного та підсумкового контролю за семестрами.

Самоплагіат (self-plagiarism) – це оприлюднення (частково або повністю) власних раніше опублікованих наукових результатів як нових наукових результатів.

Самостійна робота студента (student's independent study) – це основний засіб оволодіння навчальним матеріалом у час, вільний від обов'язкових навчальних занять.

Семестровий екзамен (semester/term exam) – це форма підсумкового контролю засвоєння студентом теоретичного та практичного матеріалу з окремої навчальної дисципліни за семестр, що здійснюють як контрольний захід під час екзаменаційної сесії.

Семестровий залік (semester credit) – це форма підсумкового контролю, що полягає в оцінюванні засвоєння студентом навчального матеріалу з певної дисципліни та на підставі результатів виконання ним певних видів робіт на практичних, семінарських або лабораторних заняттях, що здійснюють як контрольний захід під час залікового тижня.

Слухач (student) – це особа, яка навчається на підготовчому відділенні вищого закладу освіти, або особа, яка отримує додаткові чи окремі освітні послуги, зокрема за програмами післядипломної освіти.

Спеціалізація (specialization) – це складова спеціальності, що визначається закладом вищої освіти та передбачає профільну спеціалізовану освітньо-професійну чи освітньо-наукову програму підготовки здобувачів вищої та післядипломної освіти.

Спеціальність (speciality) – це складова галузі знань, за якою здійснюють професійну підготовку.

Стажування (internship) – це набуття особою досвіду виконання завдань та обов'язків певної спеціальності.

Студент (student) – це особа, зарахована до закладу вищої освіти, із метою здобуття вищої освіти ступеня молодшого бакалавра, бакалавра чи магістра.

Ступінь (degree) – це кваліфікація, що надається освітньою установою випускникові після успішного засвоєння встановленої освітньої програми.

Тест (test) – це сукупність запитань, які переважно потребують однозначної відповіді, укладений за певними правилами та процедурами,

передбачає попередню експериментальну перевірку й відповідає таким характеристикам ефективності, як валідність і надійність.

Термін навчання (study period) – це кількість годин, яка потрібна середньому студентові для досягнення підсумків навчання та здобуття кредитів за наслідками контролю за знаннями.

Угода про навчання (learning agreement) – це документ, у якому визначають права й обов'язки сторін у процесі навчання за кредитно-модульною системою. Угоду про навчання також укладають між особою освітні заклади-партнери в разі здійснення частини навчання тим чи тим студентом в іншому закладі освіти. В угоді зазначено перелік навчальних дисциплін, які студент буде вивчати в закладі-партнері, права та обов'язки закладів-партнерів.

Цикл підготовки (study cycle) – це сукупність складових змісту освітньої або професійної підготовки, поєднаних за ознаками належності їхнього змісту до спільного освітнього або професійного напрямку.

Педагогічний консалтинг (терміни до освітнього компоненту)

Адміністративний коучинг (executive coaching) – це верхівка бізнес-коучингу. Адміністративний коучинг – це спільні, індивідуальні взаємини між адміністратором (управлінського ланцюжка) та коучем, метою яких є внести зміни в поведінку та тим самим підвищити якість управлінської роботи й особистого життя. Хоча адміністративний коучинг зосереджує увагу на роботі людини, коучингові сесії дуже часто є центром міжособистісного розвитку, змін та перетворень особистості в колективі. Адміністративні коучі працюють з індивідуумами та командами великих корпорацій. Адміністративний коучинг спрямований також на виховання лідерів команди, що працюють з індивідуумами для того, щоб вони стали більш ефективними членами команди та в подальшому, щоб керівники стали коучами.

Аспекти консалтингу (consulting aspects) – це характер консалтингової діяльності (процесуальний, підприємницький, професійний, інтелектуальний, унікальний, інноваційний). Характеристики консультантів (роль помічників і радників, висока кваліфікація, професійна компетентність і незалежність). Змістові особливості унікальних консалтингових послуг

(спільне розроблення консультантом і клієнтом рішень із поставлених завдань, а також забезпечення клієнта спеціалізованим досвідом і методологією, навчання клієнта). Результат надання консалтингових послуг (отримання, підготовка й надання клієнтові інформації, передавання знань, а також обмін цінностями).

Бізнес-коучинг (business-coaching) – це нова роль менеджера в ролі коуча як одного із шляхів зміни відносин між менеджерами та підлеглими. Бізнес-коучинг може бути використано в різних видах бізнесу. Його здійснюють як для окремих індивідуумів, так і для адміністративних команд великих корпорацій. Такий процес відбувається, з огляду на те, що зростає кількість власників бізнесу та менеджерів, які витрачають багато часу на повсякденну роботу в бізнесі, тому не мають часу подивитися більш широко на розвиток своїх підлеглих, підвищити цінність споживача та, що дуже важливо, знайти баланс між роботою й особистим життям. До того ж більшість власників бізнесу не мають часу для менеджерських тренінгів і не мають достатніх особистісних та комунікативних умінь, необхідних для ефективного управління колективом. Аспекти, які містить бізнес-коучинг: міжособистісні та комунікативні вміння, що забезпечують ефективну роботу з підлеглими; організація використання часу; збалансованість робочого й особистого життя; розвиток трудового колективу та конфліктологія; визначення недоліків та перешкод для їхнього усунення; стратегічне мислення та бізнес-планування; зростання продуктивності; зростання частки ринку для певного типу бізнесу; рівень обслуговування споживача. Бізнес-коучі навчають людей долати професійні труднощі. Вони зазвичай працюють із менеджерами в компанії та можуть навчати цілі команди. Коучинг зосереджено на окремих людях, а не на всій системі бізнесу, але опосередковано впливає й на сам бізнес, поліпшуючи його результати.

Бухгалтерський консалтинг (accounting consulting) – мета бухгалтерського консалтингу полягає в тому, щоб підвищувати не тільки ефективність ведення бухобліку, але й контролювати його правильність. Зазвичай такі послуги надають висококваліфіковані фахівці. Бухгалтерські консалтингові послуги складаються з послуги щодо розроблення і формування облікової політики; консультації з побудови системи бухобліку; допомога зі складання бухгалтерських звітів; допомога до підготовки звітності в податковій службі.

Діяльність супервізора (supervisor activity) – більш складна, у порівняно з діяльністю звичайного консультанта, оскільки супервізор не тільки надає консультаційну допомогу педагогу в ситуації професійних труднощів, але й здійснює у процесі супервізії глибоку корекцію та формування професійних настанов клієнтів, а також є консультантом консультантів. У процесі підготовки супроводу змін в освітніх установах консультанти-супервізори надають допомогу адміністрації школи у стимулюванні й мотивації інноваційної діяльності педагогів, бере участь у розробленні спільно з педагогічним колективом концепції та програми розвитку освітньої установи, інноваційних проєктів.

Експертний консалтинг (expert consulting) – полягає в такому: клієнт ставить перед консультантом завдання, а той, своєю чергою, за допомогою власного досвіду та знань, а також спираючись на різні джерела, видає готове рішення. Крім розроблення розв'язання проблеми, експерт може й діагностувати проблему. У розробленні розв'язання проблеми клієнт участі не бере.

Інвестиційний консалтинг (investment conselling) – це управління інвестиційними проєктами, включно з підготовкою інвестиційних меморандумів, розробленням та експертизою бізнес-планів, техніко-економічними обґрунтуваннями, супроводом інвестиційних проєктів; оцінюванням та управлінням фінансовими ризиками, фандрайзингом, лізингом.

Інжиніринговий, операційний, виробничий консалтинг (engineering, operational, production consulting) – це оцінка технологічних можливостей підприємства, поліпшення виробничого процесу та виробничої інфраструктури, оптимізація ресурсного забезпечення, упровадження нових технологій і техніки, реінжиніринг бізнес-процесів, оцінювання й контроль за якістю продукції, формулювання системи оперативного контролю.

Інтернет-консалтинг (internet consulting) – це напрям консалтингової діяльності, що містить розроблення інформаційних технологій з урахуванням потреб конкретної компанії; підтримання впроваджених технологій на високому рівні; виявлення наявних проблем; створення якісної інформаційної інфраструктури.

Інформаційний, ІТ-консалтинг (information, IT consulting) – це автоматизація документообігу й бізнес-процесів, розроблення та супровід спеціалізованого програмного забезпечення, зокрема систем автоматизованого проєктування (САПР) та автоматизованих систем управління (АСУ), автоматизації бухгалтерського обліку, організаційних підсистем, створення

й супровід спеціалізованих баз даних, вибір, закупівля, установлення та експлуатування комп'ютерного обладнання, створення та супровід комп'ютерних мереж.

Кадровий консалтинг, HR-консалтинг (personnel consulting, HR consulting) – це допомога в підборі, відборі, підготовці, підвищенні кваліфікації та атестації кадрів, удосконалення систем стимулювання й оплати праці, розвиток і коригування корпоративної культури, підвищення рівня охорони праці, розроблення рекомендацій з організації командної роботи.

Консалтинг (consulting) – це надання інтелектуальної допомоги в найрізноманітніших сферах життєдіяльності людини. Консалтинг як форма передавання незалежних рад у буденній практиці існує стільки ж, скільки існує саме людство. Означає здійснення управлінського консультування будь-якого масштабу. Комплекс знань, пов'язаних із науковим пошуком, проведенням досліджень, постановленням експериментів, із метою розширення та здобуття нових знань, перевірки наукових гіпотез, установлення закономірностей, наукових узагальнень, наукового обґрунтування проєктів для успішного розвитку організації. Консалтинг спирається на наукову організацію праці, системний аналіз, науково обґрунтовані методи ухвалення рішень. Вид інтелектуальної діяльності, основне завдання якого полягає в аналізі, обґрунтуванні перспектив розвитку і використанні науково-технічних та організаційно-економічних інновацій з урахуванням предметної галузі та проблем клієнта. Основна мета консалтингу полягає в поліпшенні якості керівництва, підвищенні ефективності діяльності компанії загалом та індивідуальної продуктивності праці кожного працівника.

Консалтинг у сфері інвестицій (consulting in the investment area) – керівники компанії/організації вибирають схеми вкладення капіталу або залучення такого з боку, вони переважно спираються на рекомендації професіоналів, які можуть надати необхідну допомогу.

Консалтинг у кадровій сфері (consulting in human resources management) – охоплює атестацію персоналу, облік кадрів, аудит кадрів, аналіз кадрової політики, аналіз документообігу, аналіз відповідності кадрової політики нормам законодавства про працю. За допомогою кадрового консалтингу можна сформулювати певну корпоративну культуру, зробити діагностику того, наскільки співробітники лояльні до компанії/організації, підвищити ефективність усієї системи управління кадрами, розробити критерії для оцінювання роботи персоналу. Цей вид консалтингу дозволяє керівництву вибудовувати роботу не тільки з колективом загалом, але й із кожним співробітником окремо.

Консультант (consultant) – це людина, що дає поради фахівцям або надає додаткову допомогу. Зовнішні консультанти – це незалежні або індивідуальні консультанти, які надають послуги клієнту на основі укладеного договору. Внутрішні консультанти – це штатні співробітники освітньої організації, що надають консалтингові послуги. Внутрішні консультанти – це працівники освітньої організації, які є просунутими професіоналами і яким доручають коригування того чи того процесу інноваційних перетворень в організації.

Консультування із загального управління (general management counselling) – це оцінювання стану організації загалом і її зовнішнього середовища, визначення організаційних цілей та цінностей, розроблення стратегії розвитку, прогнозування, забезпечення антикризового управління, зміна форми власності або складу власників, удосконалення й розвиток організаційних структур, супровід реструктуризації.

Консультування з адміністрування (administrative counselling) – це формування й реєстрація компаній, відкриття та закриття філій і представництв, організація роботи офісу, удосконалення системи адміністративного контролю та діловодства.

Коучинг (coaching) – це сучасна технологія розкриття потенціалу людини з метою максимального підвищення ефективності її діяльності. Визначають як процес створення культури розвитку, атмосфери навчання тощо. Коучинг є одним із шляхів зміни відносин між менеджерами та підлеглими. Установлення взаємодії між клієнтом, який має управлінські повноваження та відповідальність в організації, і консультантом, який використовує широкі можливості психологічних (поведінкових) прийомів та методів для допомоги клієнту. Допомога індивідуумам змінитися так, як бажають вони самі, і допомога їм відбувається в тому напрямі, який вони вибрали. Коучинг підтримує людину на будь-якому етапі її становлення, професійно орієнтує й допомагає їй ставати кращою. Коучинг зосереджує увагу на майбутніх можливостях, а не на минулих помилках. Технологія, що сприяє збалансуванню співпраці в команді через цілеспрямовану й динамічну комунікацію учасників для досягнення певних цілей.

Лайф-коучинг (life coaching) – визначає ціннісні уявлення людини, допомагає встановити цілі та запланувати нові дії, що можуть привести особистість до більш задоволеного, успішного та наповненого життя. До лайф-коучингу зараховують партнерський коучинг, коучинг виходу

на пенсію, коучинг самотності, коучинг розвитку духовності, коучинг міграції, коучинг фітнесу, коучинг здоров'я, кар'єрний коучинг, коучинг балансу між роботою та особистим життям. Виділяють такі характерні риси лайф-коучингу: визначення цілі та бачення того, що ти очікуєш від життя; визначення більш ефективних цілей; наявність когось на своєму боці, хто підтримує та заохочує ці зміни; наявність когось, хто буде спрямовувати тебе, надихати на боротьбу. Необхідно зазначити, що в лайф-коучингу об'єктом є аспекти, пов'язані із життям клієнта за межами ділової активності.

Маркетинговий консалтинг (marketing consulting) – це комплексний аналіз ринку, визначення ринкової стратегії організації, поліпшення каналів збуту продукції, оптимізація товарних запасів, удосконалення ціноутворення, планування рекламної кампанії, поліпшення дизайну продукції, що випускають, розроблення та просування на ринок нового продукту або послуги тощо.

Модератор-консультант (facilitator consultant) – абстрагується від змісту професійної діяльності педагогів. Він зорієнтований на організацію процесу розвитку. Його завданням є актуалізувати внутрішні творчі потенції педагогів і за допомогою спеціальних технік модерації підвести їх до осмислення своїх професійних потреб, розв'язання складної ситуації, визначення проблем професійного розвитку окремих індивідів, груп і колективу.

Навчальний консалтинг (educational consulting) – це консультанти займаються навчанням персоналу компанії/організації замовника. Практична значущість цього виду консалтингу полягає в тому, що консультант проводить семінари; організовує лекції та тренінги; розробляє методичні посібники.

Навчальна сесія (study session) – це особливим чином організований процес навчання співробітників організації, кожен відрізок якого (сесію) спрямовано на вирішення певного навчального завдання та формує наступне завдання.

Наставництво (mentoring) – це метод консультаційної допомоги молодому фахівцеві більш досвідченим працівником безпосередньо на робочому місці. Менторами-наставниками здавна називали тих, хто будує й навчає інших. Для виконання функцій наставника працівник має володіти певними рисами та якостями. Серед них наявність багатого професійного досвіду; ініціативність; готовність працювати з людьми

з інших вікових і культурних груп; здатність узяти на себе лідерство та відповідальність наставника; терпіння, здатність організувати відкрите двостороннє спілкування з учнем; готовність допомогти учневі набути таких життєвих навичок, як планування часу, узяття на себе нових обов'язків, уміння справлятися зі стресом, уміння конструктивно критикувати та сприймати критику; лояльність щодо роботодавця.

Науково-методичний супровід професійної діяльності педагогів (teacher professional activity scientific and methodical support) – це реалізована в різноманітних формах і технологіях система взаємопов'язаних функцій, дій, процедур, методів, технік, заходів, які забезпечують надання кваліфікованої допомоги педагогу протягом усієї його професійної кар'єри. Визначають кілька етапів науково-методичного супроводу педагогів:

1. Етап планування й підготовки. Етап планування та підготовки охоплює виявлення потреб професійних груп та окремих фахівців у супроводі й підтриманні; розроблення концепції, програми та методичних матеріалів супроводу; визначення критеріїв оцінювання ефективності супроводу.

2. Етап власне супроводу. Власне супровід полягає у здійсненні заходів, зокрема консультування з конкретних проблем, інформаційного та діагностичного підтримання, що забезпечують поглиблення знань і розвиток навичок фахівця, актуалізації його внутрішніх сил та резервних можливостей, підвищення рівня адаптації до професійно-стресових ситуацій.

3. Етап використання результатів навчання. Використання результатів навчання відбувається, завдяки закріпленню засвоєних стратегій і набутих навичок у практичній діяльності.

4. Етап наступних заходів і підтримки. Наступні заходи та підтримка має на увазі відстеження змін у професійній діяльності, із метою необхідного коригування професійної поведінки.

5. Етап підсумкового аналізу. Підсумковий аналіз завершується підготовкою рекомендацій зі створення перспективних проєктів і програм підтримання та супроводу професійної діяльності фахівців.

Об'єкти консалтингу (consulting objects) – це виробнича структура організації; організаційних розвиток та організаційні зміни; процеси розроблення та реалізації стратегії розвитку; реінжиніринг бізнес-процесів; аутсорсинг непрофільних видів господарської діяльності; супровід інноваційних проєктів; проєктування організаційних структур управління;

організація мотивації та винагородження працівників; формування культури організації; розвиток персоналу; запровадження нових методів управління.

Педагогічний консалтинг (pedagogical consulting) – це вид супроводу клієнта в освітньому процесі й надання йому консультаційної допомоги в розв'язанні проблем, пов'язаних із навчально-пізнавальною діяльністю й особистісно професійним розвитком. Педагогічне консультування розглядають як професійну допомогу щодо організації та здійснення процесу навчання, яке охоплює супровід дітей, підлітків і дорослих, що навчаються, в освітньому процесі й надання, консультаційної допомоги їм та членам їхніх сімей у виборі способів задоволення освітніх потреб і розв'язанні проблем, пов'язаних з навчально-пізнавальною діяльністю, а також науково-методичний супровід професійної діяльності педагогічного персоналу організації. Функції педагогічного консалтингу: адаптаційна, регулювальна, інноваційна, інформаційно-просвітня, контрольна-коригувальна.

Проектний консалтинг (project consulting) – це спільна робота консультанта та співробітників компанії/організації, у процесі якої виробляють рішення, як оптимізувати діяльність компанії/організації. Такий вид консультування називають довгостроковим.

Рівні педагогічного консалтингу (pedagogical consulting levels) – це управлінське консультування з управління навчальним закладом, підвищення кваліфікації кадрів, атестація, навчально-методичний супровід освітнього процесу, консалтингове підтримання тих, хто навчається і виховується, консультування наставників. Зовнішній рівень – це консалтингове забезпечення соціального партнерства, установлення продуктивних взаємозв'язків з іншими установами, пошук адекватної моделі підтримання іміджу закладу.

Соціально-педагогічна діагностика (social and pedagogical diagnostics) – це форма соціально-педагогічної діяльності, що становить процедуру збирання інформації про стан педагогічного (освітнього) потенціалу соціуму всіма доступними методами (способами) її отримання, опрацювання та узагальнення. Цілей соціально-педагогічної діагностики досягають застосуванням трьох груп методів збирання педагогічної інформації – соціологічних, психологічних; методів опрацювання даних – математичних; методів узагальнення та перевірки зроблених висновків – власне соціально-педагогічних. Соціально-педагогічну діагностику не можна здійснювати заради отримання інформації про соціум узагалі. Її здійснюють

у межах та інтересах конкретного виду, форми або напрями соціально-педагогічної діяльності, спочатку вона є засобом для побудови програми використання освітнього потенціалу соціуму для розв'язання проблем особистості.

Соціально-педагогічна допомога (social and pedagogical support) – це форма соціально-педагогічної діяльності, що охоплює комплекс багатопрофільних заходів педагогічного, психологічного, правового, медикосоціального та культурно-дозвіллевого характеру, спрямованих на використання ресурсів і можливостей соціуму в інтересах життєздатності дітей та дорослих у процесі їхньої соціалізації, із метою якісної зміни їхньої особистості й розвитку здатності самостійно розв'язувати власні проблеми, а також надавати допомогу іншим людям, які опинилися в подібній ситуації. Допомогу з надання клієнту необхідних ресурсів і можливостей соціуму фахівець може здійснювати різними формами соціально-педагогічної діяльності: за допомогою соціально-педагогічної діагностики, соціально-педагогічної освіти, соціально-педагогічної підтримки, соціально-педагогічного супроводу.

Соціально-педагогічна підтримка (social and pedagogical support) – це форма соціально-педагогічної діяльності, яка відображає надання соціумом своїх значущих педагогічних можливостей, ресурсів особистості, що опинилася у складній соціальній ситуації, із метою розв'язання проблем шляхом реалізації потенційних можливостей, соціуму, і самої особистості, та сприяє формуванню соціальної активності особистості. Об'єктом соціально-педагогічної підтримки може бути ситуація, обов'язково має у своєму змісті будь-яку загрозу життю, статусу, процесу діяльності або спілкування особистості керівника, педагога, учня або його оточенню, що перешкоджає нормальному розвитку особистості або реалізації нею своїх потреб.

Соціально-педагогічна корекція (social and pedagogical correction) – це форма соціально-педагогічної діяльності з відновлення, підтримання в дітей і дорослих утрачених соціальних зав'язків, відносин та функцій, викликаних впливом негативних факторів соціуму або соціалізації на основі використання педагогічних ресурсів і можливостей соціуму. Залежно від суб'єкта впливу соціально-педагогічна корекція може бути індивідуальною та груповою. Соціально-педагогічна корекція передбачає зміну системи соціальних цінностей, соціальних потреб і настанов, уявлень про навколишнє соціальне середовище та про себе, своєї діяльності

як окремого члена групи, так і в малій соціальній групі, формування позитивного ставлення до взаємодії з педагогічним потенціалом соціуму.

Соціально-педагогічна профілактика (social and pedagogical prevention) – це форма соціально-педагогічної діяльності, що є комплексом превентивних соціально значущих заходів, які стимулюють педагогічний потенціал соціуму та власний потенціал особистості на запобігання важкої для неї соціальної ситуації. Суб'єктом соціально-педагогічної профілактики можуть бути як окремих фахівець, група (колектив співробітників), так і сама особистість, що здійснює зв'язок із потенційними можливостями соціуму, яка є посередником між особистістю та ресурсами. Засобами соціально-педагогічної профілактики можна розглядати соціальну діяльність, соціальні відносини, соціальні інститути (сім'ю, школу, заклади додаткової освіти, установи соціального захисту населення, спортивні або соціокультурні установи, медичні установи, політичні партії, громадські організації й молодіжні об'єднання) та інші елементи соціуму. Соціально-педагогічна профілактика має складну операційну структуру – це й форма професійної діяльності соціального педагога, і процес планування та реалізації превентивних соціально значущих заходів, що стимулюють власний потенціал особистості на запобігання важкій для неї життєвій ситуації, установлення результативного контакту особистості з ресурсами й користування ними, і складна система взаємодії суб'єктів та об'єктів соціально-педагогічної діяльності.

Соціально-педагогічна реабілітація (social and pedagogical rehabilitation) – це форма соціально-педагогічної діяльності, що відображає систему відновно-розвивальних заходів, спрямованих на усунення дезадаптаційних виявів у соціальному досвіді людини та відновлення статусу індивіда (соціальної активності) у соціальному й культурному середовищі на основі реалізації педагогічного потенціалу соціуму. Система заходів, спрямованих на усунення або послаблення впливу несприятливих факторів, відновлення статусу особистості, надання допомоги в освоєнні соціальних ролей, відповідно до статусу особистості, зміну поведінки, інтелектуальної діяльності, здобуття освіти на основі використання педагогічного потенціалу соціуму.

Соціально-педагогічне консультування (social and pedagogical counselling) – це форма соціально-педагогічної діяльності, що становить процедуру доведення до відома особистості, яка звернулася до фахівця,

значущої для неї інформації про наявність та стан необхідного фрагмента педагогічного (освітнього) потенціалу соціуму, умов доступності та форм його реалізації в інтересах розв'язання проблем особистості. Будучи складовою частиною соціально-педагогічної діяльності, воно орієнтується на кінцеву мету – якісну зміну самої особистості, тобто розвиток у неї соціальної активності.

Соціально-педагогічне проєктування (social and pedagogical design) – це форма соціально-педагогічної діяльності, що виявляється в конструюванні індивідом, групою або організацією дій, спрямованих на вивчення, реалізацію й розвиток педагогічних можливостей соціуму в досягненні соціально значущої мети та сприяє формуванню соціальної активності особистості. Соціально-педагогічне проєктування вивчення педагогічного потенціалу соціуму виявляється в конструюванні взаємозв'язків, взаємозалежностей між суб'єктом вивчення та педагогічним потенціалом соціуму, із метою визначення рівня розвитку його значущих складових.

Соціально-педагогічне посередництво (social and pedagogical mediation) – це форма соціально-педагогічної діяльності з розв'язання проблем клієнта на основі пошуку педагогічних ресурсів, можливостей соціуму, установлення взаємодії з ними й супроводу до досягнення кінцевого результату, що сприяє формуванню соціальної активності особистості. Посередництво становить багаторівневе, багатофункціональне соціально-педагогічне явище як значущий атрибут соціально-педагогічної діяльності.

Соціально-педагогічний супровід (social and pedagogical support) – це форма соціально-педагогічної діяльності, що відображає сукупність суб'єкт-об'єктних і суб'єкт-суб'єктних тривалих взаємодій, із метою розв'язання проблем соціалізації особистості, що опинилася у хронічно важких соціальних обставинах, шляхом її залучення до тих чи тих педагогічних ресурсів, можливостей соціальних інститутів, соціальної діяльності, соціальних відносин, які становлять основу соціуму, і сприяє формуванню соціальної активності особистості. Соціально-педагогічний супровід – це тривалий, змістовний процес, основними етапами якого є:

підготовчий етап, що охоплює соціально-педагогічну діагностику потенціалу соціуму й соціальних потреб, соціальних спроможностей освіти особистості, сутність і складність соціально-педагогічних проблем, а також

інформаційний пошук методів, служб та фахівців, здатних допомогти розв'язати проблему;

етап вибору варіанта соціально-педагогічної допомоги, соціально-педагогічних технологій надання та шляхів розв'язання проблеми; етап встановлення фахівцем взаємодії між особистістю й потенціалом соціуму для реалізації вибраного варіанта допомоги;

етап стимулювання особистості щодо організації власної освітньої діяльності, що містить три стадії:

а) стадія надання супроводжуваним первинної допомоги на початку реалізації плану дій;

б) стадія активної участі особистості в самореалізації своїх освітніх потреб;

в) стадія вдосконалення власного особистісного досвіду освіти на основі потенціалу соціуму; етап самостійної діяльності особистості, самостійного розв'язання власних проблем і внесення коректив у власну освітню діяльність; контроль-оцінний, або аналітичний, етап, що містить оцінювання результатів соціально-педагогічного супроводу, облік новопосталих проблем і внесення коректив у його процес.

Супервізія (supervision) – це співробітництво двох фахівців, у ході якого більш досвідчений (супервізор) допомагає менш досвідченому колезі здійснити аналіз його професійної діяльності в умовах конфіденційності. Супервізія дозволяє консультованому поділитися своїми почуттями, виявити й позначити труднощі, що виникли у професійній діяльності, отримати зворотній зв'язок, проаналізувати причини своїх труднощів, розширити свої теоретичні уявлення, намітити шляхи подальшої роботи. Таким чином, у процесі супервізії консультований розвиває і вдосконалює свою професійну майстерність. Супервізію можна здійснювати в індивідуальній та груповій формах. До основних методів індивідуальної супервізії належать: спостереження, метою якого є з'ясування сутності та причин професійних ускладнень; екземплярно-подієвий метод, який передбачає роботу з так званим індивідуальним випадком, що становить певну скруту конкретного працівника; фокус-аналіз, застосовуваний для всебічного вивчення особистості клієнта, самого випадку, із яким він звернувся, а також сукупності контекстних умов, які цей випадок супроводжують. Основним недоліком індивідуальної супервізії вважають надмірну емоційну взаємозалежність супервізора та супервізованого.

Класичними правилами консультування у формі супервізії є такі:
формулювання супервізора повинні мати характер, що констатує, а не оцінює, пропонує клієнтові "дзеркало", у якому той може побачити свої сильні та слабкі сторони;

супервізору потрібно уникати посилань на авторитети та вказівки директивного характеру, висловлюючи власну суб'єктивну думку;

слід не давати оцінку події загалом, а висловлювати власні переживання;

завдання клієнта полягає в тому, щоб, побачивши своє дзеркальне відображення, прояснити ситуацію професійного саморозвитку, а не шукати виправдання й давати обіцянки виправитися.

Тренінг (training) – становить захід або кілька заходів короткострокового характеру, що мають на меті набуття навичок і розвиток умінь у певній галузі. Розрізняють такі *види тренінгів*, які застосовують для навчання персоналу:

за способом набору учасників – корпоративний (учасники – співробітники певної компанії або соціальної групи) і відкритий (участь не передбачає будь-якої належності);

за основною сформованою навичкою – продажів, комунікативний, переговорів, особистісного зростання, лідерства, ділового спілкування, самопрезентації, управління часом та ін.

Тьюторство (tutoring) – на відміну від репетиторства, передбачає не допомогу в підготовці домашнього завдання або підготовку до іспитів, а супровід людини, із метою стимулювання й розвитку його здібностей. У перекладі *тьютор* означає "домашній учитель, репетитор, наставник".

Управлінський консалтинг (management consulting) – допомагає встановити, які місця компанії/організації найбільш уразливі, коригує діяльність компанії/організації загалом. Його своє чергою, розподіляють на кілька груп:

стратегічний – дозволяє аналізувати ринок у глобальному та локальному сенсах, прораховувати можливі ризики;

маркетинговий – допомагає розробляти стратегію компанії/організації, робити діагностику цільової аудиторії. Головна його мета – це підвищення продажів, а також зниження витрат на рекламу;

кадровий – консультації з підбору та навчання працівників, створення та розвитку корпоративної культури.

Фінансовий консалтинг (financial consulting) – це комплекс послуг, які покликані вибудувати надійну та функціональну систему управління фінансами. Він охоплює здійснення аналізу й аудиту діяльності компанії/організації, консультації з фінансів і розроблення бюджету, упровадження методик, що дозволяють зміцнювати фінансову систему компанії/організації; удосконалення фінансового планування й контролю, оподаткування, бухгалтерського обліку, оцінювання майнових комплексів і немайнових прав та інтересів, оптимізація витрат, формування бюджетування підрозділів, ухвалення рішень щодо розміщення та купівлі цінних паперів, кредитування, страхування.

Юридичний консалтинг (legal consulting) – розв'язує юридичні ситуації, що виникають. Іноді самі ситуації, прозорими назвати складно, тоді виникає в керівника необхідність у зверненні за допомогою до професіонала. А якщо штатного юриста в компанії/організації немає, то без залучення фахівця з консалтингової компанії не обійтися.

Управління людськими ресурсами (терміни до освітнього компоненту)

Авторитарність (authoritarianism) – це соціально-психологічна характеристика особи, яка прагне максимально підкорити своєму впливу партнерів зі взаємодії та спілкування.

Авторитет (authority/credibility) – це якість людини, яка має вплив на інших осіб. Його набувають або втрачають у ході спілкування.

Адаптація (adaptation) – це процес пристосування нових працівників до нових умов праці в організації.

Адаптація працівника (employee adaptation) – це процес його пристосування до змісту й умов трудової діяльності в безпосередньому соціальному середовищі, удосконалення ділових та особистих якостей працівника. Може бути: психофізіологічною – це пристосування до нових фізичних та психологічних навантажень, фізіологічних умов праці; соціально-психологічною – це пристосування до відносно нового соціуму, норм поведінки та взаємин у новому колективі; професійною – це дороблення трудових здібностей; організаційною – це засвоєння ролі й організаційного статусу робочого місця та підрозділу в загальній організаційній структурі, а також розуміння особливостей організаційного та економічного механізму управління організацією.

Адміністратор (administrator) – це одна з ролей менеджера в межах системного підходу, пов'язана з відповідальністю за ресурсозабезпечення та виконання планів організації, забезпечення контролю за діяльністю підлеглих.

Атестація (attestation) – це оцінювання рівня праці, якостей і потенціалу працівника, вимог виконуваної роботи.

Активна кадрова політика (active personnel policy) – це наявність у керівництва організації обґрунтованих прогнозів її розвитку та відповідних їм методів і засобів впливу на персонал.

Акціонерне товариство (joint stock company) – це форма організації господарських об'єднань, що ґрунтується на залученні грошових коштів шляхом емісії та продажу акцій; компанія, створена юридичними особами, має статутний фонд, поділений на певну кількість акцій однакової номінальної вартості та відповідає за своїми зобов'язаннями лише майном товариства. Акціонерне товариство може бути відкритого (акції розповсюджують відкритою передплатою або продажом на фондових біржах) та закритого (акції розповсюджують лише серед своїх працівників) типу.

Атестація персоналу (staff certification) – це метод оцінювання персоналу організації; керівник періодично оцінює ефективність виконання посадових обов'язків за допомогою стандартних критеріїв; кадрові заходи, покликані оцінити рівень відповідності праці, якостей і потенціалу особистості вимогам виконуваної роботи; процедура визначення кваліфікації, рівня знань, практичних навичок, ділових якостей працівника та встановлення ступеня їхньої відповідності обійманій посаді. Мета – підвищення ефективності використання кадрового потенціалу організації; за її результатами ухвалюють рішення про збереження або зміну посади атестованого або системи мотивації його праці, необхідності в додатковій підготовці.

Аудиторська служба (audit service) – це спеціалізована фірма, яка перевіряє стан фінансово-господарської діяльності акціонерних товариств, комерційних банків та інших суб'єктів ринкової економіки на основі укладених із ними угод. Така організація може виконувати не лише контрольні, а й консультативні функції, обслуговувати як вітчизняні підприємницькі структури, так і міжнародні компанії та спільні підприємства (за наявності філій або відділень аудиторської фірми за кордоном).

Безробіття (unemployment) – це соціально-економічне явище, за якого частина працездатного населення не знаходить собі роботи.

Бесіда (conversation) – це метод отримання кадрової інформації на основі словесної комунікації.

Біржа праці (labor exchange) – це організаційне утворення для обліку потреб і пропонування робочої сили, сприяння працевлаштуванню з організацією необхідного перенавчання. В Україні функції таких організаційних утворень виконують центри зайнятості населення.

Вакансія (vacancy) – це незаймана посада, вільне місце (в організації, закладі освіти). Може бути утворено у зв'язку з реорганізацією структури управління організацією, зміною штатного розкладу, у зв'язку зі звільненням або переходом працівника.

Вивільнення персоналу (dismissal) – це звільнення або відсторонення від роботи на тривалий термін одного або великої кількості працівників із причин економічного, структурного або технологічного характеру, із метою зменшення кількості зайнятих, або зміни їхнього професійно-кваліфікаційного складу. Це комплекс заходів щодо дотримання правових норм та організаційно-психологічної підтримки з боку адміністрації під час звільнення співробітників.

Визначення потреби в персоналі організації (organization staff needs analysis) – це один із напрямів маркетингу персоналу, який дозволяє встановити потрібний на заданий період якісний і кількісний склад персоналу. Якісну потребу в персоналі (тобто потреба за категоріями, професіями, спеціальностями, рівнем кваліфікаційних вимог) розраховують, зважаючи на організаційну структуру управління, вимог до посад і робочих місць, закріплення в посадових інструкціях або опису робочих місць; професійно-кваліфікаційного розподілу робіт. Розрахунок якісної потреби за професіями, спеціальностями та іншими критеріями супроводжують одночасним розрахунком кількості персоналу за кожним критерієм якісної потреби.

Виконавча дисципліна (executive discipline) – це точне виконання кожним працівником постанов, рішень, розпоряджень, ухвалених на вищому рівні.

Використання персоналу (staff involvement) – це комплекс заходів, спрямований на забезпечення умов для найбільш ефективної реалізації творчого та фізичного потенціалу працівників. Має відповідати цілям організації, не обмежувати інтереси особистості й забезпечувати точне дотримання законодавства про працю у процесі цієї роботи.

Вимоги до персоналу (personnel requirements) – це якісні характеристики, яким має відповідати ідеальний працівник на певному робочому місці або на певній посаді. Вони охоплюють його здібності, мотивації та якості. Вимоги кваліфікаційні – це вимоги, поставлені виконавцю роботи. Докладно складений опис роботи на конкретній посаді, із вказівкою робочих обов'язків і можливостей просування по службі. У ньому визначають вимоги, пов'язані з виконанням роботи, і необхідні навички, якими має володіти працівник для ефективного виконання роботи.

Винагорода (remuneration/reward) – це форма матеріального стимулювання працівників.

Виробничий колектив (staff) – це сукупність людей, об'єднаних спільною діяльністю на користь суспільства, єдністю мети й інтересів, єдиною організацією та взаємною відповідальністю кожного, взаєминами товариського співробітництва та взаємодопомоги.

Виробнича кооперація (cooperation) – це форма співробітництва, за якої закінчений виробничий цикл здійснюється всіма партнерами, що співпрацюють, а кожний із них виконує лише свою частину робіт щодо виробництва певних конструктивних елементів (деталей, вузлів, складальних одиниць) і складання готових виробів.

Висування (nomination) – це процедури відбору й зарахування працівників у резерв на вищу посаду.

Відбір (selection) – це ухвалення рішення про зарахування кандидатів, які за результатами випробувань мають більше шансів для придатності до майбутньої діяльності.

Відбіркове інтерв'ю (selection interview) – це один із методів відбору кандидатів із потрібними здібностями та цілеспрямованостями. Типи інтерв'ю: неструктуроване, коли немає певної визначеної форми співбесіди, вона може відбуватися в будь-якому напрямі; структуроване – запитання ставлять відповідно до раніше визначеної послідовності; ситуаційне – низка запитань із переліком відповідей для вибору, які ставлять усім претендентам на конкретну посаду; серійне, або послідовне інтерв'ю – претендента послідовно інтерв'ює кілька людей, кожен із яких має власний погляд, ставить нові запитання і, відповідно, формує власну думку про кандидата; групове – співбесіду з кандидатом проводять групою (комісією) інтерв'юерів; стресове – співбесіда з кандидатом, із метою визначити його реакції на напружені ситуації, які можуть виникнути у процесі роботи.

Відновлення працездатності (recovery) – це комплекс заходів, спрямованих на реабілітацію здоров'я та працездатності осіб, фізичні та психічні здібності яких виявилися обмеженими, унаслідок травм, каліцтва або захворювань.

Відповідальність (responsibility) – це обов'язок виконувати поставлені завдання та забезпечувати їхню реалізацію.

Відповідність кваліфікації вимогам робочого місця (qualification requirements compliance) – це система вимог, яким має відповідати працівник на конкретному робочому місці. Ця система вимог залежить від: складності виконання робіт; сутності робочого процесу; фізичних і соціальних умов праці та інших умов.

Влада (authority) – це форма соціальних відносин, здатність впливати на інших.

Властивості персоналу (staff properties) – це група якісних характеристик персоналу і вимог, що ставлять до посади або робочого місця. Ця група характеристик містить: здатність сприймати певний рівень фізичних, психічних та інтелектуальних навантажень; здатність концентрації уваги, пам'яті; інші особисті властивості.

Внутрішньофірмове професійне навчання персоналу (inside professional staff training) – це: процес постійного вдосконалення знань і компетентності, навичок і вмінь працівників, їхньої творчої діяльності, формальної та неформальної підготовки у сфері якості, продуктивності, технології й організації роботи підприємства для забезпечення конкурентоспроможності його продукції; визначення й розвиток здібностей працівника до продуктивного трудового життя, яке його задовольняє, спрямоване на розвиток здатності окремої особи усвідомлювати та індивідуально або колективно впливати на умови праці та на соціальне середовище й таке, що містить професійну орієнтацію, учнівство, початкове професійне навчання, подальше професійне навчання та професійну перепідготовку, незалежно від шляхів їхнього здійснення й умов кваліфікації; система підготовки персоналу, здійснена на території підприємства (або корпоративних навчальних центрів), що будується на розв'язанні проблем, специфічних для конкретної організації, із залученням власних або зовнішніх викладачів.

Вступ на посаду (induction) – це ознайомлення людини з новою роботою. Загалом цей процес можна описати як заходи, що проводяться керівництвом або за його дорученням, із метою ознайомлення нового

працівника з організацією, питаннями безпеки, загальними умовами праці та діяльністю підрозділу, де він має працювати.

Втомлення (утома) (tiredness) – це сукупність змін у стані людини які розвиваються в результаті роботи та знижують її ефективність.

Втрати (утрати) (losses) – це частина ресурсів, витрачена без отримання продукції (послуг).

Гнучка система формування персоналу організації (a flexible system of the formation of the organization personnel) – це система, заснована на поєднанні двох важливих якостей – стабільності й мобільності персоналу. Орієнтована на створення колективу з високим потенціалом розвитку, містить: звільнення тієї частини працівників, яку не зможуть найближчим часом завантажити; дотримання твердості позиції; заохочення всіх, хто здатен розвиватися; звільнення всіх, хто не може працювати по-новому; активне залучення нових працівників, відбір суперкадрів; пояснення персоналу всіх своїх кроків, з урахуванням наслідків для підприємства.

Гнучке планування (flexible planning) – це планування, у яке закладено механізми оперативної зміни планів, залежно від обставин. Під цією назвою можна узагальнити методики планування різного ступеня гнучкості – звичайний план із закладеними в нього резервами за часом; план із варіантами реагування на різні варіанти розвитку ситуації; контекстний план (список завдань, "прив'язаних" до контекстів, а не до астрономічного часу).

Гнучкі режими робочого часу (flexible working time modes) – це форма організації робочого часу, за якої для окремих працівників або колективів у певних межах допускають саморегулювання загальної тривалості робочого дня, робочого тижня, робочого року за обов'язкового дотримання спільної норми робочого часу. До гнучких режимів робочого часу належать: гнучкий робочий рік, стислий робочий тиждень, гнучкі графіки робочого часу.

Гнучкий робочий день (flexible working day) – це форма організації робочого дня, за якої працівникові надають право самому визначати структуру свого робочого дня (початок і кінець роботи, інтервал на обідню перерву тощо).

Гроші (money) – це особливий товар, який відіграє роль еквівалента під час обміну товару.

Група (group) – це обмежена в розмірах спільнота людей, що виділяють із соціального цілого на основі певних ознак (характеру діяльності,

соціальної належності, структури, рівня розвитку). Найбільш поширені класифікації за розміром: великі, малі, мікрогрупи; за суспільним статусом: реальні й умовні; за рівнем розвитку: низького та високого рівня розвитку.

Делегування (delegation) – це засіб, за допомогою якого керівник розподіляє серед працівників організації управлінські завдання (роботи), які потрібно виконувати для досягнення цілей організації.

Делегування повноважень (delegation of authority) – це процес передавання керівником частини будь-якої своєї роботи та повноважень, необхідних для її виконання, підлеглому, який бере на себе відповідальність за її виконання.

Директива (directive) – це розпорядження, керівна вказівка, настанова вищого органу.

Директирування (directing) – це інтегрований вид управлінської діяльності, що складається із трьох компонентів: мотивації, лідерства, комунікації. Мотивація – це процес спонукання працівників до спільних погоджених дій, спрямованих на досягнення цілей фірми. Лідерство – це активна форма формального та неформального впливу на певні групи (колективи) людей для реалізації місії підприємства чи організації. Комунікацією вважають міжособистісне спілкування, обмін необхідною для управління інформацією.

Дискусія (discussion) – це колективне обговорення якогось питання як метод ухвалення управлінських рішень.

Дистанційне навчання (distance learning) – це форма здобуття освіти разом з очною та заочною, за якої в освітньому процесі використовують кращі традиційні й інноваційні методи, засоби та форми навчання, ґрунтовані на комп'ютерних і телекомунікаційних технологіях. Основу освітнього процесу становить цілеспрямована та контрольована інтенсивна самостійна робота тих, кого навчають.

Ділова етика (business ethics) – це сукупність певних принципів, правил і норм громадської поведінки підприємців (бізнесменів). Вона є водночас моральною й економічною категорією. До загальноприйнятих етичних норм бізнесу належать досягнення найвищої продуктивності та найбільшого прибутку без задавання шкоди довкіллю, здійснення чесної (за встановленими правилами) конкуренції; дотримання принципу "техніка для людини, а не навпаки"; використання таких форм участі

працівників фірми у її справах, які сприяють зміцненню почуття відповідальності; орієнтація на матеріальні інтереси, проте з дотриманням морально-етичних принципів поведінки.

Ділові якості (business qualities) – це синтез професійної компетенції й організаторських здібностей.

Діяльність (activity) – це специфічна для людини форма активності, спрямована на доцільне перетворення навколишнього світу. Мету діяльності визначено потребами особи або суспільства. Зважаючи на вид потреби, розрізняють матеріальну та духовну діяльність.

Основними елементами діяльності є: усвідомлення діяльності у вигляді мотиву; оцінювання наявної ситуації; формулювання мети; вироблення рішення як ланцюги послідовних перетворень наявної ситуації на цільову ситуацію; вибирання засобів діяльності; реалізація рішення.

Добробут (welfare) – це ступінь задоволення певних потреб людини. Добробут характеризує забезпеченість населення необхідними матеріальними й духовними благами; залежить від рівня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин; виявляється системою показників, що характеризують рівень життя населення.

Договір (contract, agreement) – це форма зміцнення партнерських зв'язків, а саме – це предмета договору, взаємних прав та обов'язків, наслідків порушення домовленостей.

Етика ділових відносин (business relations ethics) – це система універсальних та специфічних моральних вимог і норм поведінки, що реалізують в одній зі сфер суспільного життя – професійній діяльності; ґрунтується на загальнолюдських нормах та правилах поведінки, однак має декотрі відмінні особливості.

Етика керівника (leader ethics) – це система норм моральної поведінки керівника, заснована на розумінні й урахуванні психології працівників, вихованні особистості, культурі поведінки та умінні управляти своїми почуттями, емоціями у процесі особистих взаємин із підлеглими, вищими керівниками та колегами.

Єдиноначальність (one-man management) – це принципи управління, що означає надання керівникові підприємства широких повноважень для виконання його функцій, а також визначення його персональної відповідальності за результати роботи.

Жорстка концепція управління людськими ресурсами (rigid human resources management concept) – це прагматичний, індивідуалістичний

та інструментальний підхід до управління персоналом, за якого позиція компанії та прерогатива керівництва мають переважне значення.

Здібності (abilities) – це індивідуально-психологічні особливості, які є умовою успішного виконання тієї чи тієї діяльності.

Звичка (habit) – це спосіб поведінки людини, здійснення якої набуває для неї характер потреби.

Звільнення (release) – це припинення трудового договору між адміністрацією, роботодавцем та працівником; може статися за ініціативи працівника; унаслідок закінчення строку контракту; за погодженням сторін; за ініціативи адміністрації, у зв'язку з виходом працівника на пенсію та інших причин.

Золоте рукоштовпання (gold handshake) – це один із методів стимулювання добровільного звільнення з підприємства зайвих працівників, широко застосовуваний у багатьох країнах. Метод засновано на пропозиції кандидатам на звільнення виконавчих компенсаційних виплат і вихідної допомоги.

Ієрархія (hierarchy) – це система послідовно підкорених елементів управління від нижчого до вищого рівня в порядку підлеглості.

Імідж (image) – це формування та підтримання сталого позитивного враження клієнтів (покупців) і комерційних контрагентів від товару (послуг) і підприємства (підприємця), яке виготовляє та реалізує цей товар. Високий імідж, зазвичай, оцінюють через гудвіл, тобто рівень репутації фірми, завойованих нею маркетингових позицій на ринку, відпрацьованості внутрішньої діяльності та інших нематеріальних її активів.

Інвестиції (investment) – це сукупність витрат, що реалізують, зазвичай, довгострокові вкладення капіталу в різні галузі економіки та сфери діяльності; усі види майнових та інтелектуальних цінностей, які вкладають в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності, із метою отримання прибутку або досягнення соціального ефекту.

Інструкція (instruction) – це нормативний документ, що визначає порядок та спосіб здійснення якоїсь дії.

Інтенсивність праці (labor intensity) – це напруженість праці, ступінь витрати робочої сили за одиницю часу.

Інтерв'ювання (interviewing) – опитування, яке здійснюють методом інтерв'ю.

Кадрова політика (personnel policy) – це основні довгострокові напрями в роботі з персоналом.

Кадрова політика (personnel policy) – у широкому значенні, система усвідомлених і певним чином сформульованих та закріплених правил і норм, що приводять людський ресурс у відповідність із довгостроковою стратегією фірми; у вузькому значенні – це набір конкретних правил, побажань та обмежень (найчастіше неусвідомлених), що реалізують, як у процесі безпосередніх взаємодій між співробітниками, так і у взаєминах між працівниками й організацією загалом.

Кадрова реформа (personnel reform) – це великомасштабне кадрове нововведення, спрямоване на кардинальну зміну (оновлення) кадрового потенціалу, відповідно до якісно нових цілей і завдань розвитку соціально-економічних систем та структур.

Кадрове забезпечення системи управління персоналом (personnel management system staffing) – це необхідний кількісний і якісний склад працівників кадрових служб. Під час розрахунків потрібної кількості штатних працівників кадрової служби враховують такі фактори: загальна кількість працівників організації; конкретні умови та характерні особливості організації, пов'язані зі сферою її діяльності, масштабами, наявністю філіалів; соціальна характеристика організації, структурний склад її працівників, їхня кваліфікація; складність та комплексність завдань з управління персоналом; технічне забезпечення управлінської праці тощо. Закордонний досвід показує, що у службах управління персоналом зайнято від 1 до 1,2 % загальної кількості працівників організації.

Кадрова робота (personnel work) – це засіб реалізації кадрової політики.

Кадрова служба (personnel service) – це структурний підрозділ підприємства.

Кадровий аудит персоналу (personnel audit) – це перевірка або ревізія звітності, своєрідний інструмент управління кадровими процесами, певною мірою подібний фінансовому або бухгалтерському аудиту. Сутність оцінювання відповідності кадрового потенціалу організації її цілям і стратегії розвитку; діагностика причин виникнення проблем із вини персоналу, а також оцінювання їхньої важливості й можливості розв'язання; формулювання конкретних рекомендацій для керівництва та служби управління персоналом із їхнього усунення. Предметом є практично всі складові процесу управління персоналом.

Кандидатура (candidature) – це особа, намічена до виборів або призначення на посаду, до приймання на роботу у якусь організацію.

Канцелярія (office) – це структурний підрозділ підприємства, що забезпечує діловодство та організацію службового листування.

Кар'єра (career) – це суб'єктивно усвідомлений трудовий шлях людини, спосіб досягнення цілей і результатів в основній формі особистісного самовираження; поступальне просування службовими сходами, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних із діяльністю працівника. Це індивідуально усвідомлена позиція й поведінка, пов'язані із трудовим досвідом і діяльністю протягом робочого життя людини. У широкому значенні кар'єра – це загальна послідовність етапів розвитку людини в основних сферах життя (сімейного, трудового, дозвілля). У вузькому значенні поняття пов'язано з динамікою становища й активності особистості у трудовій діяльності. Традиційно в описі виокремлюють дві складові: зовнішній план відбивається в послідовності професій, видів робіт і посад, що посідає людина протягом трудового життя; щодо внутрішнього плану, виявляється в динаміці професійної мотивації та здібностей, реалізованих в індивідуальних професійних рішеннях.

Кар'єризм (careerism) – це гонитва за успіхом у своїй діяльності, викликана бажанням досягти особистого благополуччя.

Кваліфікація (qualification) – це ступінь і рівень професійної підготовки до певного виду праці.

Кворум (quorum) – це встановлення кількості присутніх на зборах, коли можна ухвалювати рішення.

Керівник (head) – це одна із ролей менеджера, пов'язана з відповідальністю за розставляння кадрів і виконання підлеглими поставлених завдань.

Керівництво (leadership) – це форма управління, яка здійснюється вищими посадовими особами підприємства.

Клієнт (client) – це особа, яка користується послугами установи, банку.

Клімат (climate) – це психологічний настрій у групі або колективі.

Кодекс (code) – це єдиний законодавчий акт, який систематизує певну галузь права.

Колега (colleague) – це товариш по роботі, професії.

Колегія (board) – це група осіб, що створюють адміністративний або дорадчий орган.

Колектив (collective) – це соціальна організація, для якої характерна спільна соціально значуща діяльність. Це група осіб, що спільно працюють, де люди взаємодіють один з одним таким чином, що кожен впливає

на інших та одночасно перебувають під їхнім впливом. Ознаки: спільна діяльність; наявність загальних інтересів, цілей, завдань; єдина організація й управління, відносна стійкість і тривалість функціонування. Колективи бувають трудові, суспільно-політичні, спортивні, військові, побутові. Процес формування нового полягає в послідовному проходженні окремих стадій його розвитку виникнення; формування; стабілізації; удосконалення або розпаду.

Колективний договір (collective agreement) – це правовий акт (угода), що регулює соціально-трудові відносини й укладається працівниками організації з роботодавцем; представниками працівників є органи професійних спілок і їхніх об'єднань, уповноважені на представництво, відповідно до їхніх статутів, органи громадського самоврядування, утворені на загальних зборах (конференції) працівників організації й уповноважені ними.

Команда (team) – це ретельно сформований, добре керований колектив, який швидко та ефективно реагує на будь-які зміни, вирішує всі завдання як єдине ціле. Головні складові діяльності: єдність цілі; загальні справи (як на роботі, так і на відпочинку); наявність ритуалів та символіки; взаємна довіра між членами команди; відкритість у спілкуванні, добрі взаємини зі всіма членами команди; загальна відповідальність за якість результатів та дотримання певних стандартів діяльності; оцінювання та визнання членів команди; висока моральність; гордість за належність до певної команди та деякі інші.

Компетенція (sociability) – це єдність знань, професійного досвіду, здібностей діяти та навичок у поведінці індивіда, що визначаються метою, заданістю ситуації та посадою.

Комунікбельність (communication) – це можливість, здатність до спілкування контактів та зв'язків; комунікація спілкування з передаванням інформації за допомогою технічних пристроїв.

Компроміс (compromise) – це угода завдяки відходу від своїх вимог.

Консенсус (consensus) – це ухвалення рішення на основі загальної згоди учасників.

Конкуренція (competition) – це суперництво між товаровиробниками за кращі, економічно вигідніші умови виробництва та реалізації продукції.

Конкурс (contest) – це відбір найкращих серед учасників.

Консалтинг (consulting) – це консультативна діяльність щодо широкого кола питань і проблем розвитку та підвищення ефективності підприємства. Така діяльність за певну (обумовлену договором) винагороду може здійснюватися як індивідуальними консультантами, так і спеціалізованими організаціями.

Контракт (contract) – це особлива форма трудового договору.

Контролінг персоналу (staff controlling) – це сучасна концепція управління персоналом, орієнтована на аналіз виключно кількісних показників, сферу управління персоналом, якісний аналіз економічного й соціального компонентів ефективності. Найважливішими функціями є функція управління й контролю, тобто аналіз залучення персоналу й досягнутих за рахунок цього результатів; формулювання гіпотез про вплив застосованого набору прийомів управління персоналом на економічну й соціальну ефективність, використовуваних як орієнтована на ухвалення управлінських рішень інформаційна база планування; координаційна функція, тобто координація окремих заходів у сфері економіки персоналу (залучення персоналу, розвиток персоналу) один з одним і координація планування персоналу з сферами планування (планування збуту, фінансове й інвестиційне планування); функція підготовки інформації, тобто створення й підтримання цілеорієнтованої інтегрованої бази даних із персоналу.

Конфлікт (conflict) – це усвідомлене зіткнення, протиборство людей, інтересів, цілей, типів поведінки, настанов.

Корпорація (corporation) – це товариство, союз, група осіб, що об'єднуються добровільно за ознакою спільності (однаковості) професійних або групових інтересів; широко використовувана форма акціонерного товариства. В Україні корпораціями вважають договірні об'єднання, створювані за принципом суміщення виробничих, наукових і комерційних інтересів із делегуванням окремих повноважень кожним із його членів централізованому керівництву.

Корпоративна культура (corporate culture) – це система особистих та колективних цінностей, що приймаються та поділяються всіма членами організації.

Корпоративний дух (corporate spirit) – це наразі поняття указує на відданість ідеалам організації, відданість їй самій і його вважають важливим фактором управління організацією та персоналом.

Корпоративний тайм-менеджмент (corporate time management) – це будь-які комплексні технології організації діяльності фірми, тісно

пов'язані з оптимізацією тимчасових ресурсів. Наприклад, управління проектами, тотальне управління якістю. У вузькому значенні слова – це дисципліна на перетині особистого тайм-менеджменту та спільного менеджменту, що розглядає зв'язок особистого тайм-менеджменту працівників із системою управління фірмою.

Культура (culture) – це сукупність нормативних вимог до чинного рівня виробництва.

Культура спілкування (communication culture) – це система знань та навичок у тактичній поведінці в різних ситуаціях спілкування.

Лідерство (leadership) – це відносини домінування й підкорення, впливу та наслідування в системі міжособистісних відносин у групі.

Людський капітал (human capital) – це об'єднані разом інтелект, уміння та спеціальні знання, люди, які здатні вчитися, змінюватися, вводити нове та створювати дух творчості й забезпечити довге життя організації.

Людські ресурси (особистість) (human resources (personality)) – це сукупність різних якостей людей, які виявляються у процесі їхньої трудової діяльності.

Меланхолік (melancholic) – це суб'єкт, який має один із чотирьох типів темпераменту.

Менеджер (manager) – це найманий працівник, фахівець з управління певними видами підприємницької діяльності, який належить до керівного складу фірм, компаній, фінансових установ і банків, їхніх структурних підрозділів і наділений виконавчою владою.

Метод ідеалізації (method of idealization) – це один із методів творчого пошуку підприємницької ідеї, що ґрунтується на ініціюванні уявлення про ідеальне розв'язання проблеми, яке може підказати новий спосіб її практичного вирішення.

Метод колективного блокнота (collective notebook method) – це метод, що поєднує індивідуальне висунення підприємницької ідеї з колективним її оцінюванням. Водночас кожний учасник процесу пошуку підприємницької ідеї отримує спеціальний блокнот, у якому викладено зміст розв'язуваної проблеми. Протягом певного часу кожний учасник обговорення записує у блокнот власні ідеї щодо розв'язання проблеми. Потім керівник групи учасників узагальнює накопичену інформацію, організовує творчу дискусію, за результатами якої ухвалюють відповідне рішення.

Метод контрольних запитань (method of control questions) – це метод пошуку нової підприємницької ідеї, сутність якого полягає в тому,

щоб за допомогою певних блоків контрольних запитань ініціювати розв'язання обговорюваної проблеми та стимулювати думку респондентів.

Метод конференції ідей (conference ideas method) – це метод пошуку нової підприємницької ідеї, який за своїм змістом схожий на метод мозкового штурму, але відрізняється від нього тим, що допускає доброзичливу критику, яка спрямовує висунуті ідеї в потрібному напрямі.

Метод мозкового штурму (brainstorming method) – це один із найбільш ефективних методів пошуку нової підприємницької ідеї, який полягає у співпраці певної групи спеціалістів шляхом проведення колективної дискусії з конкретного кола питань. У ході такої дискусії жодних критичних коментарів не допускають, а кожний учасник має право висунути найфантастичнішу ідею.

Метод морфологічного аналізу (morphological analysis method) – це метод пошуку нової підприємницької ідеї, заснований на застосуванні комбінаторики, тобто дослідженні можливих варіантів, зважаючи на закономірності побудови (морфології) об'єкта, що підлягає вивченню й аналізу. Комбінуванням можливих варіантів намагаються окреслити різні рішення щодо нових підприємницьких ідей.

Методи управління соціально-психологічним кліматом у колективі (methods of social and psychological climate management in a team) – це засоби впливу на колективи та на окремих працівників. У теорії та практиці управління персоналом ці методи умовно диференціюють на три групи: а) власно психологічного характеру (тренінги та ділові ігри, психотехнічні сеанси, індивідуальна психологічна діагностика, скерована психологічна допомога); б) організаційно-адміністративного характеру (додаткове навчання керівників підрозділів та органів, звільнення професійних порушників спокою); в) соціально-психологічного характеру (лекції, семінари, організація сумісного відпочинку, проведення культурно-масових заходів тощо).

Міграція (migration) – це переміщення працездатного населення з однієї місцевості в іншу.

Міжгрупові відносини (intergroup relations) – це суб'єктивне сприйняття різноманітних зв'язків, які виникають між соціальними групами, а також обумовлений спосіб взаємодії між ними.

Моніторинг (monitoring) – це постійний нагляд за різноспрямованою діяльністю суб'єктів господарювання та підприємництва. Першочергову увагу приділяють моніторингу фінансово-виробничої й екологічної діяльності окремих суб'єктів господарювання.

Мораль (morality) – це сукупність принципів і норм які належать людині та слугують для оцінювання своїх дій.

Мотивація (motivation) – це сукупність управлінських дій, спрямованих на спонукання себе та інших працівників на досягнення особистих цілей.

Наставництво (mentoring) – це специфічна непрофесійна педагогічна діяльність, спрямована на формування в молоді активної життєвої позиції, стійких професійних орієнтацій для адаптації у трудовому колективі.

Набір кадрів (staffing) – це масове прийняття на роботу персоналу до організації. Цей процес містить: аналіз потреби в кадрах – загальний аналіз теперішніх та майбутніх потреб; визначення вимог до персоналу – точне визначення того, хто потрібний організації, шляхом аналізу роботи (робочого місця, посади), підготовка опису цієї роботи, особистої специфікації, а також визначення термінів та умов набору; визначення основних джерел надходження кандидатів; вибір методик відбору кадрів.

Наймання кадрів (recruitment) – це комплекс організаційних заходів, який містить всі етапи набору кадрів, а також відбір кадрів та прийняття на роботу. Декотрі фахівці з управління персоналом вважають, що цей процес закінчується введенням на посаду.

Невиробнича сфера (non-production sphere) – це комплекс галузей народного господарства, не зайнятих виробництвом матеріальних благ, але таких, що забезпечують організацію їхнього обміну, розподілу та споживання, і надають послуги нематеріального характеру.

Недисциплінованість (indiscipline) – це якість особи як небажання виконати передбачені норми поведінки, що часто є недоліком виконання як вияв відсутності вольових навичок.

Норма часу (norm of time) – це науково обґрунтована й регламентована величина витрат робочого часу на виробництво одиниці продукції (роботи) в людино-годинах, людино-днях.

Носії функцій управління персоналом (personnel management functions departments) – це підрозділи та посадові особи організації, які виконують функції управління персоналом. Це керівництво організації (зокрема колективні органи управління), заступники керівника організації, лінійні керівники підрозділів виробничих і функціональних підрозділів, керівник служби управління персоналом, підрозділи з управління персоналом, фахівці, що займаються проблемами управління персоналом.

Ноу-хау (know-how) – це сукупність різних знань науково-технічного, виробничого, організаційного, економічного та правового характеру; дослідних даних щодо певної технології, професійної діяльності фірми, що не стали загальновідомим надбанням, не запатентовані, не захищені правами промислової (інтелектуальної) власності й через це належать, зазвичай, до комерційної таємниці.

Об'єкт управління (management object) – це керована ланка, елемент системи управління, який сприймає дію управління з боку інших елементів.

Об'єкт управління людськими ресурсами (human resources management object) – це організація як єдине ціле; структурні підрозділи, незалежно від кількості ієрархічних рівнів управління; первинні трудові колективи, наймані працівники.

Оборот кадрів (employee turnover) – це зміна кількості персоналу організації в результаті прийняття або звільнення працівників. Обороти кадрів розподіляють на потрібний та зайвий. Перший становлять працівники, що вибули через об'єктивні причини, тобто такі, що не залежать від організації – це виробничі (скорочення штатів); особисті поважні (вихід на пенсію). Другий показник охоплює працівників, звільнених за власним бажанням або за різного роду порушення.

Опитування (poll) – це метод збирання первинної інформації шляхом звернення із запитаннями до людей.

Оплата праці (labour remuneration) – це матеріальна, переважно, грошова винагорода працівників за працю.

Оптимальність (optimality) – це один із принципів планування, ціноутворення, управління, мінімум витрат, але максимум прибутку.

Організаційна структура управління (organizational management structure) – це форма системи управління, яка визначає склад, взаємодію й підпорядкованість її елементів (виробничих та управлінських підрозділів). У практиці господарювання застосовують кілька типових структур управління: лінійну, функціональну, лінійно-функціональну, програмно-цільову (проектного управління, запровадження нововведень, матричну). Організаційною основою найбільш поширеної лінійно-функціональної системи управління є лінійна підпорядкованість виконавців і керівників відповідних рангів; для кваліфікованої допомоги лінійним керівникам створюють функціональні служби. Організаційні структури проектного управління об'єднують дві основні ланки: групу розвитку (стратегія й наукові

дослідження, фінанси та ресурсне забезпечення); проєктні групи (розроблення та реалізація проєктів створення й освоєння нових виробів). Матричні структури інтегрують функціональне та проєктне управління, передбачають створення тимчасових проєктних груп.

Організаційні здібності (organizational ability) – це здібності організаторської діяльності – це комунікативні здібності, практичний розум, критичність, ініціативність, тактовність, вимогливість до себе та до інших, наполегливість.

Організація (organization) – це сукупність людей, груп, об'єднаних для виконання певного завдання. Діяльність із налагодження роботи інших людей.

Організація праці (organization of work) – це система впорядкування, раціонального використання робочої сили на підприємстві.

Організація управління (management organization) – це створення системи управління, побудова та порядок функціонування організованої системи управління.

Особистість (personality) – це стійка система рис індивіда, яка характеризується стійкою системою мотивів, інтересів, переконань.

Оцінювання (assessment) – це результат визначення й аналізу якісних і кількісних характеристик керованого об'єкта управління.

Партнерство (partnership) – це юридична форма організації підприємницької діяльності, яка полягає у співробітництві кількох юридичних або фізичних осіб, які беруть участь у діяльності підприємства власним капіталом та особистою працею на основі партнерського договору.

Партнерські зв'язки (partnership relations) – це система договірних відносин, які встановлюються між підприємцями (партнерами) і дозволяють кожному з них досягти очікуваного результату шляхом обміну плодами своєї діяльності.

Пасивна кадрова політика (passive personnel policy) – це відсутність у керівництва організації чітко виявленої програми дій щодо персоналу, зведення кадрової роботи до ліквідації негативних наслідків.

Патерналізм (paternalism) – це "батьківське" ставлення деяких підприємців до зайнятих у них працівників і відповідна цій доктрині політика проведення благодійних заходів; складова частина теорії та практики людських відносин і соціального партнерства. Патерналізм навчання, заснованого на вихованні в зайнятих в організації людей почуття, що вони – члени однієї родини, шляхом довічного наймання працівників, планування службової кар'єри, неординарних форм спілкування з керівництвом тощо.

Переговори (talks) – це переговорний процес для спільної взаємодії.

Персонал (personnel) – це сукупність людських ресурсів, які має організація.

Підбір кадрів (staff selection) – це визначення особистих і професійних якостей людей для визначення їхньої відповідності виконуваній роботі.

Планування просування по службі (career promotion planning) – це визначення шляху розвитку конкретного співробітника у його діяльності на фірмі, здійснюване заздалегідь. Основні питання, із яких мають бути ухвалені управлінські рішення у процесі планування, кар'єри, полягають у визначенні цієї послідовності посад і формуванні критеріїв для відбору та просування співробітників.

Плинність (fluidity) – це добровільне офіційне вивільнення найманого працівника з однієї організації (фірми) на підставі самостійно ухваленого ним рішення.

Поведінка (behaviour) – це зовнішні вияви активності людини, визначені соціальними потребами, нормами та правилами суспільного життя людей.

Покарання (punishment) – це спосіб виховання особистості або групи осіб, щоб дати зрозуміти недопустимість порушення чинних норм.

Потреба (need) – це стан недостатчі у предметах, об'єктах, без яких неможливий розвиток і життєдіяльність людини.

Працездатність (efficiency) – це потенціальна можливість людини виконувати роботу на заданому рівні ефективності протягом визначеного часу.

Предмет управління людськими ресурсами (human resources management subject) – це сукупність видів діяльності з управління персоналом (процес планування, підбору, адаптації, підготовки, оцінювання та безперервного навчання персоналу, мотивації, управління кар'єрою).

Преміювання (bonuses) – це форма оплати праці, за якої за виконання (перевиконання) визначених показників виплачують додаткову винагороду.

Принципи управління (management principles) – це основні положення, які визначають побудову і функціонування системи управління підприємства, галузі, сфери діяльності.

Пріоритет (priority) – це переважне, найважливіше значення чогось.

Прогнозування (forecasting) – це науково обґрунтовані дослідження перспектив якогось явища (соціального, економічного та ін.) на визначений строк.

Програма розвитку працівника (employee development programme) – це перелік заходів, спрямованих на здобуття працівником додаткових знань та навичок у роботі, удосконалення його мотиваційних спрямувань та особистих якостей, а також на кар'єрні пересування працівника. Програму розвитку працівника формують за результатами його ділової оцінки. У процесі формування програми беруть участь фахівці з управління персоналом, сам працівник та його керівник.

Професійна підготовка (professional training) – це система організаційних і педагогічних заходів, які забезпечують формування професійних знань, навичок, умінь та професійної готовності.

Професійна рекреація (professional recreation) – це відпочинок, із метою відновлення працівником сил, морального стану, енергії, витрачених у процесі трудової діяльності та потрібних для кваліфікованого виконання своїх службових обов'язків.

Професійний розвиток особистості (personality professional development) – це професійне формування особистості у процесі соціалізації. Процес підготовки людини до певного виду трудової діяльності містить засвоєння потрібних трудових навичок і функцій; соціальних норм поведінки; системи моральних цінностей.

Професіографія (professiographia) – це опис і класифікація чинних професій за різними категоріями.

Професія (profession) – це комплекс спеціальних теоретичних знань і практичних навичок, набутих людиною в результаті спеціальної підготовки та досвіду роботи в цій сфері.

Режим праці та відпочинку (mode of work and rest) – це розпорядок чергування та тривалості робочого часу й перерв для відпочинку, установлений для кожного виду робіт. Основою проєктування раціональних режиму праці та відпочинку є зміна працездатності протягом зміни, доби, тижня, місяця, року. У процесі проєктування враховують усі перерви, які можуть бути на виробництві: перерва на обід, мікро- і макропаузи.

Результативність управління (management performance) – це ступінь досягнення цілей управління, що поєднують цілі управлінської та виконавської діяльності (інтегральний результат виконавської системи).

Резюме (resume) – це короткий опис біографії потенційного працівника, де вказано його освіту, досвід, інтереси та іншу інформацію. Мета – самохарактеристика, об'єктивний життєпис, ефективний засіб самореклами, самомаркетингу на ринку праці. Резюме має відображати три основні якості, необхідні працівнику: це освіченість, продуктивність і необмеженість можливостей.

Реорганізація (reorganization) – це переустрій, перетворення юридичної особи.

Робоча сила (workforce) – це сукупність фізичних і розумових здібностей людини, які вона використовує для виробництва матеріальних благ та послуг.

Робоче місце (workplace) – це зона прикладання праці, оснащена необхідними засобами для трудової діяльності одного виконавця.

Робочий час (working hours) – це встановлений час, упродовж якого працівник має виконувати свої обов'язки на підприємстві.

Розпорядження (order) – це акт управлінського рішення, виданий посадовою особою для вирішення питання оперативного управління.

Розстановлення кадрів (staff placement) – це раціональний розподіл кадрів організації за структурними підрозділами, дільницями, робочими місцями. Під час розстановлення кадрів необхідно дотримуватися принципів відповідності, перспективності, змінюваності.

Ротація кадрів (staff rotation) – це елемент кадрового менеджменту, різновид соціальних (управлінських) технологій; послідовна зміна професійних обов'язків, почергове перебування на тій або тій посаді, із метою освоєння працівником суміжних професій, різних функцій, специфіки й технології ухвалення рішень. Використовують як метод зниження монотонності, рутинності праці, збагачення змісту професійної діяльності шляхом більшої різноманітності функцій, як один із факторів трудової мотивації. Крім того, ротація сприяє здобуттю різнобічнішого практичного досвіду, необхідного для висування на ту або ту керівну посаду, що особливо важливо в умовах обмежених можливостей матеріального стимулювання й (або) вертикальних переміщень (характерних для невеликих організацій).

Ротація роботи (job rotation (periodic job change)) – це підхід до управління персоналом і кадрами, що містить переміщення працівників з одного робочого місця для підвищення загальної продуктивності праці шляхом ознайомлення працівників із різними виробничими завданнями організації.

Самоорганізація управління (management self-organization) – це здатність системи самостійно без впливу ззовні підвищувати свою впорядкованість, організовувати роботи щодо вдосконалення управління.

Самоуправління (self-management) – це автономне функціонування організаційної системи, правомірне ухвалення рішень із внутрішніх проблем, залучення виконавців у процеси підготовки рішень.

Сексуальні домагання (sexual harassment) – це дії сексуального характеру, виявлені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Службово-професійне просування (job promotion) – це серія поступальних пересувань на різних посадах, яка сприяє розвитку як організації, так і особистості. Соціально-психологічний клімат – це комплексний психологічний стан колективу, який відображає особливості соціального сприйняття різних сторін його життя та діяльності, ступінь задоволення або спонукання до успішного виконання поставлених завдань. Об'єктивно виявляється в характері тих взаємин, які складаються поміж членами колективу, а суб'єктивно – у почутті задоволення різними аспектами життя колективу, яке переживають працівники.

Слухи (rumors) – це специфічний вид міжособистісної комунікації, у процесі якої відтворюють реальні або вигадані події, передають широкій аудиторії людей.

Спілкування (communication) – це процес установаження й розвитку контактів між людьми, обмін інформацією, сприйняття та розуміння іншої людини.

Стиль керівництва (leadership style) – це система засобів управлінського впливу керівника на підлеглого, обумовлена взаємовідносинами керівника з підлеглими та особистими якостями всіх членів колективу.

Стиль управління (management style) – це сукупність методів, прийомів і способів, які використовує апарат управління у процесі вирішення управлінських завдань на всіх етапах процесу управління; це форма виявлення сутності управлінських взаємовідносин.

Стратегія (strategy) – це генеральна довгострокова програма дій і порядок розподілу пріоритетів та ресурсів організації для досягнення її цілей.

Стрес (stress) – це стан напруги, сукупність захисних реакцій організму людини у відповідь на вплив різних несприятливих факторів.

Суб'єкт управління людськими ресурсами (human resources management subject) – це лінійні та функціональні керівники всіх рівнів управління, працівники підрозділів, які забезпечують керівників необхідною для управління персоналом інформацією.

Субординація (subordination) – це система службового підпорядкування молодших старшим, на правилах службової дисципліни.

Технологія управління персоналом (personnel management technology) – це сукупність прийомів, засобів, форм і методів впливу на персонал у процесі його наймання, використання, розвитку та звільнення, із метою досягання найкращих результатів трудової діяльності. Регламентовано спеціально розробленими нормативно-методичними документами: норми та нормативами, положеннями, посадовими інструкціями, стандартами організації, схемами документообігу, схемами функціональних взаємозв'язків та іншими документами.

Тип управління (management type) – це характеристика того, як ухвалюють (управлінська форма) і в який спосіб реалізують (важіль управління) управлінські рішення.

Трудова дисципліна (labor discipline) – це точне дотримання встановленого порядку на виробництві, своєчасний вихід на роботу, дотримання робочого часу, своєчасне виконання розпоряджень адміністрації.

Трудовий договір (employment contract) – це угода, яка укладається між працівником і підприємством щодо роботи в колективі.

Трудовий потенціал працівника (employee work potential) – це сукупність різних якостей, що визначають працездатність працівника й узагальнюють показник особистісного факторам виробництва. Якості пов'язано: зі здатністю та схильністю працівника до праці, станом його здоров'я, витривалістю, типом нервової системи, тобто всім тим, що відображає фізичний і психологічний потенціал; з обсягом загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, що визначають здатність до праці певної кваліфікації; із рівнем свідомості та відповідальності, соціальної зрілості, ідейної переконаності, інтересів і потреб тощо.

Трудові спори (labor disputes) – це розбіжності, які виникають між адміністрацією підприємства та працівниками щодо мов праці.

Умови праці (working conditions) – у своїх загальних рисах характеризуються системою факторів, що визначають працездатність людини, витрати та результати праці. За ознакою "зміст" виділяють такі фактори:

психофізіологічні (фізичне навантаження, нервово-психічне напруження, монотонність праці, режим праці та відпочинку тощо); санітарно-гігієнічні (температура повітря, рівень шуму, освітленості, відповідна організація робочого місця); соціально-психологічні (форми взаємовідносин у колективі, ступінь благополучності соціально-психологічного клімату); естетичні (наприклад, використання певного кольору під час оформлення приміщення). За ступенем сумарного впливу на працівників, тобто залежно від важкості праці, розрізняють шість груп умов праці: комфортні; такі, що відповідають нормативним умовам праці; несприятливі; шкідливі; екстремальні та неприпустимі.

Умови праці (working conditions) – це сукупність факторів виробничого середовища, які впливають у процесі праці на стан працівника та результати роботи.

Умови успішної адаптації персоналу (successful staff adaptation conditions) – це обставини, причини від яких залежить успішність трудової адаптації. Такими є: якісний рівень роботи із професійної орієнтації потенційних працівників; об'єктивність ділового оцінювання персоналу (як під час відбору, так і у процесі трудової адаптації працівників); відпрацьованість організаційного механізму управління процесом адаптації; престиж та привабливість професії, діяльності саме в цій організації; особливості організації праці; гнучкість системи навчання персоналу, яка діє всередині організації; особливості соціально-психологічного клімату; особистісні якості працівника.

Управління (management) – це сукупність дій, спрямованих на підтримання чи поліпшення функціонування об'єкта, відповідно до наявної програми, яку створюють для досягнення певних цілей.

Управління діловою кар'єрою (career management) – це заходи, які проводяться кадровою службою організації щодо планування, організації, мотивації та контролю за кар'єрним зростанням працівника, зважаючи на його цілі, потреби, можливості, здібності та схильності, а також на цілі, потреби, можливості та соціально-економічні умови організації.

Управлінська команда (management team) – це об'єднана спільною діяльністю група керівників підприємства, яка має спільні цілі й уявлення про способи їхнього досягнення; об'єднання учасників управлінського процесу навколо коротко- чи довгострокових цілей управлінської підсистеми, що визначено високим рівнем спільності, взаємної довіри, готовності до взаємодопомоги з тенденцією перенесення зусиль на реалізацію інших цілей.

Управління конфліктами (conflict management) – це цілеспрямований вплив на усунення (мінімізацію) причин, що породили конфлікт та/або на корекцію поведінки учасників конфлікту.

Управління поведінкою (behaviour management) – це система заходів щодо формування принципів, норм поведінки людей в організації; дозволяє організації досягти поставлених цілей у потрібні строки та з розумними витратами. Засоби достатньо різноманітні. Методи адміністративного впливу: накази, розпорядження, посадові інструкції, положення. Матеріальні винагороди: усі системи стимулювання труда чітко пов'язано з цілями діяльності організації. Комплекс заходів щодо соціально-психологічного впливу на поведінку працівників: формування сприятливого психологічного клімату колективу, підбір психологічно сумісних спеціалістів у групи для виконання завдання, відрядження, стажування.

Управління службово-професійним просуванням (career promotion management) – це планування, створення, організація функціонування, аналіз діяльності систем посадового просування персоналу та контроль в організації за нею; сукупність методів оцінювання, підбору та розставлення всіх категорій управлінського апарату в організації.

Управління стресами (stress management) – це запровадження та використання системи заходів, спрямованих на адаптацію особистості до стресових ситуацій, а також на запобігання цим ситуаціям. Перший спосіб здійснюють на рівні організації – у результаті зміни в політиці, структурі виробництва, виробленні чітких вимог до працівників, оцінювання їхньої діяльності. Такі зміни усувають джерело стресових ситуацій. Другий спосіб на рівні окремої особистості – полягає в тому, щоб навчити справлятися зі стресами індивідуально, використовуючи спеціальні програми щодо нейтралізації стресів.

Ухвалення рішень (decision making) – це складний, багатогранний і відповідальний процес, що складається з багатьох послідовно пов'язаних між собою етапів.

Фактори плинності кадрів (staff turnover factors) – це загальні причини, які зумовлюють плинність. За ступенем керованості можуть бути розподілено на три групи: фактори, що виникають у самій організації, рівень оплати праці, умови праці, перспектива професійного зростання; особистісні фактори – вік працівників, рівень їхнього освіти, досвід роботи; фактори, які є зовнішні щодо організації: економічна ситуація в регіоні; сімейні обставини. Своєю чергою, у кожній із цих груп можна виділити

фактори, які відрізняються за силою та характером їхнього впливу на мобільність працівників.

Фахівець (specialist) – це працівник, який виконує функції управління, наприклад економіст, бухгалтер, юрист, фахівець з управління персоналом, зі зв'язків із громадськістю, маркетингу.

Формування колективу (team formation) – це процес розвитку й удосконалення якісних характеристик колективу.

Фрустрація (frustration) – це психічний стан, який виникає в разі реальної або уявної перешкоди, яка заважає досягненню мети.

Функція (function) – це конкретний обов'язок.

Функції управління людськими ресурсами (human resource management functions) – це ті завдання, що вирішують як у великих, так і в невеликих організаціях у процесі формування й координації людських ресурсів. Функції УЛР пов'язано з різноманітними видами управлінської діяльності та містять забезпечення однакових можливостей для всіх працівників (право будь-якої людини на роботу) і виконання інших зобов'язань перед державою. Здійснення аналізу робочих місць для визначення специфічних вимог кожного робочого місця. Аналіз можливостей персоналу організації, що сприяють досягненню цілей організації. Розроблення та здійснення плану, що реалізує ці вимоги. Набір персоналу, що відповідає потребам організації. Відбір і прийом персоналу для заповнення вакансій. Орієнтація і навчання персоналу.

Характеристика (characteristic) – це сукупність описування властивостей працівника про його характер, здібності та професійну кваліфікацію. Офіційний документ з описанням про службову й суспільну діяльність працівника.

Штат (staff) – це постійний склад працівників підприємства. Штатно-посадова книга – це основний робочий документ відділу кадрів, який показує стан укомплектованості апарату підприємства.

Адміністративний менеджмент (терміни до освітнього компоненту)

Адміністративна мотивація (administrative motivation) – враховує виконання працівником наказів, команд адміністрації, водночас використовують заохочувальні заходи (матеріальну винагороду, посадове підвищення, подяки, поліпшення умов праці тощо) або санкції за порушення вимог (стягнення, догана, переведення на нижчу посаду, звільнення).

Адміністративне управління (administrative management) – це сфера управління, що займається цілями, функціями та проблемами організаційних компонентів як єдиного цілого.

Адміністративний вплив (administrative influence) – це цілеспрямована зміна суб'єктом управління стану об'єкта.

Адміністративний контроль (administrative control) – це управлінська діяльність, спрямована на визначення поточного стану керівної підсистеми системи управління організацією та процеси, що в ній відбуваються, із метою виявлення можливих відхилень від заданого режиму функціонування.

Адміністративний менеджмент (administrative management) – це один з напрямів сучасного менеджменту, які вивчають адміністративно-розпорядчі форми управління.

Адміністративний ресурс (administrative resource) – це наявні в системі державного управління засоби, механізми, владні повноваження та людські ресурси, залучені для підвищення ефективності функціонування державних інституцій та створення додаткової суспільної вартості.

Адміністративно-командне управління (administrative and command management) – це організаційний, регуляторний та контрольний вид діяльності (вплив) держави, для якого характерна централізація влади, управління всіма сферами суспільних відносин, надмірна регламентація та бюрократизація всіх сфер суспільного життя.

Адміністрація (administration) – 1) це управлінська діяльність державних органів; організаційна діяльність у сфері управління; органи виконавчої влади держави; урядовий апарат; посадові особи, які управляють персоналом будь-якої установи, підприємства; розпорядники, відповідальні упорядники; 2) це керівництво фірми, підприємства, організації, апарат управління; коло осіб, уповноважених здійснювати оперативне управління, виступати як юридична особа, офіційно представляти організацію, установа. До адміністрації підприємства, фірми прийнято зараховувати керівника (президента), його заступників (віцепрезидентів), виконавчих директорів, головного бухгалтера, провідних менеджерів. Керівника призначають засновники, а інших членів адміністрації приймає на роботу вже призначений керівник. Адміністрація бере на себе всю повну відповідальність за всі рішення у сфері управління підприємством.

Альтернатива (alternative) – це необхідність у виборі однієї із двох чи кількох можливостей, кожна з яких іноді виключає одна одну.

Баланс (balance) – це двостороння бюджетна таблиця, у лівій частині якої відображають джерела ресурсів, а у правій – їхній розподіл.

Балансовий метод планування (balance method of planning) – означає, з одного боку, планові величини ресурсів, необхідних для діяльності підприємства в наступний плановий період, а з іншого джерела – покриття цих ресурсів.

Бізнес-адміністрування (business administration) – це процес управління прибутковою або неприбутковою організацією для того, аби вона залишалася стабільною та вдосконалювала свою діяльність.

Види лідера (types of leader) – це лідер-організатор (виконує функцію групової інтеграції); лідер-ініціатор (очолює групу під час розв'язання нових проблем, висуває ідеї); лідер-генератор емоційного настрою (домінує у формуванні настрою групи); лідер-ерудит (відрізняється широтою знань); лідер-еталон (є центром емоційного тяжіння, відповідає ролі "зірки", слугує зразком, ідеалом); лідер-умілець (фахівець у якомусь виді діяльності).

Винагорода за кінцевий результат діяльності (remuneration for the end result of activity) – пов'язана з досягнутими показниками, тому вона має відповідати дійсному внеску кожного управлінця, бути справедливою, спонукати працівника до досягнення в майбутньому вищих показників.

Відповідальність (responsibility) – це зобов'язаність вирішувати поставлені завдання та відповідати за якість їхнього виконання. Указівку здійснюють в усній формі, застосовують на нижчому рівні управління.

Влада (power) – це можливість керівника (або групи керівників) розпоряджатися ресурсами, впливати на дії й поведінку людей за допомогою певних засобів – волі, авторитету, права, насильства (підвищення, заохочення) і зворотну владу, спрямовану на те, щоб стримувати (влада заборони).

Внутрішньофірмова кар'єра (inside career) – це зміна стадій розвитку працівника в межах одного підприємства.

Врівноважені рішення (balanced decisions) – це рішення які приймають менеджери, які уважно та критично ставляться до своїх дій.

Вторинні потреби людини (secondary human needs) – це потреби в самоствердженні, повазі.

Горизонтальні зв'язки (horizontal ties) – це зв'язки між двома та більше рівними за положенням в ієрархії або статусом частинами або членами організації.

Громадські організації (public organizations) – це добровільні масові об'єднання громадян, що виникають, унаслідок їхнього волевиявлення, на основі спільних інтересів і завдань. Характеризуються чіткою структурою, їх створюють для задоволення та захисту своїх законних соціальних, економічних, творчих, вікових, національно-культурних, спортивних та інших спільних інтересів.

Групова норма (group norm) – це правило, стандарт поведінки у групі.

Делегування (delegation) – це передавання завдань і повноважень особі, яка бере на себе відповідальність за їхнє виконання.

Державно-адміністративне управління (public administration) – це вид державної діяльності з управління справами держави, у межах якого практично реалізують виконавчу владу.

Державне регулювання (state regulation) – це система заходів законодавчого, виконавчого та контрольованого характеру, які здійснюються відповідними державними органами та громадськими організаціями та спрямовані на певну сферу чи галузь суспільства.

Державне управління (governance) – це цілеспрямований організаційний та регуляторний вплив держави на стан і розвиток суспільних процесів, свідомість, поведінку й діяльність особи та громадянина, із метою досягнення цілей і реалізації функцій держави, відображених у конституції та законодавчих актах, шляхом запровадження державної політики, виробленої політичною системою та законодавчо закріпленої, через діяльність органів державної влади, наділених необхідною компетенцією.

Деструктивні цілі (destructive goals) – спрямовано на розчленування організації, тобто на ліквідацію окремих її елементів або наділення таких елементів повноваженнями та функціями, що суперечать цілям і завданням всієї організації.

Децентралізація (decentralization) – це передавання, або делегування, відповідальності за ряд ключових рішень, а отже, і передавання, відповідно до цієї відповідальності, прав на нижні рівні управління організацією. Це забезпечує зменшення обсягу робіт вищого керівництва, звільняє його час на вирішення кардинальних питань діяльності організації, працівники нижніх рівнів управління дістають більшу можливість

впливати на процес управління організацією, що своєю чергою, забезпечує ширший спектр мотивації праці, зменшується кількість необхідних погоджень, прискорюється процес ухвалення рішень.

Дисциплінарну відповідальність і стягнення (disciplinary responsibility and penalties) – застосовують у разі порушення трудового законодавства, коли має місце дисциплінарна провина, під якою розуміють протиправне винне невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків працівником.

Ефективність адміністративного менеджменту (effectiveness of administrative management) – це досягають за таких умов: витрати на управління скоротили, а показники управління не змінилися або навіть поліпшилися; витрати на управління не змінилися, а якість управлінської діяльності поліпшилася; витрати на управління підвищили, але значно поліпшилися показники якості управління. Ефективність адміністративного менеджменту може бути не тільки економічною, але й соціальною, соціально-економічною, політичною, соціально-психологічною. Визначення ефективності адміністративного менеджменту ґрунтується на зіставленні результатів із витратами, пов'язаними з їхнім досягненням.

Завдання управління (management tasks) – це сукупність організаційно пов'язаних операцій з опрацювання інформації, які здійснюються персоналом за допомогою технічних засобів, результатом виконання котрих є ухвалення управлінського рішення.

Заключний контроль (final control) – зворотний зв'язок здійснюють після того, як роботу виконано, або після завершення контрольованої діяльності.

Захист управлінської інформації (management information security) – це стан її захищеності від випадкових або навмисних впливів природного чи штучного характеру, що можуть заподіяти шкоду власникам або користувачам цієї інформації.

Індивідуальна управлінська концепція (individual management concept) – це система поглядів на управління, способи та тактику розв'язання управлінських проблем, генеральна ідея управління конкретного керівника.

Ієрархія (hierarchy) – це розташування частин цілого в порядку від вищого до нижчого.

Імпульсивні рішення (impulsive decisions) – це рішення, які менеджери легко генерують у великій кількості, але не можуть їх якісно перевірити, уточнити й оцінити. Ці рішення є недостатньо обґрунтованими та надійними.

Інертні рішення (inert decisions) – це рішення, які є результатом обережного пошуку менеджера, але не мають оригінальності, пошуку, новаторства, не відзначаються обґрунтованістю.

Інтуїтивне рішення (intuitive decisions) – це рішення менеджера, що будується на власному досвіді та відчутті правильності власного вибору. В основі рішення, побудованого на думці, лежать знання й досвід минулого.

Інформація (information) – це найважливіша складова як виробничого, так і управлінського процесу. Управлінська інформація становить різноманітні відомості економічного, технологічного, соціального, юридичного та іншого змісту.

Календар робіт (work calendar) – це документ, який показує календарні дати початку й завершення робіт, зважаючи на режим роботи проєктної команди, вихідних та святкових днів.

Керівництво (leadership/administration) – це вид управлінської діяльності, який на засадах влади забезпечує виконання функцій менеджменту, формування методів менеджменту та їхню трансформацію в управлінські рішення шляхом використання комунікацій.

Координація (coordination) – це процес, спрямований на забезпечення пропорційного й гармонійного розвитку різних напрямів діяльності організації за оптимальних витрат матеріальних, фінансових і трудових ресурсів; забезпечення погодженості між ланками управління, а також створення всередині організації раціональних зв'язків.

Координаційна функція у процесі управління організацією (coordination function in the process of managing an organization) – це вміння розумітися на людях: швидко та правильно оцінювати психологічні особливості, сильні та слабкі сторони людини, розподіляти завдання й ролі з урахуванням інтересів, можливостей і стану кожного.

Комунікації в організації (communication in an organization) – це процес взаємодії задіяних ланок, під час якого відбувається передавання інформації чи обмін нею.

Комунікація в управлінні (communication in management) – це процес спілкування, зв'язок між двома або більше індивідуумами, заснований на взаєморозумінні; повідомлення інформації від однієї особи до іншої або ряду осіб.

Конкурентоспроможність (competitiveness) – це становище організації в галузі, її спроможність конкурувати в боротьбі за споживача.

Контроль (control) – це вид управлінської діяльності, який забезпечує керівництву підприємств підтвердження щодо правильності його управлінських рішень, а також щодо здійснених ним поточних коректив.

Концепція (concept) – це система поглядів на ті чи ті явища; спосіб розгляду яких-небудь явищ, розуміння чого-небудь.

Короткострокові плани (short-term plans) – це плани, які складаються на період до 1 року і, зазвичай, не змінюються.

Корпоративна культура (corporate culture) – це особливий стиль поведінки, що культивується в корпорації та з'єднує чи роз'єднує працівників у процесі досягнення стратегічних і поточних цілей.

Критерії ефективності управлінської праці (criteria for the effectiveness of managerial work) – це якість розв'язання управлінських ситуацій, а також кількість якісно розв'язаних управлінських ситуацій певним керівником або колективом, який він очолює.

Культ особи (cult of personality) – це безмірне звеличення окремої особи (зазвичай, державного діяча), сліпе поклоніння, а іноді обожнювання людини, яка займає найвище становище в ієрархії політичної чи релігійної влади, надмірне перебільшення заслуг, функцій і ролі лідера.

Ланка управління (management level) – це самостійна частина організаційної структури на певному ступені (рівні), яка складається з апарату управління й операційних (виробничих) підрозділів.

Лінійна система управління (linear system of management) – це така організаційна структура, за якої кожний виконавець має тільки одного безпосереднього керівника.

Лінійні зв'язки (linear relations) – це відносини, у яких начальник реалізує свої владні права та здійснює пряме керівництво підлеглими, тобто ці зв'язки йдуть в організаційній ієрархії згори вниз і наявні у формі наказу, розпорядження, команди, вказівки.

Лінійні повноваження (linear powers) – це повноваження, які передаються безпосередньо від начальника до підлеглого. Вони надають керівнику узаконену владу впливу на підлеглих.

Матеріальна відповідальність і стягнення (financial liability and penalties) – це матеріальна відповідальність працівників виявляється у їхньому обов'язку відшкодувати збиток, заподіяний винною дією або бездіяльністю підприємству, у якому вони працюють. Матеріальну відповідальність накладають на працівників за збиток, заподіяний підприємству,

із яким вони перебувають у трудових відносинах, а також за збиток, що виник, у зв'язку з відшкодуванням ним збитку, заподіяного його працівниками третім особам, якщо цей збиток відшкодований підприємством.

Матеріальна мотивація (financial incentive) – це прагнення достатку, певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя. Сутність матеріальної мотивації працівників у формуванні загального підходу до оплати праці працівників і надання їм інших матеріальних заохочень, що сприяє посиленню прагнення працівників до продуктивної праці або досягнення інших позитивних результатів діяльності.

Менеджер (manager) – це спеціаліст, що професійно займається управлінською діяльністю в конкретній сфері функціонування підприємства.

Менеджмент (management) – це система, що передбачає здійснення способів, методів, принципів управління, уміння досягати поставлених цілей, спрямовувати працю людей, їхні знання, досвід, інтелект. Система не стала, а така, що постійно змінюється. Це процес погодження діяльності людей, об'єднаних в організацію для досягнення загальної мети.

Мережевий графік (network schedule) – це графічне подання робіт проекту, яке відображає їхню послідовність та взаємозв'язок. Для його побудови потрібно мати таку інформацію – це список робіт й логічні зв'язки між ними.

Метод управління (management method) – це метод впливу суб'єкта управління на об'єкт щодо практичного здійснення стратегічних і тактичних цілей системи управління.

Механізм адміністрування (administration mechanism) – це система важелів, інструментів і процедур взаємодії різних суб'єктів і об'єктів, що цілеспрямовано функціонує та становить складну за природою, інтегральну за формою організацію, що динамічно функціонує. Основна мета розроблення й застосування механізму адміністрування – забезпечення цілеспрямованого функціонування організації.

Місія (mission) – це чітко виявлена причина функціонування організації.

Множинний підхід до оцінювання ефективності управління (multiple approach to evaluating management performance) – це спроби оцінити ефективність управління за допомогою синтетичних (узагальнювальних) показників, за допомогою яких охоплюють найважливіші аспекти управлінської діяльності конкретної організації.

Модель (model) – це відображення у схемі, формулі, зразку тощо характерних ознак об'єкта, який досліджують.

Модель раціонального ухвалення рішень (rational decision making model) – це модель, що складається з таких етапів виявлення та діагностування проблеми; формування обмежень і критеріїв для ухвалення рішень; виявлення альтернатив; оцінювання альтернатив; вибір оптимальної альтернативи; ухвалення рішення; організація реалізації ухваленого рішення.

Морально-етичні методи (moral and ethical methods) – це методи, засновані на зверненні до гідності, честі та совісті людини та спрямовані на формування доброї психологічної обстановки, сприятливої для вирішення поставлених завдань. Наприклад, нагороди, відзнаки, заохочення.

Мотив афіліації (affiliation motive) – спонукає заводити дружбу та відчувати свою причетність до інших людей, жити разом із ними, приєднуватися до групи.

Мотивація (motivation) – це процес спонукання себе та інших до діяльності задля досягнення особистих цілей або цілей організації.

Мотивування керівника (motivation of the head) – це динамічний процес внутрішнього психологічного та фізіологічного управління його поведінкою, що передбачає ініціативу, організацію діяльності, підтримку та спрямований на досягнення особистих цілей та цілей організації.

Наказ (order) – це документ, у якому сформульовані цілі, зміст, обсяг і терміни виконання завдань, зазначені виконавці й умови виконання цих завдань, а також визначено посадову особу, що здійснює виконання. Видає наказ керівник підприємства або посадова особа, якій делеговано відповідні повноваження.

Наставляння (mentoring) – це метод однократного застосування з боку керівника, коли він намагається аргументовано пояснити доцільність трудового завдання для підлеглого.

Невербальні комунікації (non-verbal communication) – це повідомлення, що виявляються певними діями людей.

Неформальні зв'язки (informal relations) – з'являються тоді, коли формальні не виявляють своєї ролі або не слугують інтересам робітника чи організації.

Неформальні комунікації (informal communication) – це обмін інформацією (не пов'язаною з формальними каналами) між двома й більше особами.

Низхідні комунікації (downlink communication) – це процес передавання повідомлення з вищих рівнів управління на нижчі.

Нормативний метод (normative method) – в основу планових завдань на певний період закладають норми витрат різних ресурсів на одиницю продукції (сировини, матеріалів, обладнання, робочого часу, грошових засобів тощо). Нормативний метод планування використовують як самостійно, так і в ролі допоміжного щодо балансового методу. Норми та нормативи, які використовують у плануванні, можуть бути натуральними, вартісними та часовими.

Нормативний метод планування (normative planning method) – це найточніший метод планування, що базується на науково обґрунтованих нормах витрат основних видів ресурсів.

Нормування (normalization) – це метод управління, який використовує норми, що мають конкретне числове обчислення, і нормативи, що мають загальний, типовий характер і є основою для розроблення норм.

Обережні рішення (careful decisions) – характеризуються ретельним оцінюванням всіх варіантів і відзначаються новизною та оригінальністю.

Об'єкти контролю (objects of control) – це місія, цілі та стратегія підприємства, здійснення виробничих процесів, діяльність структурних підрозділів та окремих виконавців.

Об'єктивні фактори (objective factors) – це фактори, які пов'язані з управлінською ситуацією та не залежать безпосередньо від психолого-професійних якостей керівника.

Обов'язок керівника (manager's duty) – це постійно впливати на підлеглих.

Оперативне планування (operational planning) – це детальне розроблення планів підприємства для його підрозділів на короткий проміжок часу (декаду, добу, зміну).

Організаційні рішення (organizational decisions) – це вибір, який має зробити керівник, щоб виконати обов'язки, зумовлені посадою.

Організація (organization) – це процес створення такої структури підприємства, яка б давала можливість людям ефективно працювати разом для досягнення поставлених цілей організації.

Організація місця праці (workplace organization) – це сукупність заходів з оснащення місця праці засобами та предметами праці та їхнє розміщення в певному порядку.

Організація праці (work organization) – містить комплекс питань, пов'язаних із місцем праці працівника та його технічним оснащенням.

Організація як суб'єкт (organization as a subject) – це група людей, діяльність яких свідомо координують для досягнення спільних цілей.

Організація як функція (organization as a function) – передбачає розподіл ресурсів у просторі й часі; діяльність із формування оптимальної структури управління та підбору кадрів для виконання певної роботи.

Основні принципи консультування (counseling basic principles) – це врахування системних змін; науковість; ефективність; гнучкість; орієнтація на кінцевий результат; рекомендаційний та випереджальний характер висновків і пропозицій; постійне ведення й оновлення експертної бази; використання інновацій, нової інформації та нових технологій тощо.

Паблік менеджмент (public management) – це підхід до управління в державному секторі, який передбачає відхід від традиційної моделі адміністрування, а саме, перехід від бюрократичної до підприємницької поведінки в управлінні державними установами (організаціями) та неприбутковими організаціями.

Перевірка (audit) – це один зі складників контролю, що охоплює облік та оцінювання.

План (plan) – це система взаємозалежних, об'єднаних загальною метою завдань, що забезпечують реалізацію цілей виробничої системи.

Планування (planning) – це вид управлінської діяльності, який визначає перспективу й майбутній стан організації, шляхи та способи його досягнення; процес вироблення й ухвалення рішень, які дозволяють забезпечити ефективне функціонування та розвиток підприємства в майбутньому.

Повноваження (powers) – це обмежене право використовувати ресурси організації та спрямовувати зусилля деяких її співробітників на виконання завдань (фактично командувати людьми).

Попередній контроль (preliminary control) – здійснюють, із метою підтвердження, що функцію менеджменту "організація" здійснюють у необхідному напрямі. Цей вид контролю здійснюють до фактичного початку робіт щодо використання трудових, матеріальних і фінансових ресурсів.

Посада (position) – це визначена структурою та штатним розкладом первинна структурна одиниця державного органу та його апарату, на яку покладено коло службових повноважень, установлене нормативними актами.

Посадовий тип управління (position management type) – відображає розподіл управлінських працівників у системі управління організацією за їхньою компетенцією.

Посадові обов'язки (job responsibilities) – це обов'язки, установлені для обов'язкового регулярного виконання функцій і повноважень, відповідно до посади в органі державної влади чи місцевого самоврядування.

Поточне стимулювання (current incentives) – застосовують для стабілізації чи коригування поточної роботи. Воно стосується результатів, яких уже досягнуто, а в разі відсутності діяльності поточне стимулювання припиняють.

Поточний контроль (current control) – здійснюють безпосередньо в ході виконання процесу управління. Його об'єктом є діяльність працівників, а суб'єктом – безпосередній керівник-адміністратор.

Принцип управління якістю рішень (decision quality management principle) – це один із базових принципів сучасного управління, безпосередньо спрямований на підвищення ефективності рішень шляхом установлення стандартів, відкритого спілкування (прозорості рішень), здійснення й одночасного запобігання надмірному контролю, запровадження наукових підходів, методів мотивації та моделювання.

Принципи управління (management principles) – це основні правила, що визначають настрій та функціонування системи управління; найважливіші вимоги, дотримання яких забезпечує ефективність управління. Принципи управління становлять його основні витoki, що впливають із відносин управління. Вони визначають вимоги до системи, структури та організації процесу управління.

Проблема (problem/issue) – це складне питання або комплекс споріднених питань, вирішення яких має важливе практичне або теоретичне значення, але йому перешкоджає відсутність загальноприйнятих методів.

Програми (programs) – це плани, які охоплюють достатньо велику кількість дій, які не повторюються у майбутньому.

Проект (project) – відрізняється від програми вищим рівнем розроблення та конкретизації. У проекті обґрунтовують кошторисну вартість його реалізації, конкретні технічні, технологічні, фінансові параметри, визначають графік та етапи виконання, оцінюють його ефективність.

Проектування (design) – це розроблення комплексу взаємодії складових формування та функціонування організації. Воно ґрунтується на застосуванні різних ієрархічних, коопераційних, процедурних, ротаційних

важелів та інструментів (наприклад, структурний аналіз, організаційний реінжиніринг, об'єктне та процесне моделювання, побудова моделі адміністративного супроводу функціонування організації, моделювання взаємодії в організації).

Процес (process) – це сукупність послідовних дій для досягнення певного результату.

Процес контролю (control process) – охоплює такі фази: установлення стандартів, порівняння результатів зі стандартами та коригувальні дії.

Раціональне рішення (rational decision) – переважно будується на методах економічного аналізу, обґрунтуванні та оптимізації стратегічних і тактичних питань. За характером особистості менеджера рішення розподіляють на виважені, імпульсивні, ризикові, інертні, обережні.

Регулювання (regulation) – це система відносин, які забезпечують підтримання або зміну економічних явищ та їхніх зв'язків. Регулювання як явище притаманне колективній діяльності людей. Воно виникає разом із виробничою кооперацією та прогресує в міру поглиблення функціонального розподілу праці. Ризикові рішення менеджери часто не обґрунтовують, тому що впевнені в собі.

Ризик (risk) – це можливість недосягнення суб'єктом поставленої мети, зумовлена необхідністю в ухваленні рішення в умовах невизначеності.

Рівень управління в організації (organization management level) – це частина, у межах якої та щодо якої можуть ухвалювати самостійні рішення без обов'язкового погодження з вищими або нижчими рівнями.

Рішення (decision) – це відповідна реакція на внутрішні та зовнішні впливи, спрямована на розв'язання проблем і максимальне наближення до заданої мети. Реалізацію цілей будь-якої організації забезпечують шляхом ухвалення та виконання рішень.

Розпорядження (order) – це усна або письмова вимога до підлеглих виконати визначені види робіт, із метою вирішення яких-небудь питань (даються, зазвичай, функціональними керівниками або лінійними керівниками середнього рівня).

Система (system) – це сукупність внутрішньо організованих і взаємопов'язаних між собою елементів (категорій, понять, визначень явищ, предметів, процесів, досліджуваних об'єктів тощо), наділених певними властивостями та утворюють цілісність.

Система адміністративного менеджменту (administrative management system) – це менеджмент для вищої управлінської ланки, який поєднує дві складові: сучасне ділове адміністрування та сучасне публічне адміністрування.

Система управління (management system) – це сукупність взаємопов'язаних або взаємодійних елементів, які функціонують на засадах ієрархічної побудови, під керівництвом єдиного центру, що дає змогу визначити мету та завдання діяльності, шляхи їхньої реалізації за посередництвом використання наявних ресурсів і механізмів управління.

Система управління (management system) – це сукупність взаємопов'язаних елементів: керівної підсистеми, що виконує функції управління шляхом здійснення цілеспрямованого впливу, й об'єктів управління, на які здійснюється керівний вплив, а також їхніх взаємозв'язків.

Ситуаційний підхід до управління (situational approach to management) – це система поглядів на менеджмент, що одночасно визнає подібність загальних процесів управління та специфічність прийомів управління, вибір яких залежить від конкретної ситуації.

Ситуація (situation) – це сукупність або конкретний набір обставин, які впливають на функціонування організації в певний період часу.

Слабкі сторони (weak sides) – це якості, яких не вистачає організації, порівняно з успішними конкурентами.

Спонування (persuading) – це відчуття дефіциту будь-чого, що має певну поведінкову спрямованість.

Статус (status) – це правове положення особи або установи.

Стандарт (standard) – це документ, затверджений уповноваженим органом, що встановлює призначені для загального й багаторазового використання правила, інструкції або характеристики, які стосуються діяльності чи її результатів, включно із продукцією, процесами або послугами, дотримання яких є обов'язковим.

Створення системи особистих зв'язків (creating of a personal relations system) – це придбання й підтримання особистих відносин, що виходять за межу функціональних підрозділів, ієрархічних рівнів та організації загалом.

Стимул (stimulus) – це внутрішній або зовнішній фактор, що викликає реакцію, дію.

Стратегічне планування (strategic planning) – це процес моделювання ефективної діяльності підприємства на певний період функціонування

з визначенням його цілей і їхніх змін в умовах нестабільності ринкового середовища, а також знаходження способу реалізації цих цілей і завдань, відповідно до його можливостей.

Стратегічні плани (strategic plans) – це плани, які визначають головні цілі організації, стратегію придбання та використання ресурсів для досягнення цих цілей.

Стратегічні цілі (strategic goals) – це загальний опис стану підприємства в майбутньому.

Стратегія (strategy) – це генеральна довгострокова програма дій і порядок розподілу пріоритетів та ресурсів організації для досягнення її цілей.

Сучасне ділове адміністрування (modern business administration) – це програма підготовки вищого керівного складу комерційної організації, наука й мистецтво управління бізнесом в умовах динамічного бізнес-середовища та інтенсивної конкуренції.

Сучасне публічне адміністрування (modern public administration) – це програма підготовки управлінців для розв'язання проблем підприємства з урахуванням соціально-економічного й суспільно-політичного зовнішнього середовища.

Тайм-менеджмент (time management) – це мистецтво управління часом. Використовуючи цю методику, підприємство може виявляти невикористані резерви часу, що допомагає істотно поліпшувати результати господарсько-фінансової діяльності.

Теорія "шлях-ціль" (path-goal theory) – це ситуаційний підхід, відповідно до якого лідер бере на себе безпосередню відповідальність за підвищення мотивування підлеглих до досягнення особистих й організаційних цілей.

Теорія ієрархії потреб (hierarchy of needs theory) – це змістовна теорія, в основі якої лежить допущення про те, що мотивування людини визначено комплексом її потреб (фізіологічних, безпеки й упевненості в майбутньому, соціальних, поваги, самовираження), що розташовуються за ієрархією.

Теорія набутих потреб МакКлелланда (McClelland's theory of acquired needs) – це змістовна теорія мотивування, у якій виділяються три категорії потреб (влади, успіху, причетності), що формуються протягом життя індивіда.

Теорія очікувань (expectations theory) – це теорія процесів мотивування, що засновується на припущенні про те, що рівень мотивування працівників залежить від їхніх уявлень про свої здібності до виконання завдань і отримання винагороди.

Теорія підкріплення (reinforcement theory) – це теорія процесів мотивування, предметом якої є взаємозв'язок між поведінкою працівників організації та її наслідками.

Теорія справедливості (theory of justice) – це теорія процесів мотивування, що вивчає уявлення індивідів про те, наскільки справедливо їх оцінюють, порівняно з іншими людьми.

Управління конфліктом (conflict management) – це здатність керівника побачити конфліктну ситуацію, зрозуміти її та здійснити запобіжні дії щодо її розв'язання.

Управлінське рішення (management decision) – це результат творчого цілеспрямованого аналізу проблемної ситуації, вибору шляхів, методів і засобів її розв'язання, відповідно до мети системи менеджменту. Управлінське рішення є початковим та основним моментом в організації діяльності кожного керівника.

Ухвалення рішення (decision making) – це творче та відповідальне завдання управління. Рішення ухвалює керівник і бере за них особисту відповідальність. У підготовці даних для ухвалення рішень бере участь персонал управління конкретної організації.

Фахова кар'єра (professional career) – це різні стадії професійної діяльності: навчання, робота, послідовний розвиток індивідуальних професійних навичок, професійне зростання та вихід на пенсію. Ці стадії конкретний працівник управління може пройти в межах однієї або різних організацій.

Формальна влада (formal power) – це влада посади. Її обумовлено роллю останньої у структурі управління, сукупністю належних їй прав (повноважень) і не пов'язано з особистісними якостями суб'єкта, що її займає.

Формальні зв'язки (formal ties) – це зв'язки координації, регульовані установленими або прийнятими в організації цілями, політикою та процедурами. Функціональні менеджери-адміністратори – це керівники спеціалізованих функціональних управлінь, департаментів, служб, відділів та інших підрозділів усіх рівнів управління організації.

Формальні канали комунікації (formal communication channels) – це канали комунікації, що пронизують організацію, відповідно до командного ланцюга або підрозділу відповідальності за виконання робочих завдань.

Функціональний підхід до оцінювання ефективності управління (functional approach to management effectiveness assessment) – це погляд на ефективність управління з погляду організації праці та функціонування управлінського персоналу, тобто результатів і витрат самої управлінської системи.

Функція управління (control function) – це напрям або вид управлінської діяльності, що характеризується відокремленим комплексом завдань і здійснюваний спеціальними прийомами та способами.

Централізація (centralization) – це концентрація прав ухвалення рішення, зосередження владних повноважень на верхньому рівні управління. Централізація є реакцією організованої системи, спрямованої на запобігання перекручуванню інформації під час передавання її через усі рівні управління, вона полегшує вертикальну координацію – управлінські рішення делегують згори вниз, дозволяє використовувати досвід і краще розуміти цілі організації, притаманні керівникам вищих рівнів управління, забезпечує сильне керівництво, оскільки владу концентрують на вершині організаційної структури.

Цілі організації (organization goal) – це її бажаний стан, конкретні межі, яких вона має досягнути в усіх сферах діяльності в кінці стратегічного періоду й на проміжних етапах.

Цільова комплексна програма (comprehensive target program) – це система пов'язаних між собою за змістом, термінами, виконавцям, ресурсам заходів (дій) виробничо-технологічного, науково-технічного, соціального, організаційного характеру, спрямованих на досягнення єдиної мети, розв'язання загальної проблеми. У такій програмі має бути подано цілі, шляхи й засоби розв'язання програмної проблеми.

Цільовий підхід до визначення ефективності (targeted approach to performance evaluation) – це погляд на ефективність діяльності організації з точки зору досягнення мети як критерію для оцінювання ефективності.

Школа наукового управління (scientific management school) – це система поглядів на менеджмент, спрямованих на дослідження проблем підвищення продуктивності праці робітників (безпосередніх виконавців) шляхом удосконалення операцій ручної праці (Френсіс Тейлор, Френк та Ліліан Гілбрет, Генрі Форд, Генрі Гант).

Школа організаційної поведінки (organizational behaviour school) – це система поглядів на менеджмент, що концентрували увагу на вивченні типів групової поведінки, на розумінні організації як складного соціального організму, який перебуває під впливом певних уявлень, звичок, конфліктів, культурного оточення тощо.

Штабні служби (staff services) – це адміністративні одиниці, які консультують керівників організацій із питань політики, розроблення проєктів, програм тощо. Особи, що працюють у службах цього типу, зазвичай, не здійснюють повсякденного управління. На них покладено виконання під керівництвом і в тісному контакті з керівником завдань, що виникають, у зв'язку з ухваленням важливих рішень.

Якість (quality) – це задоволення запитів споживачів щодо функціонування виробів чи надання послуг.

Правові та фінансові аспекти управління закладами освіти (терміни до освітнього компоненту)

Автобіографія (autobiography) – це документ, у якому особа, що укладає його, надає опис свого життя та діяльності.

Акт (act) – це службовий документ, укладений групою осіб або спеціально уповноваженою особою для засвідчення встановлених нею фактів, пов'язаних із діяльністю організації або окремих працівників.

Атестація (attestation) – це підтвердження державою здатності закладу до здійснення навчально-виховного процесу на рівні державних стандартів освіти.

Бізнес-план (business plan) – це короткий, точний, доступний і зрозумілий опис передбачуваного напряму розвитку організації, найважливіший інструмент аналізу великої кількості різних ситуацій, що дозволяє оцінювати й вибирати найбільш перспективні рішення та визначати засоби для їхнього досягнення.

Витяг із протоколу (extract from minutes) – це точна копія частини тексту з оригіналу протоколу.

Внутрішньошкільний контроль (intra-school control) – це глибоке, усебічне вивчення та аналіз освітнього процесу закладі освіти та координація на основі цього всіх відносин у колективі.

Демократизація управління закладом освіти (democratization of school management) – це системна перебудова процесу управління, метою якої є підвищення його ефективності, а напрямами – розвиток колегіальних основ управління, забезпечення прозорості та гласності ухвалення управлінських рішень, розвиток самостійності працівників і делегування їм управлінських повноважень, установлення оптимальної міри регламентації їхньої діяльності та її мотивація.

Державне управління освітою (public administration of education) – це особливий вид професійної діяльності, спрямований на систему освіти, із метою забезпечення її життєдіяльності, динамічного розвитку, у зв'язку зі зміною обставин.

Доведення до відома підлеглих управлінського рішення (sharing management decisions with subordinates) – це система управлінських дій керівника, під час реалізації якої він комплексно або вибірково вирішує низку завдань ознайомлює підлеглих зі змістом майбутньої діяльності; допомагає зрозуміти цілі передбаченої рішенням діяльності; пов'язує колективні цілі із цілями працівника й надає діяльності особистісного сенсу; допомагає працівникові повірити у свої сили, здатність виконати нові завдання; обговорює можливі ускладнення у процесі виконання рішення; разом із працівником визначає, які знання та вміння необхідні для виконання рішення; якщо рішення не регламентує шляхи його виконання, то визначає їх разом із працівником; разом із працівником визначає, якого результату можна досягти, виконуючи рішення, і за якими критеріями можна оцінити цей результат; допомагає працівникові зрозуміти, що дасть навчальному закладу та йому особисто реалізація рішення.

Документування в закладі освіти (documentation at an educational institution) – це кількісна і якісна характеристика стану навчально-виховного процесу, його змістовного й кадрового забезпечення, фінансово-господарських операцій тощо, наведена словами, тобто мовними засобами.

Доповідна записка (memo) – це документ, адресований керівнику закладу освіти або органу управління, який містить інформацію про ситуацію, що склалася, наявні факти, явища, виконану роботу з висновками та пропозиціями автора.

Доручення (authorization) – це документ про надання права конкретній особі на певні дії від імені підприємства чи окремого громадянина.

Заключний контроль (final control) – це вид внутрішньошкільного контролю, який здійснюють для зворотного зв'язку після закінчення роботи, наприклад, у кінці року.

Зміст освіти (content of education) – це вимога суспільного виробництва, зумовлена суспільним ставленням і станом науки, рівнем розвитку шкільної діяльності та педагогічної думки; педагогічна модель соціального замовлення, зверненого до освіти.

Інспектування (inspection) – це система державного контролю за станом виконання закладами й установами освіти постанов, директив і вказівок уряду в галузі освіти, навчальних планів і програм, інструкцій та указів і розпоряджень керівних органів з одночасною практичною допомогою тим, кого контролюють, ужиттям заходів щодо запобігання недолікам та усунення їх.

Інституційний аудит (institutional audit) – це комплексна зовнішня перевірка й оцінювання освітніх та управлінських процесів закладу освіти, які забезпечують його ефективну роботу та сталий розвиток. Інституційний аудит здійснює Державна служба якості освіти та її територіальні органи.

Інструкція (instruction) – це нормативно-правовий акт, що розробляють у межах компетенції керівника на виконання законів, положень, інших нормативних актів вищого керівництва, або зведення правил, які регламентують діяльність закладу освіти з окремих питань чи діяльність окремих посадових осіб.

Календарне планування (calendar scheduling) – це процес складання й коригування розкладу, у якому роботи, що виконуються різними організаціями, взаємопов'язуються між собою в часі та з можливостями їхнього забезпечення різними видами матеріально-технічних і трудових ресурсів.

Керівник (head) – це працівник органу освіти, що володіє правом ухвалювати рішення, тим самим впливаючи на функціонування та розвиток керованого об'єкта.

Класний журнал (class register) – це державний документ установленого зразка, ведення якого є обов'язковим для кожного вчителя та класного керівника, згідно із встановленими нормами.

Класно-узагальнювальний контроль (class generalizing control) – це вид внутрішньошкільного контролю, який передбачає вивчення впливу різних учителів на учнів одного класу.

Комплексно-узагальнювальний контроль (complex control) – це вид внутрішньошкільного контролю, який передбачає отримання інформації про організацію вивчення ряду навчальних предметів в одному або декількох класах.

Компетентність (competence) – це здатність застосовувати знання й уміння в нових ситуаціях. Поєднання знань, умінь, цінностей і ставлень, необхідних для повсякденного життя. Здатність успішно задовольняти індивідуальні й соціальні потреби, діяти та виконувати поставлені завдання.

Компетентнісний підхід (competence approach) – це спрямованість освітнього процесу на формування й розвиток ключових (базових, основних) і предметних компетентностей особистості.

Контракт (contract) – це правовий документ, який засвідчує певну домовленість між партнерами (організацією чи установою і працівником) про засади спільної виробничої та творчої діяльності.

Контроль (control) – це процес, що забезпечує досягнення цілей закладу освіти.

Концепція (concept) – це система поглядів, ідей, положень, уявлень, що детермінують мету, завдання функціонування й розвитку організації, механізми суб'єкт-об'єктної взаємодії, характер відносин у внутрішній організаційній структурі, ступінь урахування факторів впливу внутрішнього та зовнішнього середовища на її розвиток.

Корпоративний імідж (corporate image) – це комплекс заходів, спрямованих на створення привабливого образу закладу освіти та просування його на ринку освітніх послуг (наприклад, шкільні символи, оформлення інтер'єру, прямий та опосередкований сервіс, наявність висококваліфікованих керівників і педагогів).

Культура організації (organization culture) – це сукупність основних переконань, які стали достатньо ефективними, щоб бути цінними, а тому передаються новим членам як правильний спосіб сприйняття, мислення та ставлення до конкретних проблем.

Ліцензування (licensing) – це підтвердження права школи здійснювати діяльність із надання послуг для здобуття загальної середньої освіти на рівні державних стандартів.

Масовий педагогічний досвід (mass pedagogical experience) – це досвід, який є характерним для широкого загалу педагогічних працівників.

Методи управління школою (school management methods) – це способи та шляхи діяльності адміністрації із планування, організації, регулювання роботи вчителя й учнів і контролю за нею, із метою досягнення найкращих результатів навчально-виховного процесу.

Методична робота у школі (methodological work in school) – це цілісна, заснована на досягненнях науки й передового педагогічного досвіду та конкретному аналізі навчально-виховного процесу система взаємозалежних дій і заходів, спрямованих на всебічне підвищення кваліфікації до професійної майстерності кожного вчителя та вихователя (включно із заходами щодо управління професійною самоосвітою й самовихованням педагогів), на розвиток і підвищення творчого потенціалу педагогічного колективу, школи загалом, а зрештою на вдосконалення навчально-виховного процесу, досягнення оптимального рівня освіти, виховання та розвитку конкретних школярів.

Методичний фестиваль (methodological festival) – це колективна форма пропаганди передового педагогічного досвіду, разовий багатоплановий захід, сценарій якого залежить від мети проведення, рівня підготовленості педагогічних і методичних працівників.

Методичні об'єднання учителів (methodological associations of teachers) – це об'єднання вчителів як одного предмета, так кількох, спрямоване на конкретне переосмислення загально-дидактичних, загальнопедагогічних положень щодо конкретного уроку або виховного заходу.

Методологія (methodology) – це учення про метод, основні принципи або сукупність прийомів дослідження, які використовують у будь-якій науці.

Модель (model) – це уявлення про об'єкт, систему або ідею в певній формі, яка відрізняється від самої цілісності. Штучно створений об'єкт у вигляді схеми, фізичних конструкцій, знакових форм чи формул, який, будучи подібним досліджуваному об'єктові (явищу), відображає у простішому вигляді структуру, властивості, взаємозв'язок та відношення між елементами цього об'єкта.

Моніторинг (monitoring) – це систематичне спостереження за будь-яким процесом, із метою встановлення відповідності (чи невідповідності)

результатів цього процесу початковим припущенням. Інформаційна система, яку постійно поповнюють, завдяки безперервності (циклічності) відстеження певного об'єкта управління за виділеними параметрами та критеріями їхнього оцінювання, на підставі здійснення поточного контролю, оцінювання та корекції стану об'єкта, із метою ухвалення оперативного управлінського рішення щодо прогнозування напрямів подальшого розвитку керованого об'єкта, із урахуванням рефлексивного ставлення до цього всіх учасників освітнього процесу.

Навчально-матеріальна база закладу освіти (educational institution educational and financial ground) – це комплекс матеріальних і технічних засобів, призначених для забезпечення підготовки студентів, відповідно до державних освітніх стандартів, навчальних планів і програм, а також для проведення наукових досліджень.

Науково-методична робота у школі (scientific and methodical work in school) – це цілісна, заснована на досягненнях науки та передового педагогічного досвіду й на конкретному аналізі навчально-виховного процесу система взаємозалежних дій та заходів, спрямованих на всебічне підвищення кваліфікації до професійної майстерності кожного вчителя, на розвиток і підвищення творчого потенціалу педагогічного колективу, школи загалом, а з рештою на вдосконалення навчально-виховного процесу, досягнення оптимального рівня освіти, виховання та розвитку конкретних учнів.

Науково-педагогічні конференції та педагогічні читання (scientific and pedagogical conferences and pedagogical readings) – це своєрідна форма підбиття підсумків роботи колективу школи, окремих педагогів над актуальними методичними проблемами, виявлення й узагальнення кращого практичного досвіду.

Номенклатура справ (nomenclature of cases) – це обов'язковий для кожної установи систематизований і проіндексований список назв справ із зазначенням строків їхнього зберігання, який складають для створення єдиної системи формування справ, забезпечення їхнього обліку, швидкого пошуку документа за його змістом і видом, відбору документів на державне зберігання у процесі діловодства.

Норма організаційного порядку (organizational order norm) – це стандартизоване, інваріантне, постійно чинне правило, яке регламентує форми та засоби поведінки керівників і працівників у процесі вирішення управлінських завдань.

Норми оцінювання (assessment standards) – це конкретні вимоги, які регулюють виставлення оцінок із різних навчальних предметів за усну відповідь чи письмову роботу.

Оглядний контроль (review control) – це вид внутрішньошкільного контролю, який передбачає ознайомлення за короткий період зі станом справ у закладі освіти (із професійним рівнем учителів, роботою над загальноосвітньою проблемою), його використовують на початку та в кінці навчального року.

Опікунська рада (board of trustees) – це орган самоврядування, який формується із представників органів виконавчої ради підприємств, установ, закладів освіти, організацій, окремих громадян, із метою залучення громадськості до розв'язання проблем освіти, забезпечення сприятливих умов ефективної роботи закладу освіти.

Освітнє середовище (educational environment) – це природно чи штучно створюване соціокультурне оточення учня, яке охоплює різноманітні види умов, засобів і змісту освіти, здатні забезпечити продуктивну діяльність учня та його розвиток.

Освітній моніторинг (educational monitoring) – це постійне відстеження, супровідне оцінювання та поточна регуляція будь-якого процесу в освіті.

Особова картка (personal card) – це затверджена форма облікового документа, яку заповнює спеціаліст служби персоналу на підставі опитування особи, яку приймають на роботу (постійну, тимчасову або сезонну), і документів: паспорта, трудової книжки, диплома, посвідчення, прав на керування транспортними засобами тощо.

Особова справа (personal file) – це відбір різних документів, які характеризують біографічні, ділові й особисті якості працівника.

Особова справа учня (student's personal case) – це номенклатурний документ установленого зразка, куди разом із анкетними даними вносять підсумкові оцінки успішності учня за роки навчання.

Оцінювання знань (knowledge assessment) – це визначення й обчислення в умовних одиницях (балах), а також в оцінних судженнях учителя знань, умінь та навичок учнів, відповідно до вимог шкільних програм.

Педагогічна рада (pedagogical council) – це постійно діючий колегіальний орган управління закладом освіти.

Педагогічна рада школи (pedagogical council of school) – це рада професіоналів, покликана вирішувати питання, безпосередньо пов'язані

з організацією навчально-виховного процесу, визначенням шляхів його вдосконалення.

Педагогічне прогнозування (pedagogical forecasting) – це інформаційний процес отримання та використання випереджальної інформації про розвиток відповідних педагогічних і пов'язаних із ним об'єктів, із метою оптимізації навчально-виховної діяльності.

Педагогічний аналіз (pedagogical analysis) – це функція управління школою, спрямована на вивчення стану, тенденцій розвитку, об'єктивне оцінювання результатів педагогічного процесу та вироблення на цій основі рекомендацій щодо впорядкування системи або переведення її в більш якісний стан.

Педагогічна майстерність (pedagogical skills) – це найвищий рівень педагогічної діяльності, який виявляється в тому, що за відведений час педагог досягає оптимальних результатів; синтез наукових знань, умінь і навичок методичного мистецтва й особистих якостей педагога; комплекс властивостей особистості, що забезпечує високий рівень самоорганізації професійної діяльності на рефлексивній основі.

Педагог-новатор (innovative teacher) – це людина, що пропонує нову ідею, утілення якої потребує принципово нового підходу.

Передовий досвід (best practices) – це відтворювані методи, прийоми й способи навчання та виховання, практично здійснені в діяльності окремих учителів і так, щоб забезпечити високі результати без додаткових витрат часу (тобто тільки час роботи).

Передовий педагогічний досвід (best pedagogical experience) – це досвід, який забезпечує високу результативність як на основі сумлінного виконання обов'язків, так і новаторства.

Планування (planning) – це опис діяльності педагогічної системи, програма її функціонування.

Повноваження (powers) – це обмежене право використовувати ресурси організації та спрямовувати зусилля підлеглих на виконання певних завдань.

Положення (procedure) – це нормативно-правовий або локально-правовий акт, що визначає основні правила організації й діяльності закладу освіти, структурних підрозділів організації, тимчасових комісій, груп тощо.

Попередній контроль (preliminary control) – це вид внутрішньошкільного контролю, спрямований на запобігання можливим помилкам учителя

в підготовці та проведенні уроку, виховного заходу, занять гуртка, вивченні окремих тем, розділів навчальної програми.

Постанова (decree) – це документ, який фіксує рішення колегіальних органів управління (Кабінету Міністрів України, державних комітетів, місцевих державних адміністрацій, рад місцевого самоврядування, комісій).

Постійно діючі й епізодичні семінари (continuous and occasional seminars) – це колективні форми методичної роботи, спрямовані на вдосконалення методичної майстерності як досвідчених, так і молодих учителів, які мають недостатній досвід роботи, на вдосконалення організаторських умінь керівників шкіл.

Поточне планування (current planning) – це вид планування, яке визначає програму діяльності окремих підрозділів і виконавців на певні терміни упродовж навчального року.

Поточний (оперативний) контроль (current (operational) control)) – це вид внутрішньошкільного контролю, який здійснюють безпосередньо у процесі діяльності для запобігання відхиленням від установлених планів, нормативів, положень, програм, оперативного усунення недоліків.

Предметно-узагальнювальний контроль (generalizing subject control) – це вид внутрішньошкільного контролю, який застосовують у тих випадках, коли вивчають стан і якість викладання окремого предмета в одному класі, або паралельних класах, або загалом по школі.

Проблема (problem/issue) – це складне теоретичне або практичне питання, шляхи вирішення якого невідомі.

Прогнозування (forecasting) – це визначення перспективних проблем, які необхідно розв'язувати засобами управління.

Прогностичний фон закладу освіти (educational institution forecasting background) – це сукупність зовнішніх, найбільш істотних для закладу освіти факторів, урахування яких необхідне для визначення цілей управління.

Протокол (minutes) – це документ колегіальних органів, у якому фіксують місце, час і проведення засідань, нарад, зборів, конференцій тощо, склад присутніх, зміст заслуханих доповідей, виступів й ухвали (постанови) із питань обговорення.

Процес управління (management process) – це неперервна послідовність керівних дій, що здійснює суб'єкт управління, у результаті яких формують і змінюють об'єкт управління, установлюють мету діяльності,

визначають способи її досягнення, відбувається розподіл обов'язків між її учасниками й інтеграція їхніх зусиль.

Професійна компетентність керівника закладу освіти (professional competence of an educational institution principal) – це комплексна фахова характеристика керівника закладу освіти, що складається з таких компонентів: теоретичні знання, тобто знання у сфері управління організацією; навички (адміністрування, здатність до ініціативи, уміння перерозподіляти ресурси організації, із метою найвигіднішого їхнього застосування; ухвалення обґрунтованих і компетентних рішень на основі участі в цьому процесі інших керівників та підлеглих); наявність практичного досвіду; уміння, серед яких можна виділити технічні – здійснювати аналіз діяльності організації та самоаналіз, передбачати тенденції, особливості соціального попиту на освітні послуги, соціальне замовлення; психологічні – управляти людьми, досконале знання підлеглих, їхніх здібностей, способи створення та підтримання сприятливого психологічного клімату для забезпечення оптимального режиму роботи закладу; певні особистісні якості, що мають значення для здійснення управлінської діяльності.

Професійний розвиток (professional development) – це набуття працівником нових компетентностей, знань, умінь і навичок, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності.

Професіоналізм (professionalism) – це інтегральна характеристика людини, що передбачає наявність високого рівня здійснення нею професійної діяльності та життєву зрілість її особистості; система теоретико-методологічних, нормативних положень, спеціально-наукових знань, організаційно-методичних, технологічних умінь, що об'єктивно необхідні особистості для виконання посадово-функціональних обов'язків; відповідних моральних і психологічних якостей.

Резюме (resume/CV) – це документ, який містить короткі відомості про щось або біографічного плану.

Рефлексія (reflection) – це самопізнання, самоаналіз внутрішнього стану, принцип людського мислення, спрямований на осмислення внутрішнього стану.

Розвиток (development) – це зміни стану системи у просторі й часі. Зміни можуть бути продуктивними та репродуктивними.

Розпорядження (order) – це службовий документ, який видає керівник закладу освіти переважно з оперативних питань повсякденної господарської діяльності або адміністративної роботи.

Рольова гра (role play) – це форма методичної роботи, у якій бере участь група педагогів, причому кожний імітує діяльність або учителя на уроці, або учнів, або завуча, або інспектора, а результатом цього процесу мають стати нові методичні навички та прийоми, що збагачують усіх учасників.

Самооцінювання (self-esteem) – це оцінювання самого себе, своїх можливостей, досягнень, якостей, порівняно з іншими людьми.

Службове (ділове) листування (business correspondence) – це узагальнена назва різних за змістом документів (службовий лист, телеграма, телефонограма, електронне повідомлення тощо), що використовують як інструмент оперативного інформаційного обміну між організаціями.

Статут (regulations) – це документ, яким визначають порядок створення закладу освіти й основні засади його функціонування.

Стратегічне планування (strategic planning) – це процес створення й підтримання відповідності між цілями школи, її потенційними можливостями та навколишнім середовищем.

Структура управління (management structure) – це упорядкована сукупність стійко пов'язаних між собою елементів, що забезпечують функціонування та розвиток організації як єдиного організму.

Тематичне планування (theme planning) – це планування, призначене для визначення оптимальних шляхів реалізації освітньої, розвиваючої та виховної функцій навчально-виховного процесу в системі уроків і позаурочних занять із цієї теми або розділу навчальної програми. До цієї системи, залежно від основної дидактичної мети, можуть ввійти як уроки різних типів і видів, так і інші форми організації позакласної та позаурочної роботи учнів.

Теорія управління (management theory) – це система знань про закономірності, принципи та правила управління.

Тижні педагогічної майстерності (teacher's skills education week) – це своєрідний звіт досвідчених учителів, учителів-методистів, старших учителів про свою роботу.

Трудова книжка (employment history) – це основний документ, який підтверджує загальний, безперервний і спеціальний стаж роботи.

Управління закладом освіти (educational institution management) – це діяльність керівної підсистеми, спрямована на створення прогностичних, педагогічних, психологічних, кадрових, матеріально-фінансових, організаційних, правових, ергономічних, медичних умов, необхідних для

нормального функціонування й розвитку освітнього процесу та реалізації цілей закладу освіти.

Управлінська діяльність (management activities) – це цілеспрямована взаємодія суб'єктів та об'єктів, яка забезпечує становлення, стабілізацію й оптимальне функціонування та обов'язковий розвиток школи.

Управлінський (службовий) контроль (management control) – це одна з функцій управління, без якої не може бути реалізовано в повному обсязі всі інші функції. Контроль забезпечує правильне оцінювання реальної ситуації й тим самим створює умови для внесення коректив у заплановані показники.

Управлінські відносини (management relations) – це сукупність взаємозв'язків між керівною підсистемою та численними духовними й матеріальними елементами керованої підсистеми й зовнішнього середовища, які спрямовують на підтримання стабільного функціонування та розвиток навчально-виховного процесу, відповідно до мети навчального закладу.

Ухвала (approval) – це правовий акт, який ухвалюють місцеві ради, держадміністрації, виконавчі комітети.

Функції управління (control functions) – це відношення між керівною, керованою системою і керованим об'єктом, що потребують від керівної системи виконання визначеної дії для забезпечення цілеспрямованості й організованості процесів, якими керують.

Характеристика (characteristic) – це офіційний документ, у якому сформульовано громадську думку про працівника як члена колективу та висловлено в офіційній формі за підписами представника адміністрації й колективу.

Цикл управління (management cycle) – це період часу від постановлення мети управління до її реалізації.

Якість освітнього процесу (educational process quality) – це сукупність основних його властивостей загалом, властивостей окремих складових, які забезпечують ефективне досягнення мети освіти. Якість освітнього процесу можна розподілити на процесуальну та результативну.

Перелік англійських термінів

Теорія і практика вищої освіти

Academic (академічний)
Academic degree (академічний ступінь)
Academic freedom (академічна свобода)
Academic recognition (академічне визнання)
Accreditation (акредитація)
Adult/continuing/recurrent education (освіта дорослих)
Assessment criteria (критерії оцінювання)
Bachelor (бакалавр)
Bologna declaration (болонська декларація)
Bologna process (болонський процес)
Certification (сертифікація)
Classroom hours (аудиторні години)
Competence, competency/competences, competencies (компетентність/компетентності)
Competence-based approach (компетентнісний підхід)
Competency/competencies (компетенція/компетенції)
Course (курс)
Credit accumulation (накопичення кредитів)
Credit assignment (призначення кредитів)
Degree (ступінь)
Diploma supplement (додаток до диплома)
Doctoral school (докторська школа)
ECTS credit (кредит ЄКТС)
Education (освіта)
Educational component (освітній компонент)
Educational institution (освітній заклад)
Educational programme (освітня програма)
Educational qualifications (освітні кваліфікації)
Educational standards (освітні стандарти)
European Association for Quality Assurance in Higher Education, ENQA (Європейська асоціація забезпечення якості вищої освіти)
European Association of Institutions in Higher Education, EURASHE (європейська асоціація закладів вищої освіти)

European Credit Transfer and Accumulation System, ECTS (європейська кредитна трансферно-накопичувальна система, ЄКТС)

European Higher Education Area, EHEA (європейський простір вищої освіти)

European Qualifications Framework for Lifelong Learning, EQF LLL (Європейська рамка кваліфікацій для навчання впродовж життя)

European Quality Assurance Register for Higher Education, EQAR (Європейський реєстр забезпечення якості вищої освіти)

European Standards and Guidelines for Quality Assurance of Higher Education (Європейські стандарти та рекомендації щодо забезпечення якості вищої освіти)

European Students' Union, ESU (Європейський Союз студентів)

European University Association, EUA (Європейська асоціація університетів)

Field of education (галузь освіти)

Field of study (галузь навчання)

Formal education (формальна освіта)

Framework for Qualifications of the European Higher Education Area, QF-EHEA (Рамка кваліфікацій європейського простору вищої освіти)

Grade/mark (оцінка)

Graduate student (випускник)

Graduation (випуск)

Higher education institution (заклад вищої освіти)

Higher/tertiary education (вища освіта)

Informal education (інформальна освіта)

Informal learning (інформальне навчання)

Institutional autonomy (автономія закладу)

International Standard Classification of Education, ISCED (Міжнародна стандартна класифікація освіти)

Knowledge (знання)

Learning how to learn (навченість навчатися)

Learning outcomes (результати навчання)

Learning (навчання/навченість)

Level of education (рівень освіти)

Licensing (ліцензування)

Lisbon Convention (Лісабонська Конвенція)

Master (магістр)

Mobility (мобільність)

Module (модуль)

National Academic Recognition Information Centre Network, NARIC network (Мережа національних інформаційних центрів академічного визнання)
National Qualifications Framework, NQF (Національна Рамка Кваліфікацій)
Non-formal education (неформальна освіта)
Non-formal learning (неформальне навчання)
Outcomes (результати)
Professional career qualifications (професійні кар'єрні кваліфікації)
Professional educational programmes (професійні освітні програми)
Professional educational qualifications (професійні освітні кваліфікації)
Professional qualifications (професійні кваліфікації)
Professional recognition (професійне визнання)
Professional standards (професійні стандарти)
Profile of study area (профіль навчання)
Qualification (кваліфікація)
Quality assurance (забезпечення якості)
Quality control (контроль за якістю)
Quality of higher education (якість вищої освіти)
Standards (стандарти)
Student assessment (оцінювання студентів)
Student-centred approach/learner-centred approach (студентоцентризований підхід)
Teacher's authority (авторитет викладача)
Teaching staff (викладацький персонал)
Transfer (трансфер)
Transnational higher education (транснаціональна вища освіта)
University (університет)

Системний підхід у вищій освіті

Academic/scientific degree (науковий ступінь)
Adequacy of the education system (адекватність системи освіти)
Associate professor (доцент)
Cognitive style (когнітивний стиль)
Commercialization (комерціалізація)
Commercialization in science (комерціалізація в науці)
Commercialization of intellectual property (комерціалізація інтелектуальної власності)
Commercialization of technologies (комерціалізація технологій)

Consistent pattern or law (закономірність чи закон)
Content of higher education (зміст вищої освіти)
Democratization of education (демократизація освіти)
Dispersion of education (дисперизація освіти)
Diversification of education (диверсифікація освіти)
Doctor of philosophy (доктор філософії)
Doctor of science (доктор наук)
Education (освіта)
Educational activities (освітня діяльність)
Educational environment (освітнє середовище)
Educational leadership (освітнє лідерство)
Educational process (освітній процес)
Educational programme (освітня програма)
Effectiveness of education (ефективність освіти)
Experiment in education (експеримент в освіті)
Flexibility of education (гнучкість освіти)
Forward-looking education (випереджальна освіта)
Fundamental scientific research (фундаментальні наукові дослідження)
Fundamentalization (фундаменталізація)
Hierarchy of the system (ієрархічність системи)
Higher education (вища освіта)
Higher education based on research (вища освіта, заснована на дослідженнях)
Humanization of education (гуманізація освіти)
Individualization of education (індивідуалізація освіти)
Informatization of education (інформатизація освіти)
Innovation process (інноваційний процес)
Innovation project (інноваційний проєкт)
Innovative education (інноваційна освіта)
Innovative pedagogy (інноваційна педагогіка)
Innovative system of a higher education institution (інноваційна система закладу вищої освіти)
Methodology (методологія)
Modelling (моделювання)
National Doctrine of Education Development (Національна доктрина розвитку освіти)
Object (об'єкт)

Open education (відкрита освіта)
Parameters (параметри)
Pedagogical process (педагогічний процес)
Principles (принципи)
Professor (професор)
Research level of higher education (науковий рівень вищої освіти)
Science and research internships (наукове стажування)
Scientific result (науковий результат)
Standardization of education (стандартизація освіти)
Strategy in higher education (стратегія у вищій освіті)
Structural optimization (структурна оптимізація)
Subject (суб'єкт)
Synergy or synergistic effect (синергізм чи синергетичний ефект)
System (система)
System approach (системний підхід)
System effect (системний ефект)
System innovation (системні інновації)
Theory (теорія)
Variability of education (варіативність освіти)

Моделювання освітньої та професійної підготовки фахівця

Asmeology (акмеологія)
Andragogy (андрагогіка)
Basic vocational training (базова професійна підготовка)
Competition (конкуренція)
Contingent (контингент)
Democratization of the educational institution management (демократизація управління закладом освіти)
Distance education (дистанційна освіта)
Distance learning (дистанційне навчання)
Individual style of activity (індивідуальний стиль діяльності)
Intellect (інтелект)
Intellectual investment (інтелектуальні інвестиції)
Internships (виробнича практика)
Management methods (методи управління)
Management of personnel development (управління розвитком персоналу)

Methodology (методологія)
Model (модель)
Model of professional activity of a specialist (модель професійної діяльності фахівця)
Model reliability (достовірність моделі)
Modelling (моделювання)
Personal and professional development (особистісно-професійний розвиток фахівця)
Personnel attestation (атестація кадрів)
Professional activity (професійна діяльність)
Professional adaptation (адаптація професійна)
Professional competence (професійна компетентність)
Professional development (професійний розвиток)
Professional tasks (професійні завдання)
Professional training (професійна підготовка)
Proficiency (професіоналізм діяльності)
Recognition of skills and competences (визнання)
Specialist model (модель фахівця)
Specialist personality (особистість фахівця)
Specialist (фахівець)
Staff development (розвиток персоналу)
Teaching and research staff attestation (атестація наукових і науково-педагогічних працівників)
Teaching staff (викладацький персонал)

Дидактичні системи та педагогічні технології у вищій школі

Analysis of specific situations (аналіз конкретних ситуацій)
Assessment оцінювання (навчальної діяльності)
Brain storm (мозковий штурм)
Case method (метод конкретних ситуацій кейс-метод)
Content of learning technology (зміст технології навчання)
Designing a pedagogical process (проєктування педагогічного процесу)
Dialogue technologies (діалогові технології)
Didactic/pedagogical test (дидактичний тест педагогічний)
Didactics (дидактика)
Diploma qualification projects papers (дипломні кваліфікаційні проєкти роботи)

Educational conference (навчальна конференція)
Educational discussion (навчальна дискусія)
Educational lecture (навчальна лекція)
Educational project (освітній проєкт)
Educational tasks (навчальні завдання)
Exam (екзамен)
Experiment in education (експеримент в освіті)
Explanation (пояснення)
Form of study (форма навчання)
Form of teaching and learning organization (форма організації навчання)
Forum (форум)
Gaming imitation teaching methods (ігрові імітаційні методи навчання)
Gaming technology (ігрові технології)
Grade/point (оцінка)
Imitation teaching methods (імітаційні методи навчання)
Inclusive education (інклюзивна освіта)
Independent work of a student (самостійна робота студента)
Information technology IT (інформаційні технології IT)
Innovative educational technologies in a HEI (інноваційні освітні технології у ЗВО)
Innovative pedagogical technology (інноваційна педагогічна технологія)
Innovative teaching methods (інноваційні методи навчання)
Integrated teaching methods (інтегровані методи навчання)
Integration technologies (інтеграційні технології)
Interactive learning technology (інтерактивні навчальні технології)
Interactive learning (інтерактивне навчання)
Interactivity (інтерактивність)
Introduction of advanced pedagogical experience (впровадження передового педагогічного досвіду)
Knowledge triangle (трикутник знань)
Laboratory training (лабораторне заняття)
Learning efficiency (ефективність навчання)
Learning outcomes (результати навчання)
Learning technology (технологія навчання)
Lecture (лекція)
Means of training (засоби навчання)
Method of presentations (метод презентацій)

Methods of intensification of educational and cognitive activity (методи активізації навчально-пізнавальної діяльності)
Pedagogical technology (педагогічна технологія)
Practice training (практичне заняття)
Problematic question (проблемні питання)
Problem-solving learning (проблемне навчання)
Problem-solving lecture лекція (проблемного характеру)
Problem-solving situation in learning (проблемна ситуація в навчанні)
Project teaching methods/project method (проєктні методи навчання/метод проєктів)
Reflection (рефлексія)
Skills (уміння)
Supportive training (підтримувальне навчання)
Teaching and learning method (метод навчання)
Teaching research method дослідницький (метод навчання)
Technology transfer (трансфер технологій)
Technology (технологія)
Term projects/papers (курсів проєкти роботи)
Test tasks (тестові завдання)
Training technology (тренінгові технології)
Training (тренінг)
Understanding (розуміння)
Updating (актуалізація)
Workshop (семінарське заняття)

Інформаційні технології в освіті

Account (акаунт)
Administrator (адміністратор)
Algorithm (алгоритм)
Algorithmization of training (алгоритмізація навчання)
Animation (анімація)
Artificial intelligence (штучний інтелект)
Artificial intelligence (штучний розум)
Audio conference (аудіоконференція)
Audiovisual communication (аудіовізуальна комунікація)
Audiovisual learning technologies (аудіовізуальні технології навчання)

Audiovisual teaching aids (аудіовізуальні засоби навчання)
Audiovisual technologies (аудіовізуальні технології)
Authorization (авторизація)
Blog (блог)
Blogger (блогер)
Browser (браузер)
Chat sessions (чат-заняття)
Chat (чат)
Communication (комунікація)
Computer literacy (комп'ютерна грамотність)
Computer network (комп'ютерна мережа)
Content (контент)
Corporate networks (корпоративні мережі)
Database (база даних)
Dialogue curriculum (діалогова навчальна програма)
Distance education (дистанційна освіта)
Distance learning technology (дистанційні навчальні технології)
Distance learning (дистанційне навчання)
Educational space (освітній простір)
E-learning (електронне навчання)
Electronic board (електронна дошка)
Electronic dictionary (електронний словник)
Electronic edition (електронне видання)
Electronic education (електронне навчання е-навчання)
Electronic journal (електронний журнал)
Electronic library (електронна бібліотека)
Electronic methodical manual (електронний методичний посібник)
Electronic repository (електронний репозитарій)
Electronic text (електронний текст)
Electronic textbook (електронний навчальний посібник)
Electronic tutorial (електронний підручник)
Electronic virtual laboratory (електронна віртуальна лабораторія e-book електронна книга)
Electronic/digital textbook (автоматизований електронний підручник)
E-mail (електронна пошта)
Forms of media education (форми медіаосвіти)
Forum (форум)

Global network (глобальна мережа)
Graphic editor (графічний редактор)
Hyperlinks (гіперпосилання)
ICT competence (ІКТ-компетентність)
Information and communication technologies (інформаційно-комунікаційні технології)
Information and educational environment (інформаційно-освітнє середовище)
Information and methodological support for the educational process (інформаційно-методичне забезпечення навчального процесу)
Information availability (доступність інформації)
Information competence (інформаційна компетентність)
Information culture (інформаційна культура)
Information quality (якість інформації)
Information software (інформаційно-програмне забезпечення)
Information technology (інформаційна технологія)
Interactive programme (інтерактивна програма)
Interface (інтерфейс)
Internet community (інтернет-співтовариство)
Internet forum (інтернет-форум)
Internet library (інтернет-бібліотека)
Internet services (інтернет-сервіси)
Internet site (інтернет-сайт)
Internet (інтернет)
Local network (локальна мережа)
Media education tasks (завдання медіаосвіти)
Media education (медіаосвіта)
Mediawiki templates (шаблони медіавікі)
Moderator (модератор)
Multimedia course (мультимедійний курс)
Multimedia technologies (мультимедійні технології)
Multimedia (мультимедіа)
Open information system (відкрита інформаційна система)
Open learning system (система відкритого навчання)
Open learning (відкрите навчання)
Open test system (відкрита тестова система)
Personality information culture (інформаційна культура особистості)
Photoblog (фотоблог)
Photolibrary (фототека)

Quality of education informatization (якість засобів інформатизації освіти)
Site (сайт)
Social networking on the internet (соціальна мережа в інтернеті)
Teaching and learning process computerization (комп'ютеризація навчання)
Telecommunications (телекомунікації)
Teleconference (телеконференція)
Text editor (текстовий редактор)
Tutor (тьютор)
Upgrade (апгрейд)
Virtual audience (віртуальна аудиторія)
Virtual learning environment (віртуальне навчальне середовище)
Virtual university (віртуальний університет)
Visual learning aids (візуальні засоби навчання)
Web classes (вебзаняття)
Web conference (вебконференція)
Web forums (вебфоруми)
Webpage (вебсторінка)
Wikipedia (вікікнига)
Wiktionary (вікісловник)
World wide web (всесвітня павутина веб)

Педагогічна та професійна психологія

Abilities (здібності)
Activists (актив)
Adaptation (адаптація)
Affect (афект)
Age crises (вікові кризи)
Aggression (агресивність)
Aim, goal (ціль)
Alternative (альтернатива)
Altruism (альтруїзм)
Anger (гнів)
Anxiety (тривожність)
Apathy (апатія)
Apperception (апперцепція)
Assertion (асертивність)

Association (асоціація)
Associations (асоціації)
Authoritative style of management (авторитарний директивний, вольовий стиль керівництва)
Authority (авторитет)
Axiology (аксіологія)
Changed state of consciousness (змінений стан свідомості)
Character accentuation (акцентуація характеру)
Character (характер)
Charisma (харизма)
Confidence (упевненість)
Conflict (конфлікт)
Conformity (конформізм)
Conformity (конформність)
Consciousness (свідомість)
Convictions (переконання)
Cooperation (співробітництво)
Corporation (корпорація)
Creation (творчість)
Creativeness (креативність)
Critical thinking (критичність мислення)
Deduction (дедукція)
Delicacy (делікатність, такт)
Depression (депресія)
Despair (відчай)
Deviant behavior (девіантна поведінка)
Dialogue (діалог)
Diffusion group (дифузійна група)
Discussion (дискусія)
Dislike (неприязнь)
Dream (мрія)
Economic psychology (економічна психологія)
Education system (виховна система)
Education (виховання)
Educational objectives (цілі освіти)
Emotional processes (емоційні процеси)
Emotions (емоції)

Empathy (емпатія)
Enthusiasm (ентузіазм)
Erudition (ерудиція)
Excitement (хвилювання)
Expansive (експансивний)
Experience (досвід)
Facial expression (міміка)
Fear (страх)
Feebleness (безсилля)
Feeling (відчуття)
Feeling (переживання)
Formal group (формальна група)
Frustration (фрустрація)
Gender differences (гендерні відмінності)
Genius (геніальність)
God complex (комплекс переваги)
Habit (звичка)
Halo effect (ефект ореолу)
Harmonic development (гармонійний розвиток)
Helplessness (безпорадність)
Humanistic psychological theory (гуманістична психологічна теорія)
Hypochondria (іпохондрія)
Idea (ідея)
Idealization (ідеалізація)
Identification (ідентифікація)
Illusion (ілюзія)
Imitation (наслідування)
Impression (враження)
Inclination (схильність)
Indifference (байдужість)
Individual style of activity (індивідуальний стиль діяльності)
Individual's activity (діяльність людини)
Infantilism (інфантилізм)
Inferiority complex (комплекс неповноцінності)
Inspiration (натхнення)
Interest (інтерес)
Intuition (інтуїція)

Irrational (ірраціональне)
Judgement (судження)
Labour psychology (психологія праці)
Leader (лідер)
Liberal management style (ліберальний стиль керівництва)
Loneliness (самотність)
Management abilities (організаторські здібності)
Management democratic style (демократичний стиль керівництва)
Management psychology (психологія управління)
Management style (стиль управління)
Mania (манія)
Manipulation (маніпулювання)
Marginal personality (маргінальна особистість)
Melancholic (меланхолік)
Melancholy (меланхолія)
Mood (настрій)
Motivation (мотивація)
Motive (мотив)
Mutual understanding (взаєморозуміння)
Negativism (негативізм)
Neuroses (неврози)
Nihilism (нігілізм)
Objectivity (об'єктивність)
Occupational/career guidance (профорієнтація)
Optimism (оптимізм)
Oust (витіснення)
Panic (паніка)
Passivity (пасивність)
Pedagogical process (педагогічний процес)
Pedagogical psychology (педагогічна психологія)
Pedagogical tact (педагогічний такт)
Persistence (наполегливість)
Personality psychological culture (психологічна культура особистості)
Personality psychology (психологія особистості)
Personality self-evaluation (самооцінка особистості)
Personality socialization (соціалізація людини)
Personality (індивідуальність)

Personality (особистість)
Pessimism (песимізм)
Phenomenon (феномен)
Professiogram (професіограма)
Professional adaptation (професійна адаптація)
Professional selection (професійний відбір)
Professional self-determination (професійне самовизначення)
Psychological barriers (психологічні бар'єри)
Psychology (психологія)
Punishment (покарання)
Real groups (реальні групи)
Role (роль)
Scepticism (скептицизм)
Schizoid (шизоїд)
Schizophrenia (шизофренія)
Secularity (світськість)
Self-awareness (самосвідомість)
Self-concept (я-концепція)
Sincerity (щирість)
Sociability (комунікабельність)
Social and psychological adaptation (соціально-психологічна адаптація)
Social and psychological climate (соціально-психологічний клімат)
Social and psychological training (соціально-психологічний тренінг)
Social environment (соціальне середовище)
Social group (соціальна група)
Social inhibition (соціальна інгібіція)
Social psychology (соціальна психологія)
Spirituality (духовність)
Stress (стрес)
Stressor (стресор)
Strong-willed process (вольовий процес)
Student/personality centred education (особистісно орієнтоване навчання)
Subject of psychology (предмет психології)
Subjectivity (суб'єктивність)
Sympathy (симпатія)
Tact (такт)
Talent (талант)

Teacher's professional competence (професійна компетентність педагога)
Team/collective (колектив)
Temperament (темперамент)
Thought (думка)
Trust (довір'я)
Understanding (розуміння)
Unformal group (неформальна група)
Value (цінність)
Volitional actions (вольові дії)
Volitional qualities (вольові якості)
Wish (бажання)

Управління освітньою діяльністю

Academic credit (заліковий кредит)
Academic honesty (академічна доброчесність)
Academic hour (академічна година)
Academic plagiarism (академічний плагіат)
Accreditation of an educational programme (акредитація освітньої програми)
Accreditation (акредитація)
Accredited speciality (акредитована спеціальність)
Acmeology (акмеологія)
Advanced training (підвищення кваліфікації)
Appeal (апеляція)
Assistant (асистент)
Attestation (атестація)
Consultation (консультація)
Credit (залік)
Curator (куратор)
Curriculum (навчальний план)
Curriculum (робочий навчальний план)
Degree (ступінь)
Diploma project/paper (дипломний проєкт/робота)
Diploma (диплом)
Dissertation/thesis (дисертація)
Educational activities (освітня діяльність)

Educational classes (навчальні заняття)
Educational element (навчальний елемент)
Educational module (навчальний модуль)
Educational process organization (організація навчального процесу)
Educational program (навчальна програма)
Entrant (абітурієнт)
Evaluation/assessment (оцінювання)
Exam (екзамен)
External student (екстерн)
External training екстерна (форма навчання)
Field of knowledge (галузь знань)
Final control (підсумковий контроль)
Graduate school (аспірантура)
Graduate student (аспірант)
Group counselling (групові консультації)
HEI department (кафедра)
HEI state accreditation (державна акредитація закладу вищої освіти)
Higher education students (здобувачі вищої освіти)
Internship (стажування)
Knowledge control (контроль за знаннями)
Learning agreement (угода про навчання)
Learning content (зміст навчання)
Learning outcomes (результати навчання)
Learning (навчальна робота)
Lecture (лекція)
Licensing (ліцензування)
Master's degree (магістр)
Modular control (модульний контроль)
Postgraduate education (післядипломна освіта)
Practical classes (практичні заняття)
Qualification descriptors (дескриптори кваліфікації)
Qualification (кваліфікація)
Rating system of evaluation (рейтингова система оцінювання)
Rating (рейтинг)
Repeated exam (повторний екзамен)
Self-plagiarism (самоплагіат)
Semester credit (семестровий залік)

Semester/term exam (семестровий екзамен)
Speciality (спеціальність)
Specialization (спеціалізація)
State educational standard (державний стандарт освіти)
Student flow (потік)
Student (слухач)
Student (студент)
Student's independent study (самостійна робота студента)
Student's individual curriculum (індивідуальний навчальний план студента)
Students' practical training (практична підготовка студентів)
Study cycle (цикл підготовки)
Study day (навчальний день)
Study period (термін навчання)
Subject commission (предметна комісія)
Syllabus робоча (навчальна програма)
Test (тест)
Testing of skills (перевірка навичок)

Педагогічний консалтинг

Accounting consulting (бухгалтерський консалтинг)
Administrative counselling (консультування з адміністрування)
Business-coaching (бізнес-коучинг)
Coaching (коучинг)
Consultant (консультант)
Consulting aspects (аспекти консалтингу)
Consulting in human resources management (консалтинг у кадровій сфері)
Consulting in the investment area (консалтинг у сфері інвестицій)
Consulting objects (об'єкти консалтингу)
Consulting (консалтинг)
Educational consulting (навчальний консалтинг)
Engineering, operational, production consulting (інжиніринговий, операційний, виробничий консалтинг)
Executive coaching (адміністративний коучинг)
Expert consulting (експертний консалтинг)
Facilitator consultant (модератор-консультант)

Financial consulting (фінансовий консалтинг)
General management counselling (консультування із загального управління)
Information, IT consulting (інформаційний, IT-консалтинг)
Internet consulting (інтернет-консалтинг)
Investment counselling (інвестиційний консалтинг)
Legal consulting (юридичний консалтинг)
Life coaching (лайф-коучинг)
Management consulting (управлінський консалтинг)
Marketing consulting (маркетинговий консалтинг)
Mentoring (наставництво)
Pedagogical consulting levels (рівні педагогічного консалтингу)
Pedagogical consulting (педагогічний консалтинг)
Personnel consulting, HR-consulting (кадровий консалтинг, HR-консалтинг)
Project consulting (проектний консалтинг)
Social and pedagogical correction (соціально-педагогічна корекція)
Social and pedagogical counselling (соціально-педагогічне консультування)
Social and pedagogical design (соціально-педагогічне проектування)
Social and pedagogical diagnostics (соціально-педагогічна діагностика)
Social and pedagogical mediation (соціально-педагогічне посередництво)
Social and pedagogical prevention (соціально-педагогічна профілактика)
Social and pedagogical rehabilitation (соціально-педагогічна реабілітація)
Social and pedagogical support (соціально-педагогічна допомога)
Social and pedagogical support (соціально-педагогічна підтримка/супровід)
Study session (навчальна сесія)
Supervision (супервізія)
Supervisor activity (діяльність супервізора)
Teacher professional activity scientific and methodical support (науково-методичний супровід професійної діяльності педагогів)
Training (тренінг)
Tutoring (тьюторство)

Управління людськими ресурсами

Abilities (здібності)
Active personnel policy (активна кадрова політика)
Activity (діяльність)
Adaptation (адаптація)

Administrator (адміністратор)
Assessment (оцінювання)
Attestation (атестація)
Audit service (аудиторська служба)
Authoritarianism (авторитарність)
Authority (влада)
Authority/credibility (авторитет)
Behaviour (поведінка)
Behaviour management (управління поведінкою)
Board (колегія)
Bonuses (преміювання)
Brainstorming method (метод мозкового штурму)
Business ethics (ділова етика)
Business qualities (ділові якості)
Business relations ethics (етика ділових відносин)
Candidature (кандидатура)
Career (кар'єра)
Career management (управління діловою кар'єрою)
Career promotion management (управління службово-професійним просуванням)
Career promotion planning (планування просування по службі)
Careerism (кар'єризм)
Characteristic (характеристика)
Client (клієнт)
Climate (клімат)
Code (кодекс)
Colleague (колега)
Collective (колектив)
Collective agreement (колективний договір)
Collective notebook method (метод колективного блокнота)
Communication (комунікабельність/спілкування)
Communication culture (культура спілкування)
Competitiveness (конкуренція)
Compromise (компроміс)
Conference ideas method (метод конференції ідей)
Conflict (конфлікт)
Conflict management (управління конфліктами)

Consensus (консенсус)
Consulting (консалтинг)
Contest (конкурс)
Contract (контракт)
Contract, agreement (договір)
Conversation (бесіда)
Cooperation (виробнича кооперація)
Corporate culture (корпоративна культура)
Corporate spirit (корпоративний дух)
Corporate time management (корпоративний тайм-менеджмент)
Corporation (корпорація)
Culture (культура)
Decision making (ухвалення рішень)
Delegation (делегування)
Delegation of authority (делегування повноважень)
Directing (директирування)
Directive (директива)
Discussion (дискусія)
Dismissal (вивільнення персоналу)
Distance learning (дистанційне навчання)
Efficiency (працездатність)
Employee adaptation (адаптація працівника)
Employee development programme (програма розвитку працівника)
Employee turnover (оборот кадрів)
Employee work potential (трудоий потенціал працівника)
Employment contract (трудоий договір)
Executive discipline (виконавча дисципліна)
Flexible planning (гнучке планування)
Flexible system of the formation of the organization personnel (гнучка система формування персоналу організації)
Flexible working day (гнучкий робочий день)
Flexible working time modes (гнучкі режими робочого часу)
Fluidity (плинність)
Forecasting (прогнозування)
Frustration (фрустрація)
Function (функція)
Gold handshake (золоте рукостискання)
Group (група)

Habit (звичка)
Head (керівник)
Hierarchy (ієрархія)
Human capital (людський капітал)
Human resource management functions (функції управління людськими ресурсами)
Human resources management object (об'єкт управління людськими ресурсами)
Human resources management subject (предмет управління людськими ресурсами)
Human resources management subject (суб'єкт управління людськими ресурсами)
Human resources personality (людські ресурси особистість)
Image (імідж)
Indiscipline (недисциплінованість)
Induction (вступ на посаду)
Inside professional staff training (внутрішньофірмове професійне навчання персоналу)
Instruction (інструкція)
Intergroup relations (міжгрупові відносини)
Interviewing (інтерв'ювання)
Investment (інвестиції)
Job promotion (службово-професійне просування)
Job rotation periodic job change (ротація роботи)
Joint stock company (акціонерне товариство)
Know-how (ноу-хау)
Labor discipline (трудова дисципліна)
Labor disputes (трудові спори)
Labor exchange (біржа праці)
Labor intensity (інтенсивність праці)
Labour remuneration (оплата праці)
Leader ethics (етика керівника)
Leadership (керівництво/лідерство)
Leadership style (стиль керівництва)
Losses (втрати/утрати)
Management (управління)
Management object (об'єкт управління)
Management organization (організація управління)

Management performance (результативність управління)
Management principles (принципи управління)
Management self-organization (самоорганізація управління)
Management style (стиль управління)
Management team (управлінська команда)
Management type (тип управління)
Manager (менеджер)
Melancholic (меланхолік)
Mentoring (наставництво)
Method of control questions (метод контрольних запитань)
Method of idealization (метод ідеалізації)
Methods of social and psychological climate management in a team (методи управління соціально-психологічним кліматом у колективі)
Migration (міграція)
Mode of work and rest (режим праці та відпочинку)
Money (гроші)
Monitoring (моніторинг)
Morality (мораль)
Morphological analysis method (метод морфологічного аналізу)
Motivation (мотивація)
Need (потреба)
Nomination (висування)
Non-production sphere (невиробнича сфера)
Norm of time (норма часу)
Office (канцелярія)
One-man management (єдиноначальність)
Optimality (оптимальність)
Order (розпорядження)
Organization (організація)
Organization of work (організація праці)
Organization staff needs analysis (визначення потреби в персоналі організації)
Organizational ability (організаційні здібності)
Organizational management structure (організаційна структура управління)
Partnership (партнерство)
Partnership relations (партнерські зв'язки)
Passive personnel policy (пасивна кадрова політика)
Paternalism (патерналізм)

Personality (особистість)
Personality professional development (професійний розвиток особистості)
Personnel (персонал)
Personnel audit (кадровий аудит персоналу)
Personnel management functions departments (носії функцій управління персоналом)
Personnel management system staffing (кадрове забезпечення системи управління персоналом)
Personnel management technology (технологія управління персоналом)
Personnel policy (кадрова політика)
Personnel reform (кадрова реформа)
Personnel requirements (вимоги до персоналу)
Personnel service (кадрова служба)
Personnel work (кадрова робота)
Poll (опитування)
Priority (пріоритет)
Professiographia (професіографія)
Profession (професія)
Professional recreation (професійна рекреація)
Professional training (професійна підготовка)
Punishment (покарання)
Qualification (кваліфікація)
Qualification requirements compliance (відповідність кваліфікації вимогам робочого місця)
Quorum (кворум)
Recovery (відновлення працездатності)
Recruitment (наймання кадрів)
Release (звільнення)
Remuneration/reward (винагорода)
Reorganization (реорганізація)
Responsibility (відповідальність)
Resume (резюме)
Rigid human resources management concept (жорстка концепція управління людськими ресурсами)
Rumors (слухи)
Selection (відбір)
Selection interview (відбіркове інтерв'ю)
Self-management (самоуправління)

Sexual harassment (сексуальні домагання)
Sociability (компетенція)
Specialist (фахівець)
Staff (виробничий колектив)
Staff (штат)
Staff certification (атестація персоналу)
Staff controlling (контролінг персоналу)
Staff involvement (використання персоналу)
Staff placement (розстановлення кадрів)
Staff properties (властивості персоналу)
Staff rotation (ротація кадрів)
Staff selection (підбір кадрів)
Staff turnover factors (фактори плинності кадрів)
Staffing (набір кадрів)
Strategy (стратегія)
Stress (стрес)
Stress management (управління стресами)
Subordination (субординація)
Successful staff adaptation conditions (умови успішної адаптації персоналу)
Talks (переговори)
Team (команда)
Team formation (формування колективу)
Tiredness (втомлення/утома)
Unemployment (безробіття)
Vacancy (вакансія)
Welfare (добробут)
Workforce (робоча сила)
Working conditions (умови праці)
Working hours (робочий час)
Workplace (робоче місце)

Адміністративний менеджмент

Administration mechanism (механізм адміністрування)
Administration (адміністрація)
Administrative and command management (адміністративно-командне управління)
Administrative control (адміністративний контроль)

Administrative influence (адміністративний вплив)
Administrative management system система (адміністративного менеджменту)
Administrative management (адміністративне управління)
Administrative management (адміністративний менеджмент)
Administrative motivation (адміністративна мотивація)
Administrative resource (адміністративний ресурс)
Affiliation motive (мотив афіліації)
Alternative (альтернатива)
Audit (перевірка)
Balance method of planning (балансовий метод планування)
Balance (баланс)
Balanced decisions (врівноважені рішення)
Business administration (бізнес-адміністрування)
Careful decisions (обережні рішення)
Centralization (централізація)
Communication in an organization (комунікації в організації)
Communication in management (комунікація в управлінні)
Competitiveness (конкурентоспроможність)
Comprehensive target program (цільова комплексна програма)
Concept (концепція)
Conflict management (управління конфліктом)
Control function (функція управління)
Control process (процес контролю)
Control (контроль)
Coordination function in the process of managing an organization (координаційна функція у процесі управління організацією)
Coordination (координація)
Corporate culture (корпоративна культура)
Counselling basic principles (основні принципи консультування)
Creating of a personal relations system (створення системи особистих зв'язків)
Criteria for the effectiveness of managerial work (критерії ефективності управлінської праці)
Cult of personality (культ особи)
Current control (поточний контроль)
Current incentives (поточне стимулювання)
Decentralization (децентралізація)
Decision making (ухвалення рішення)

Decision (рішення)
Delegation (делегування)
Design (проєктування)
Destructive goals (деструктивні цілі)
Disciplinary responsibility and penalties (дисциплінарну відповідальність і стягнення)
Downlink communication (низхідні комунікації)
Effectiveness of administrative management ефективність (адміністративного менеджменту)
Expectations theory (теорія очікувань)
Final control (заключний контроль)
Financial incentive (матеріальна мотивація)
Financial liability and penalties (матеріальна відповідальність і стягнення)
Formal communication channels (формальні канали комунікації)
Formal power (формальна влада)
Formal ties (формальні зв'язки)
Functional approach to management effectiveness assessment (функціональний підхід до оцінювання ефективності управління)
Governance (державне управління)
Group norm (групова норма)
Hierarchy of needs theory (теорія ієрархії потреб)
Hierarchy (ієрархія)
Horizontal ties (горизонтальні зв'язки)
Impulsive decisions (імпульсивні рішення)
Individual management concept (індивідуальна управлінська концепція)
Inert decisions (інертні рішення)
Informal communication (неформальні комунікації)
Informal relations (неформальні зв'язки)
Information (інформація)
Inside career (внутрішньофірмова кар'єра)
Intuitive decisions (інтуїтивне рішення)
Job responsibilities (посадові обов'язки)
Leadership/administration (керівництво)
Linear powers (лінійні повноваження)
Linear relations (лінійні зв'язки)
Linear system of management (лінійна система управління)
Management decision (управлінське рішення)
Management information security (захист управлінської інформації)

Management level (ланка управління)
Management method (метод управління)
Management principles (принципи управління)
Management system (система управління)
Management tasks (завдання управління)
Management (менеджмент)
Manager (менеджер)
Manager's duty (обов'язок керівника)
McClelland's theory of acquired needs (теорія набутих потреб Макклелланда)
Mentoring (наставляння)
Mission (місія)
Model (модель)
Modern business administration (сучасне ділове адміністрування)
Modern public administration (сучасне публічне адміністрування)
Moral and ethical methods (морально-етичні методи)
Motivation of the head (мотивування керівника)
Motivation (мотивація)
Multiple approach to evaluating management performance (множинний підхід до оцінювання ефективності управління)
Network schedule (мережевий графік)
Non-verbal communication (невербальні комунікації)
Normalization (нормування)
Normative method (нормативний метод)
Normative planning method (нормативний метод планування)
Objective factors (об'єктивні фактори)
Objects of control (об'єкти контролю)
Operational planning (оперативне планування)
Order (наказ/розпорядження)
Organization as a function (організація як функція)
Organization as a subject (організація як суб'єкт)
Organization goal (цілі організації)
Organization management level (рівень управління в організації)
Organization (організація)
Organizational behaviour school (школа організаційної поведінки)
Organizational decisions (організаційні рішення)
Path-goal theory (теорія "шлях-ціль")

Persuading (спонукання)
Plan (план)
Planning (планування)
Position management type (посадовий тип управління)
Position (посада)
Power (влада)
Powers (повноваження)
Preliminary control (попередній контроль)
Problem/issue (проблема)
Process (процес)
Professional career (фахова кар'єра)
Programs (програми)
Project (проєкт)
Public administration (державно-адміністративне управління)
Public management (публік менеджмент)
Public organizations (громадські організації)
Quality management decisions principle (принцип управління якістю рішень)
Quality (якість)
Rational decision making model (модель раціонального ухвалення рішень)
Rational decision (раціональне рішення)
Regulation (регулювання)
Reinforcement theory (теорія підкріплення)
Remuneration for the end result of activity (винагорода за кінцевий результат діяльності)
Responsibility (відповідальність)
Risk (ризик)
Scientific management school (школа наукового управління)
Secondary human needs (вторинні потреби людини)
Short-term plans (короткострокові плани)
Situation (ситуація)
Situational approach to management (ситуаційний підхід до управління)
Staff services (штабні служби)
Standard (стандарт)
State regulation (державне регулювання)
Status (статус)
Stimulus (стимул)

Strategic goals (стратегічні цілі)
Strategic planning (стратегічне планування)
Strategic plans (стратегічні плани)
Strategy (стратегія)
System (система)
Targeted approach to performance evaluation (цільовий підхід до визначення ефективності)
Theory of justice (теорія справедливості)
Time management (тайм-менеджмент)
Types of leader (види лідера)
Weak sides (слабкі сторони)
Work calendar (календар робіт)
Work organization (організація праці)
Workplace organization (організація місця праці)

Правові та фінансові аспекти управління закладами освіти

Act (акт)
Approval (ухвала)
Assessment standards (норми оцінювання)
Attestation (атестація)
Authorization (доручення)
Autobiography (автобіографія)
Best pedagogical experience (передовий педагогічний досвід)
Best practices (передовий досвід)
Board of trustees (опікунська рада)
Business correspondence (службове ділове листування)
Business plan (бізнес-план)
Calendar scheduling (календарне планування)
Characteristic (характеристика)
Class generalizing control (класно-узагальнювальний контроль)
Class register (класний журнал)
Competence approach (компетентнісний підхід)
Competence (компетентність)
Complex control (комплексно-узагальнювальний контроль)
Concept (концепція)
Content of education (зміст освіти)

Continuous and occasional seminars (постійно діючий епізодичні семінари)
Contract (контракт)
Control functions (функції управління)
Control (контроль)
Corporate image (корпоративний імідж)
Current operational control (поточний оперативний контроль)
Current planning поточне (планування)
Decree (постанова)
Democratization of school management (демократизація управління закладом освіти)
Development (розвиток)
Documentation at an educational institution (документування в закладі освіти)
Educational environment (освітнє середовище)
Educational institution educational and financial ground (навчально-матеріальна база закладу освіти)
Educational institution forecasting background (прогностичний фон закладу освіти)
Educational institution management (управління закладом освіти)
Educational monitoring (освітній моніторинг)
Educational process quality (якість освітнього процесу)
Employment history (трудова книжка)
Extract from minutes (витяг із протоколу)
Final control (заключний контроль)
Forecasting (прогнозування)
Generalizing subject control (предметно-узагальнювальний контроль)
Head (керівник)
Innovative teacher (педагог-новатор)
Inspection (інспектування)
Institutional audit (інституційний аудит)
Instruction (інструкція)
Intra-school control (внутрішньошкільний контроль)
Knowledge assessment (оцінювання знань)
Licensing (ліцензування)
Management activities (управлінська діяльність)
Management control (управлінський службовий контроль)
Management cycle (цикл управління)

Management process (процес управління)
Management relations (управлінські відносини)
Management structure (структура управління)
Management theory (теорія управління)
Mass pedagogical experience (масовий педагогічний досвід)
School management methods (методи управління школою)
Memo (доповідна записка)
Methodological associations of teachers (методичні об'єднання учителів)
Methodological festival (методичний фестиваль)
Methodological work in school (методична робота у школі)
Methodology (методологія)
Minutes (протокол)
Model (модель)
Monitoring (моніторинг)
Nomenclature of cases (номенклатура справ)
Order (розпорядження)
Organization culture (культура організації)
Organizational order norm (норма організаційного порядку)
Pedagogical analysis (педагогічний аналіз)
Pedagogical council of school (педагогічна рада школи)
Pedagogical council (педагогічна рада)
Pedagogical forecasting (педагогічне прогнозування)
Pedagogical skills (педагогічна майстерність)
Personal card (особова картка)
Personal file (особова справа)
Planning (планування)
Powers (повноваження)
Preliminary control (попередній контроль)
Problem/issue (проблема)
Procedure (положення)
Professional competence of an educational institution principal (професійна компетентність керівника закладу освіти)
Professional development (професійний розвиток)
Professionalism (професіоналізм)
Public administration of education (державне управління освітою)
Reflection (рефлексія)

Regulations (статут)
Resume/CV (резюме)
Review control (оглядовий контроль)
Role play (рольова гра)
Scientific and methodical work at school (науково-методична робота у школі)
Scientific and pedagogical conferences and pedagogical readings (науково-педагогічні конференції та педагогічні читання)
Self-esteem (самооцінювання)
Sharing management decisions with subordinates (доведення до відома підлеглих управлінського рішення)
Strategic planning (стратегічне планування)
Student's personal case (особова справа учня)
Teacher's skills education week (тижні педагогічної майстерності)
Theme planning (тематичне планування)

Рекомендована література

1. Адміністративне управління трудовим потенціалом / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. М. Салун та ін. – Харків : ХНЕУ, 2004. – 428 с.
2. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України : Історія. Теорія / А. М. Алексюк. – Київ : Либідь, 1998. – С. 472–473.
3. Андриенко В. Н. Система фінансового менеджмента государственного высшего учебного заведения (практика построения и использования / В. Н. Андриенко, Т. А. Лев. – Донецк : Юго-Восток, 2000. – 92 с.
4. Боголіб Т. М. Принципи управління вузом : монографія / Т. М. Боголіб. – Київ : Т-во "Знання", КОО, 2004. – 204 с.
5. Бойченко В. В. Дидактичні системи у вищій освіті : навч. посіб. / В. В. Бойченко. – Умань : ПП Жовтий О. О., 2013. – 121 с. – (Серія "Педагогіка вищої школи").
6. Болонський процес: документи / уклад. : З. І. Тимошенко, А. М. Грехов, Ю. А. Гапон, Ю. І. Палеха. – Київ : Вид-во Європ. ун-ту, 2004. – 169 с.
7. Болонський процес: нормативно-правові документи / З. І. Тимошенко, І. Г. Оніщенко, А. М. Грехов, Ю. І. Палеха. – Київ : Європ. ун-т, 2004. – 100 с.
8. Бондар В. І. Теорія і технологія управління процесом навчання в школі / В. І. Бондар. – Київ : Школяр, 2000. – 191 с.
9. Борова Т. А. Використання моделі коучингу із залученням моніторингових технологій / Т. А. Борова // Всеукраїнський науково-практичний журнал "Директор школи, ліцею, гімназії". – 2006. – № 6 – С. 69–73.
10. Борова Т. А. Теоретичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу : монографія / Т. А. Борова. – Харків : Компанія СМІТ, 2011. – 384 с.
11. Бочелюк В. Й. Педагогічна психологія / В. Й. Бочелюк, В. В. Зарицька. – Київ : Центр навчальної літератури, 2006. – 247 с.
12. Варій М. Й. Основи психології і педагогіки / М. Й. Варій, В. Л. Ортинський. – Київ : ЦУЛ, 2007. – 375 с.
13. Ващук Ф. Г. Перехід до інноваційних технологій у вищій освіті – вимога часу / Ф. Г. Ващук // Інтеграція в європейський освітній простір : здобутки, проблеми, перспективи : монографія ; за заг. ред. Ф. Г. Ващука. – Ужгород : ЗақДУ, 2011. – С. 290–305.

14. Вища освіта України і Болонський процес : навч. посіб. / авт. колектив : М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, В. Д. Шинкарук та ін. / за ред. В. Г. Кременя. – Тернопіль : Богдан, 2004. – 384 с.
15. Вітвицька С. С. Основи педагогіки вищої школи : підручник за модульно-рейтинговою системою навчання для студентів магістратури / С. С. Вітвицька. – Київ : Центр навчальної літератури, 2006. – 384 с.
16. Воловець Я. В. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання : навч. посіб. / Я. В. Воловець. – Київ : Алерта, 2005. – 199 с.
17. Гнезділова К. М. Моделі та моделювання у професійній діяльності викладача вищої школи : навч. посіб. / К. М. Гнезділова, С. О. Касярум. – Черкаси : Видавець Чабаненко Ю. А., 2011. – 124 с.
18. Голубенко О. Л. Національна структура кваліфікацій вищої освіти: проблеми переформатування [Текст] / О. Голубенко, Т. Морозова // Вища шк. – 2009. – № 11. – С. 50–60.
19. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – Вид. друге, доповн. й виправл. – Рівне : Волинські обереги, 2011. – 552 с.
20. Гуревич Р. С. Інформаційні технології навчання: інтегрований підхід / Р. С. Гуревич, М. Ю. Кадемія, М. М. Козяр ; за ред. Р. С. Гуревича. – Львів : Вид-во "СПОЛОМ", – 2011. – 484 с.
21. Дзвінчук Д. Державне управління освітою в Україні: тенденції і законодавство / Д. Дзвінчук. – Київ : ЗАТ "Нічлава", 2009. – 239 с.
22. Довгань Л. Є. Управлінський консалтинг : навч. посіб. / Л. Є. Довгань, І. П. Малик, М. В. Шкробот. – Київ : НТУУ "КПІ", 2016. – 198 с.
23. Дороніна М. С. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання : навч. посіб. / М. С. Дороніна, Л. С. Мартюшева, Д. А. Горовий. – Харків : ХДЕУ, 2002. – 154 с.
24. Драч І. І. Управління професійною підготовкою майбутніх фахівців на засадах компетентнісного підходу / І. І. Драч. – Київ : Вид-во ДВНЗ "Ун-т менеджменту освіти", 2013. – 71 с.
25. Драч І. І. Управління формуванням професійної компетентності магістрантів педагогіки вищої школи: теоретико-методичні засади / І. І. Драч. – Київ : Дорадо-Друк, 2013. – 455 с.
26. Ельбрехт О. М. Управління навчальною та виховною діяльністю: теорія та практика : навч. посіб. / О. М. Ельбрехт. – Київ : Основа, 2010. – 168 с.

27. Енциклопедія освіти / голов. ред. В. Г. Кремень ; члени ред. кол. І. Д. Бех, Н. М. Бібік, В. Ю. Биков та ін. ; АПНУ. – Київ : Юрінком Інтер, 2008. – 1 040 с.
28. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Н. І. Єсінова. – Київ : Кондор, 2004. – 432 с.
29. Збірник нормативно-правових документів з вищої освіти / В. Д. Шинкарук, А. В. Кудін, К. М. Левківський та ін. ; за заг. ред. С. М. Ніколаєнка. – Київ : Знання, 2007. – 87 с.
30. Інформаційні системи і технології : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / С. Г. Карпенко, В. В. Попов, Ю. А. Тарнавський, Г. А. Шпортьок. – Київ : МАУП, 2004. – 192 с.
31. Качан Є. П. Управління людськими ресурсами : навч. посіб. / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – Київ : ВД "Юридична книга", 2003. – 258 с.
32. Кодекс законів про працю України. Закон України про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). – Харків : Одиссей, 2007. – 159 с.
33. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2002. – 338 с.
34. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи [Текст] / під заг. ред. О. В. Овчарук. – Київ : К. І. С., 2004. – 112 с.
35. Котлер Ф. Стратегічний маркетинг для навчальних закладів / Ф. Котлер, К. Ф. А. Фокс ; [пер. с англ.] – Київ : УАМ, Хімджест, 2011. – 580 с.
36. Кремень В. Г. Вища освіта в Україні : навч. посіб. / В. Г. Кремень, С. М. Ніколаєнко. – Київ : Знання, 2005. – 360 с.
37. Кузмінський А. І. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. / А. І. Кузмінський. – Київ : Знання, 2005. – С. 277–279.
38. Кутішенко В. П. Вікова та педагогічна психологія (курс лекцій) / В. П. Кутішенко. – Київ : Центр навчальної літератури, 2005. – 125 с.
39. Луговий В. І. Застосування системного підходу до визначення компетентностей як основи кваліфікацій [Текст] / В. І. Луговий, О. М. Слюсаренко // Вища освіта України: теорет. та наук.-практ. часоп. – Київ : Класич. приват. ун-т, 2010. – № 1. – С. 151–159.
40. Луговий В. І. Національна рамка кваліфікацій: розуміння і реалізація [Текст] / В. І. Луговий, Ж. В. Таланова // Професійно-технічна освіта. – 2010. – № 1. – С. 5–9.

41. Луговий В. І. Управління якістю викладання у вищій школі: теоретико-методологічний і практичний аспекти / В. І. Луговий // Психолого-педагогічні засади проектування інноваційних технологій викладання у вищій школі : монографія / [авт. кол. : В. Луговий, М. Левшин, О. Бондаренко та ін. ; за ред. В. П. Андрущенко, В. І. Лугового]. – Київ : Педагогічна думка, 2011. – 260 с.
42. Мажник Н. А. Психологія і педагогіка у схемах і таблицях : навч. посіб. / Н. А. Мажник, Т. В. Голубєва. – Харків : ВД "ІНЖЕК", 2011. – 192 с.
43. Мажник Н. А. Психологія та педагогіка : навч. посіб. / Н. А. Мажник, Л. О. Сасіна. – Харків : ІНЖЕК, 2009. – 302 с.
44. Маригодов В. К. Педагогика и психология: аспекты активизации творчества и готовности к профессиональной деятельности / В. К. Маригодов. – Київ : Професіонал, 2005. – 188 с.
45. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті: дорожня карта керівника / О. І. Мармаза. – Харків : Основа, 2007. – 488 с.
46. Мартюшева Л. С. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання : конспект лекцій / Л. С. Мартюшева, Л. О. Меренкова – Харків : ІНЖЕК, 2006. – 179 с.
47. Модернізація вищої освіти України і Болонський процес / уклад. М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, К. М. Левківський, Ю. В. Сухарніков. – Київ : Вид-во НМЦВО МОНУ, 2004. – 24 с.
48. Мороз І. В. Педагогічні умови запровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу : монографія / І. В. Мороз. – Київ : Освіта України, 2005. – 277 с.
49. Нагаєв В. М. Дидактичні засади впровадження дворівневої педагогічної технології управління навчально-творчою діяльністю студентів вищих навчальних аграрних закладів : монографія / В. М. Нагаєв. – Харків : Колегіум, 2012. – 217 с.
50. Нагаєв В. М. Дидактичні основи формування творчої особистості аграрного менеджера в умовах Болонського процесу : монографія / В. М. Нагаєв. – Харків : ХНАУ, 2006. – 536 с.
51. Нагаєв В. М. Методика викладання у вищій школі : навч. посіб. / В. М. Нагаєв. – Київ : ЦУЛ, 2007. – 237 с.
52. Нагаєв В. М. Університетська освіта : навч. посіб. / В. М. Нагаєв. – Харків : Смугаста типографія, 2015. – 218 с.
53. Національна рамка кваліфікацій у контексті європейських перетворень освітнього простору [Текст] / О. Л. Голубенко, Т. Ю. Морозова // Вища школа. – 2009. – № 3. – С. 44–56.

54. Ніколаєнко С. М. Освіта і наука: Законодавчі та методологічні основи : навч. посіб. / С. М. Ніколаєнко. – Київ : ІВЦ "Політехніка", 2004. – 280 с.
55. Нормативно-правове забезпечення освіти : у 4 ч. Ч. 2 : Концепції та положення з окремих питань управління / гол. ред. В. В. Григораш, ред. І. Т. Соколянська. – Харків : Основа, 2004. – 158 с.
56. Ньюттем Ю. Мотивация и деятельность / Ю. Ньюттем // Эксперимент, психология. – 2005. – № 5. – С. 23–28.
57. Основи сучасної педагогіки : монографія / Т. О. Дмитренко, К. В. Яресько, В. М. Нагаєв та ін. – Херсон : Вид-во ПП Вишемирський В. С., 2016. – 462 с.
58. Основні засади розвитку вищої освіти України в контексті Болонського процесу (документи і матеріали 2003 – 2004 рр. / [авт. кол. : М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, В. Д. Шинкарук та ін.] ; за ред. В. Г. Кременя. – Тернопіль : Вид-во ТДПУ ім. В. Гнатюка, 2004. – 147 с.
59. Осовська Г. В. Управління людськими ресурсами : навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – Київ : Кондор, 2003. – 224 с.
60. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. / З. Н. Курлянд, Р. І. Хмельюк, А. В. Семенова та ін. ; за ред. З. Н. Курлянд. – 3-тє вид., переробл. і допов. – Київ : Знання, 2007 – 191 с.
61. Педагогіка : навч. посіб. / І. М. Богданова, І. В. Бужина, Н. І. Дідусь та ін. – Харків : Одиссей, 2003. – 352 с.
62. Петрига М. О. Управління людськими ресурсами / М. О. Петрига. – Львів : ЛБК, 1996. – С. 80–95.
63. Петрова І. Оплата праці в мотиваційній системі сучасного підприємства // Україна: аспекти праці / І. Петрова. – 2009. – № 7. – С. 22–27.
64. Петров Э. Г. Современные технологии обучения в высшей школе : учеб. пособ. / Э. Г. Петров, Л. Н. Радванская, Н. В. Шаронова. – Харьков : Коллегиум, 2007. – 172 с.
65. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посіб. / В. М. Петюх. – Київ : КНЕУ, 2009. – 288 с.
66. Подоляк Л. Г. Психологія вищої школи : навч. посіб. для магістрів і аспірантів / Л. Г. Подоляк. – Київ : ТОВ "Філ-студія", 2006. – 320 с.
67. Полякова Г. А. Педагогіка : навч. посіб. / Г. А. Полякова, Т. А. Борова. – Харків : ІНЖЕК, 2011. – 372 с.
68. Пономаренко В. С. Положення про організацію навчального процесу в кредитно-модульній системі підготовки фахівців / В. С. Пономаренко, М. В. Афанасьєв. – Харків : ХНЕУ, 2008. – 242 с.

69. Пономаренко В. С. Проблеми підготовки компетентних економістів та менеджерів в Україні : монографія / В. С. Пономаренко. – Харків : ІНЖЕК, 2012. – 327 с.
70. Правові засади реалізації Болонського процесу в Україні : монографія / В. Бугров, А. Гожик, К. Жданова та ін. – Київ : Пріоритети, 2014. – 155 с.
71. Приходько В. М. Моніторинг якості освіти і виховної роботи навчального закладу / В. М. Приходько. – Харків : Основа, 2007. – 143 с.
72. Пуліна А. А. Педагогічне проектування в сучасній школі / А. А. Пуліна. – Харків : Основа, 2009. – 160 с.
73. Пушкар О. І. Педагогіка вищої школи : конспект лекцій / О. І. Пушкар, Н. І. Прибиткова. – Харків : ХНЕУ, 2010. – 146 с.
74. Пятова А. Управління людськими ресурсами : навч.-метод. посіб. / А. Пятова. – Черкаси : VLADCO, 1997. – 190 с.
75. Розвиток творчого потенціалу майбутнього фахівця : монографія / Т. О. Дмитренко, Т. В. Колбіна, В. М. Нагаєв та ін. – Херсон : ПП Вишемирський В. С., 2014. – 424 с.
76. Саюк В. І. Педагогічне консультування як професійна діяльність : методичні рекомендації / В. І. Саюк. – Київ : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2015. – 24 с.
77. Система методів професійної орієнтації : учеб.-метод. посіб. – Київ : МЗУУП, 2003. – 155 с.
78. Система педагогічної освіти та педагогічні інновації. Аналітичне дослідження / В. В. Олійник, Л. І. Даниленко. – Київ : Вид-во Полтава-Київ, 2003. – 175 с.
79. Система фінансування менеджмента вищих навчальних закладів. – Донецьк : ООО Юго-Восток, Лтд, 2004. – 150 с.
80. Системный подход к повышению квалификации педагогических кадров // Повышение квалификации педагогических кадров / под ред. И. Ф. Жерносека, М. Ю. Красовицкого, С. В. Крисюка. – Київ : Освіта, 2002. – С. 30–45.
81. Ситяшенко О. В. Організація навчального процесу у вищих навчальних закладах / О. В. Ситяшенко. – Київ : Задруга, 2004. – 336 с.
82. Скориніна О. В. Когнітивний стиль і пам'ять: парадокси дослідження / О. В. Скориніна, Т. Б. Хомуленко. – Харків : ІНЖЕК, 2003. – 231 с.
83. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент : курс лекцій / В. П. Сладкевич. – Київ : МАУП, 2007. – 168 с.

84. Словник термінів і понять з педагогіки вищої школи : посібник / В. В. Приходько, В. В. Малий, В. Л. Галацька, М. А. Мироненко. – Дніпропетровськ : НГУ, 2005. – 181 с.

85. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському освітньому просторі вищої освіти (ESG). – Київ : ТОВ "Поліграф плюс", 2015. – 32 с.

86. Столяренко О. В. Моделювання педагогічної діяльності у підготовці фахівця : навч.-метод. посіб. / О. В. Столяренко. – Вінниця : ТОВ "Нілан-ЛТД", 2015. – 196 с.

87. Теоретичні і методичні засади моделювання фахової компетентності керівників закладів освіти : монографія / Г. В. Єльнікова, О. І. Зайченко, В. І. Маслов та ін. ; [за ред. Г. В. Єльнікової]. – Київ ; Чернівці : Книги – ХХІ, 2010. – 460 с.

88. Теорія і практика вищої професійної освіти в Україні : конспект лекцій для магістрантів спец. 8.000005 "Педагогіка вищої школи" / уклад. Н. О. Брюханова ; Укр. інж.-пед. акад. – Харків : [б. в.], 2011. – 92 с.

89. Терещенко О. О. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання : навч. посіб. / О. О. Терещенко. – Київ : КНЕУ, 2003. – 554 с.

90. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ Л. Л. Болонський процес: цикли, ступені, кредити : навч. посіб. / Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, С. І. СОКОЛ. – Київ : МОН, 2004. – 143 с.

91. Туркот Т. І. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Т. І. Туркот. – Київ : Кондор, 2011. – 628 с.

92. Фіцула М. М. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. / М. М. Фіцула. – Київ : Академвидав, 2006 – 164 с.

93. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом : навч. посіб. / Є. М. Хриков. – Київ : Знання, 2006. – 365 с.

94. Шабанова Ю. О. Системний підхід у вищій школі : підруч. для студ. магістратури / Ю. О. Шабанова ; Міністерство освіти і науки України ; Нац. гірн. ун-т. – Донецьк : НГУ, 2014. – 120 с.

Інформаційні ресурси

95. Закони України та інші нормативно-правові акти щодо освітньої, наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua.

96. Земельний кодекс України від від 25.10.2001 р. № 2768-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2768-14>.

97. Про дошкільну освіту : Закон України № 2628-III від 11.07.2001 р. (із змінами і доповненнями, чинна редакція, згідно із Законом № 76-VIII від 28.12.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2628-14>.

98. Про загальну середню освіту : Закон України № 651-XIV від 13.05.1999 р. (із змінами і доповненнями, чинна редакція, згідно із Законом № 76-VIII від 28.12.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/651-14>.

99. Про затвердження порядку складання фінансової, бюджетної та іншої звітності розпорядниками та одержувачами бюджетних коштів : наказ Міністерства фінансів України від 24.01.2012 р. № 44 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0196-12>.

100. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України № 1977-XII від 13.12.1991 р. (із змінами і доповненнями, чинна редакція, згідно із Законом № 213-VIII від 02.03.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1977-12>.

101. Про освіту : Закон України № 1060-XII від 23.05.1991 р. (із змінами і доповненнями, чинна редакція, згідно із Законом № 76-VIII від 28.12.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>.

102. Про позашкільну освіту : Закон України № 1841-III від 22.06.2000 р. (із змінами і доповненнями, чинна редакція, згідно із Законом № 76-VIII від 28.12.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1841-14>.

103. Сайт Асоціації європейських університетів (European University Association (EUA). – Режим доступу : <https://eua.eu>.

104. Сайт бібліотеки ім. Вернадського. – Режим доступу : www.nduv.gov.ua.

105. Сайт Верховної Ради України. Законодавство України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws>.

106. Сайт міністерства освіти і науки України. – Режим доступу : www.education.gov.ua.

Предметний покажчик

А

Абітурієнт · 77, 167
Автобіографія · 140, 181
Автоматизований електронний підручник · 46, 160
Автономія закладу · 5, 153
Авторизація · 46, 159
Авторитарний (директивний, вольовий) стиль керівництва · 59, 162
Авторитарність · 98, 170
Авторитет · 59, 98, 162, 170
Авторитет викладача · 5, 154
Агресивність · 59, 162
Адаптація · 60, 98, 162, 170
Адаптація працівника · 98, 172
Адаптація професійна · 29, 157
Адекватність системи освіти · 18, 154
Адміністративна мотивація · 123, 176
Адміністративне управління · 124, 176
Адміністративний вплив · 124, 176
Адміністративний контроль · 124, 176
Адміністративний коучинг · 85, 169
Адміністративний менеджмент · 124, 176
Адміністративний ресурс · 124, 176
Адміністративно-командне управління · 124, 176
Адміністратор · 46, 99, 159, 170
Адміністрація · 124, 176
Академічна година · 77, 167
Академічна добросесність · 77, 166
Академічна свобода · 5, 152
Академічне визнання · 5, 152
Академічний · 5, 152
Академічний плагіат · 77, 167
Академічний ступінь · 5, 152
Аккаунт · 46, 159
Акмеологія · 29, 77, 156, 167
Акредитація · 6, 77, 152, 167
Акредитація освітньої програми · 77, 167
Акредитована спеціальність · 77, 167
Аксіологія · 60, 162

Акт · 140, 180
Актив · 60, 162
Активна кадрова політика · 99, 170
Актуалізація · 33, 159
Акцентуації характеру · 60, 162
Акціонерне товариство · 99, 173
Алгоритм · 46, 159
Алгоритмізація навчання · 46, 159
Альтернатива · 60, 125, 162, 176
Альтруїзм · 60, 162
Аналіз конкретних ситуацій · 33, 157
Андрогогіка · 29, 156
Анімація · 46, 159
Апатія · 60, 162
Апгрейд · 46, 161
Апеляція · 78, 167
Апперцепція · 60, 162
Аспекти консалтингу · 85, 169
Асертивність · 60, 162
Асистент · 78, 167
Асоціації · 60, 162
Асоціація · 60, 162
Аспірант · 78, 167
Аспірантура · 78, 167
Атестація · 78, 99, 140, 167, 170, 181
Атестація кадрів · 29, 157
Атестація наукових і науково-педагогічних працівників · 30, 157
Атестація персоналу · 99, 175
Аудит персоналу · 107, 174
Аудиторні години · 6, 152
Аудиторська служба · 99, 170
Аудіовізуальна комунікація · 46, 159
Аудіовізуальні засоби навчання · 46, 159
Аудіовізуальні технології · 47, 159
Аудіовізуальні технології навчання · 47, 159
Аудіоконференція · 46, 159
Афект · 61, 162

Б

Бізнес-коучинг · 86, 169

Бажання · 61, 166
База даних · 47, 160
Базова професійна підготовка · 30, 156
Байдужість · 61, 164
Бакалавр · 6, 152
Баланс · 125, 176
Балансовий метод планування · 125, 176
Бар'єри психологічні · 71, 165
Безпорадність · 61, 164
Безробіття · 99, 176
Безсилля · 61, 163
Бесіда · 100, 171
Бізнес-адміністрування · 125, 176
Бізнес-план · 140, 181
Біржа праці · 100, 173
Блог · 47, 159
Блоггер · 47, 159
Болонська декларація · 6, 152
Болонський процес · 6, 152
Броузер · 47, 159
Бухгалтерський консалтинг · 86, 169

В

Вакансія · 100, 176
Варіативність освіти · 18, 156
Введення у посаду · 102, 172
Веб-заняття · 47, 162
Веб-конференція · 47, 162
Веб-сторінка · 47, 162
Веб-форуми · 48, 162
Взаєморозуміння · 61, 165
Вивільнення персоналу · 100, 171
Види лідера · 125, 180
Визначення потреби у персоналі організації · 100, 174
Викладацький персонал · 6, 30, 154, 157
Використання персоналу · 100, 175
Вимоги до персоналу · 101, 174
Винагорода · 101, 175
Винагорода за кінцевий результат діяльності · 125, 180
Випереджальна освіта · 19, 155
Випуск · 7, 153

Випускник · 7
Виробнича кооперація · 101, 171
Виробнича практика · 30, 156
Виробничий колектив · 101, 175
Висування · 101, 174
Витіснення · 61, 165
Витяг із протоколу · 140, 182
Виховання · 61, 163
Виховна система · 61, 163
Вища освіта · 7, 19, 153, 155
Вища освіта заснована на дослідженнях · 19, 155
Відбір · 101, 175
Відбіркове інтерв'ю · 101, 175
Відкрита інформаційна система · 48, 161
Відкрита освіта · 19, 155
Відкрита тестова система · 48, 161
Відкрите навчання · 48, 161
Відновлення працездатності · 102, 175
Відповідальність · 102, 125, 175, 180
Відповідність кваліфікації вимогам робочого місця · 102, 175
Відчай · 61, 163
Відчуття · 61, 163
Візуальні засоби навчання · 48, 162
Вікікнига · 48, 162
Вікісловник · 48, 162
Віртуальна аудиторія · 48, 162
Віртуальне навчальне середовище · 49, 162
Віртуальний університет · 49, 162
Влада · 102, 125, 170, 179
Властивості персоналу · 102, 175
Внутрішньофірмова кар'єра · 125, 178
Внутрішньофірмове професійне навчання персоналу · 102, 172
Внутрішньошкільний контроль · 141, 182
Вольовий процес · 62, 166
Вольові дії · 62, 166
Вольові якості · 62, 166
Впровадження передового педагогічного досвіду · 34, 158
Враження · 62, 164
Врівноважені рішення · 125, 176

Всесвітня павутина (Веб) · 49, 162
Втомлення · 103, 176
Вторинні потреби людини · 125, 180
Втрати · 103, 173

Г

Галузь знань · 78, 167
Галузь навчання · 7, 153
Галузь освіти · 7, 153
Гармонійний розвиток · 62, 164
Гендерні відмінності · 62, 164
Геніальність · 62, 164
Гіперпосилання · 49, 160
Глобальна мережа · 49, 160
Гнів · 62, 162
Гнучка система формування персоналу організації · 103, 172
Гнучке планування · 103, 172
Гнучкий робочий день · 103, 172
Гнучкі режими робочого часу · 103, 172
Гнучкість освіти · 20, 155
Горизонтальні зв'язки · 126, 178
Графічний редактор · 49, 160
Громадські організації · 126, 179
Гроші · 103, 173
Група · 103, 172
Групова норма · 126, 178
Групові консультації · 78, 167
Гуманізація освіти · 20, 155
Гуманістична психологічна теорія · 63, 164

Д

Діяльність супервізора · 87, 170
Девіантна поведінка · 63, 163
Дедукція · 63, 163
Делегування · 104, 126, 171, 177
Делегування повноважень · 104, 171
Делікатність · 63, 163
Демократизація освіти · 20, 155
Демократизація управління закладом освіти · 30, 141, 156, 181
Демократичний стиль керівництва · 63, 164

Депресія · 63, 163
Державна акредитація закладу вищої освіти · 78, 167
Державне регулювання · 126, 180
Державне управління · 126, 178
Державне управління освітою · 141, 183
Державний стандарт освіти · 78, 168
Державно-адміністративне управління · 126, 179
Дескриптори кваліфікації · 78, 168
Деструктивні цілі · 126, 177
Децентралізація · 126, 177
Диверсифікація освіти · 21, 155
Дидактика · 34, 157
Диплом · 79, 167
Дипломний проект · 79, 167
Дипломні (кваліфікаційні) проекти (роботи) · 34, 157
Директива · 104, 171
Директирування · 104, 171
Дисертація · 79, 167
Дискусія · 63, 104, 163, 171
Дисперизація освіти · 21, 155
Дистанційна освіта · 30, 49, 156, 160
Дистанційне навчання · 31, 50, 104, 156, 160, 171
Дистанційні навчальні технології · 49, 160
Дисципліна виконавча · 100, 172
Дисципліна трудова · 120, 173
Дисциплінарна відповідальність і стягнення · 127, 177
Дифузійна група · 63, 163
Діалог · 64, 163
Діалогова навчальна програма · 50, 160
Діалогові технології · 34, 157
Ділова етика · 104, 170
Ділові якості · 105, 170
Діяльність · 105, 170
Діяльність людини · 63, 164
Добробут · 105, 176
Доведення до відома підлеглих управлінського рішення · 141, 183

Довір'я · 64, 166
Договір · 105, 171
Додаток до диплома · 7, 152
Доктор наук · 21, 155
Доктор філософії · 21, 155
Докторська школа · 7, 152
Документування в закладі освіти · 141, 181
Доповідна записка · 141, 182
Доручення · 142, 181
Досвід · 64, 163
Дослідницький метод навчання · 35, 159
Достовірність моделі · 31, 157
Доступність інформації · 50, 161
Доцент · 21, 154
Думка · 64, 166
Духовність · 64, 166

Е

Екзамен · 35, 79, 158, 167
Економічна психологія · 64, 163
Експансивний · 64, 163
Експеримент в освіті · 21, 35, 155, 158
Експертний консалтинг · 87, 169
Екстерн · 79, 167
Екстерна форма навчання · 79, 167
Електронна (віртуальна) лабораторія · 50, 160
Електронна бібліотека · 50, 160
Електронна дошка · 50, 160
Електронна книга · 50, 160
Електронна пошта · 51, 160
Електронне видання · 50, 160
Електронне навчання · 50, 52, 160
Електронний журнал · 52, 160
Електронний методичний посібник · 50, 160
Електронний навчальний посібник · 51, 160
Електронний підручник · 51, 160
Електронний репозитарій · 52, 160
Електронний словник · 52, 160
Електронний текст · 52, 160
Емоції · 64, 163

Емоційні процеси · 64, 163
Емпатія · 64, 163
Ентузіазм · 64, 163
Ерудиція · 64, 163
Етика ділових відносин · 105, 170
Етика керівника · 105, 173
Ефект ореолу · 65, 164
Ефективність адміністративного менеджменту · 127, 177
Ефективність навчання · 36, 158
Ефективність освіти · 22, 155

Є

Європейська асоціація забезпечення якості вищої освіти · 7, 152
Європейська асоціація закладів вищої освіти · 7, 152
Європейська асоціація університетів, ЄАУ · 8, 153
Європейська кредитна трансферно-накопичувальна система, ЄКТС · 8, 152
Європейська рамка кваліфікацій для навчання впродовж життя · 8, 153
Європейський простір вищої освіти, ЄПВО · 8, 153
Європейський реєстр забезпечення якості вищої освіти · 9, 153
Європейський союз студентів, ЄСС · 9
Європейські стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості вищої освіти · 9, 153
Єдиноначальність · 105, 174

Ж

Жорстка концепція управління людськими ресурсами · 105, 175

З

Забезпечення якості · 9, 154
Завдання медіаосвіти · 52, 161
Завдання управління · 127, 178
Заклад вищої освіти · 9, 153
Заключний контроль · 127, 142, 177, 182

Закономірність чи закон · 22, 154
Залік · 79, 167
Заліковий кредит · 79, 166
Засоби навчання · 36, 158
Захист управлінської інформації · 127, 178
Звичка · 65, 106, 164, 172
Звільнення · 106, 175
Здібності · 65, 106, 162, 170
Здобувачі вищої освіти · 79, 168
Змінений стан свідомості · 65, 162
Зміст вищої освіти · 22, 155
Зміст навчання · 80, 168
Зміст освіти · 142, 181
Зміст технології навчання · 37, 157
Знання · 9, 153
Золоте рукостискання · 106, 172

I

Ігрові імітаційні методи навчання · 37, 158
Ігрові технології · 37, 158
Ідеалізація · 65, 164
Ідентифікація · 65, 164
Ідея · 65, 164
Ієрархічність системи · 22, 155
Ієрархія · 106, 127, 172, 178
ІКТ-компетентність · 53, 160
Ілюзія · 65, 164
Імідж · 106, 172
Імітаційні методи навчання · 37, 158
Імпульсивні рішення · 127, 178
Інвестиції · 106, 173
Інгибіція соціальна · 73, 166
Індивідуалізація освіти · 22, 155
Індивідуальна управлінська концепція · 127, 178
Індивідуальний навчальний план студента · 80, 168
Індивідуальний стиль діяльності · 31, 66, 156, 164
Індивідуальність · 65, 165
Інвестиційний консалтинг · 87, 169
Інжиніринговий, операційний, виробничий консалтинг · 87, 169
Інтернет-консалтинг · 87, 169
Інформаційний, ІТ-консалтинг · 87, 169
Інертні рішення · 128, 178
Інклюзивна освіта · 37, 158
Інноваційна освіта · 22, 155
Інноваційна педагогіка · 23, 155
Інноваційна педагогічна технологія · 37, 158
Інноваційна система закладу вищої освіти · 23, 155
Інноваційний проект · 23, 155
Інноваційний процес · 23, 155
Інноваційні методи навчання · 37, 158
Інноваційні освітні технології у ЗВО · 38, 158
Інспектування · 142, 182
Інституційний аудит · 142, 182
Інструкція · 106, 142, 172, 182
Інтеграційні технології · 38, 158
Інтегровані (комплексні) методи навчання · 38, 158
Інтелект · 31, 156
Інтелектуальні інвестиції · 31, 156
Інтенсивність праці · 106, 173
Інтерактивна програма · 53, 161
Інтерактивне навчання · 38, 158
Інтерактивні навчальні технології · 39, 158
Інтерактивність · 39, 158
Інтерв'ювання · 106, 173
Інтерес · 66, 164
Інтернет · 53, 161
Інтернет-бібліотека · 53, 161
Інтернет-сайт · 53, 161
Інтернет-співтовариство · 53, 161
Інтернет-форум · 53, 161
Інтерфейс · 53, 161
Інтуїтивне рішення · 128, 178
Інтуїція · 66, 164
Інфантилізм · 66, 164
Інформальна освіта · 9, 153
Інформальне навчання · 10, 153
Інформатизація освіти · 23, 155
Інформаційна компетентність · 53, 161
Інформаційна культура · 54, 161

Інформаційна культура особистості · 54, 161
Інформаційні технології (IT) · 39, 158
Інформаційно-комунікаційні технології · 55, 160
Інформаційно-освітнє середовище (ІОС) · 55, 160
Інформаційно-програмне забезпечення · 55, 161
Інформація · 128, 178
Іпохондрія · 66, 164
Ірраціональне · 66, 164

К

Кадровий консалтинг, HR-консалтинг · 88, 169
Кадрова політика · 106, 107, 174
Кадрова реформа · 107, 174
Кадрова робота · 107, 174
Кадрова служба · 107, 174
Кадрове забезпечення системи управління персоналом · 107, 174
Календарне планування · 142, 181
Календар робіт · 128, 180
Кандидатура · 107, 170
Канцелярія · 108, 174
Кар'єра · 108, 170
Кар'єризм · 108, 171
Кафедра · 80, 167
Кваліфікація · 10, 80, 108, 154, 168, 175
Кворум · 108, 175
Керівник · 108, 142, 172, 182
Керівництво · 108, 128, 173, 178
Класний журнал · 142, 181
Класно-узагальнювальний контроль · 143, 181
Клієнт · 108, 171
Клімат · 108, 171
Когнітивний стиль · 23, 154
Кодекс · 108, 171
Колега · 108, 171
Колегія · 108, 170
Колектив · 66, 108, 166, 171
Коллективний договір · 109, 171
Команда · 109, 176

Комерціалізація · 24, 154
Комерціалізація в науці · 24, 154
Комерціалізація інтелектуальної власності · 24, 154
Комерціалізація технологій · 24, 154
Комп'ютеризація навчання · 55, 161
Комп'ютерна грамотність · 55, 160
Комп'ютерна мережа · 56, 160
Компетентнісний підхід · 10, 143, 152, 181
Компетентність / компетентності · 10, 152
Компетентність · 143, 181
Компетенція / компетенції · 10, 152
Компетенція · 109, 175
Комплекс неповноцінності · 66, 164
Комплекс переваги · 66, 164
Комплексно-узагальнювальний контроль · 143, 181
Компромiс · 109, 171
Комуникабельність · 66, 109, 166, 171
Комунікації в організації · 128, 176
Комунікація · 56, 160
Комунікація в управлінні · 128, 176
Конкурентоспроможність · 128, 177
Конкуренція · 31, 109, 156, 171
Конкурс · 109, 171
Консалтинг · 110, 171
Консенсус · 109, 171
Консультація · 80, 167
Консалтинг · 88, 169
Консалтинг в сфері інвестицій · 88, 169
Консалтинг в кадровій сфері · 88, 169
Консультант · 89, 169
Консультування з адміністрування · 89, 169
Консультування із загального управління · 89, 169
Контент · 56, 160
Контингент · 31, 156
Контракт · 110, 143, 171, 181
Контролінг персоналу · 110, 175
Контроль · 129, 143, 177, 181
Контроль за знаннями · 80, 168
Контроль за якістю · 11, 154

Конференція навчальна · 41, 157
Конфлікт · 67, 110, 163, 171
Конформізм · 67, 163
Конформність · 67, 163
Концепція · 129, 143, 177, 181
Координаційна функція в процесі управління організацією · 128, 177
Координація · 128, 177
Короткострокові плани · 129, 180
Корпоративна культура · 110, 129, 171, 177
Корпоративний дух · 110, 171
Корпоративний імідж · 143, 181
Корпоративний тайм-менеджмент · 110, 171
Корпоративні мережі · 56, 160
Корпорація · 67, 110, 163, 171
Коучинг · 89, 169
Креативність · 67, 163
Кредит ЄКТС · 11, 152
Кризи вікові · 62, 162
Критерії ефективності управлінської праці · 129, 177
Критерії оцінювання · 11, 152
Критичність мислення · 67, 163
Культ особи · 129, 177
Культура · 111, 171
Культура організації · 143, 182
Культура спілкування · 111, 171
Куратор · 80, 167
Курс · 11, 152
Курсові проекти (роботи) · 39, 159

Л

Лайф-коучинг · 89, 169
Лабораторне заняття · 39, 158
Ланка управління · 129, 178
Лекція · 39, 81, 158, 168
Лекція навчальна · 41, 157
Ліберальний (номінальний) стиль керівництва · 67, 164
Лідер · 67, 164
Лідерство · 111, 173
Лінійна система управління · 129, 178
Лінійні зв'язки · 129, 178

Лінійні повноваження · 129, 178
Лісабонська конвенція з визнання · 11, 153
Ліцензування · 11, 81, 143, 153, 168, 182
Локальна мережа · 56, 161
Людський капітал · 111, 172
Людські ресурси · 111, 172

М

Маркетинговий консалтинг · 90, 169
Модератор-консультант · 90, 169
Магістр · 12, 81, 153, 168
Маніпулювання · 67, 164
Манія · 68, 164
Маргінальна особистість · 68, 164
Масовий педагогічний досвід · 144, 182
Матеріальна відповідальність і стягнення · 129, 177
Матеріальна мотивація · 130, 177
Медіаосвіта · 56, 161
Меланхолік · 68, 111, 165, 173
Меланхолия · 68, 165
Менеджер · 111, 130, 173, 178
Менеджмент · 130, 178
Мережа національних інформаційних центрів академічного визнання · 12, 154
Мережевий графік · 130, 179
Метод "мозкового штурму" · 112, 170
Метод ідеалізації · 111, 173
Метод колективного блокнота · 111, 171
Метод конкретних ситуацій (кейс-метод) · 40, 157
Метод контрольних запитань · 111, 173
Метод конференції ідей · 112, 171
Метод морфологічного аналізу · 112, 173
Метод навчання · 41, 159
Метод презентацій · 41, 158
Метод управління · 130, 178
Методи активізації навчально-пізнавальної діяльності · 41, 158
Методи управління · 31, 156

- Методи управління соціально-психологічним кліматом у колективі · 112, 173
- Методи управління школою · 144, 182
- Методична робота у школі · 144, 182
- Методичний фестиваль · 144, 182
- Методичні об'єднання учителів · 144, 182
- Методологія · 25, 32, 144, 155, 156, 182
- Механізм адміністрування · 130, 176
- Міграція · 112, 173
- Міжгрупові відносини · 112, 172
- Міжнародна стандартна класифікація освіти, МСКО · 12, 153
- Міміка · 68, 163
- Місія · 130, 178
- Множинний підхід до оцінювання ефективності управління · 130, 179
- Мобільність · 12, 153
- Модель · 32, 130, 144, 156, 178, 182
- Модель професійної діяльності фахівця · 32, 156
- Модель раціонального прийняття рішень · 131, 180
- Модель фахівця · 32, 157
- Моделювання · 25, 32, 155, 157
- Модератор · 56, 161
- Модуль · 13, 153
- Модульний контроль · 81, 168
- Мозковий штурм · 41, 157
- Моніторинг · 112, 144, 173, 182
- Мораль · 113, 173
- Морально-етичні методи · 131, 178
- Мотив · 68, 165
- Мотив афіліації · 131, 176
- Мотивація · 68, 113, 131, 165, 174, 179
- Мотивування керівника · 131, 178
- Мрія · 68, 163
- Мультимедіа · 56, 161
- Мультимедіа курс · 56, 161
- Мультимедійні технології · 56, 161
- Навчальний консалтинг · 90, 169
- Науково-методичний супровід професійної діяльності педагогів · 91, 170
- Набір кадрів · 113, 175
- Навчальна дискусія · 41, 157
- Навчальна програма · 82, 167
- Навчальна робота · 82, 168
- Навчальний день · 81, 168
- Навчальний елемент · 81, 167
- Навчальний модуль · 81, 167
- Навчальний план · 81, 167
- Навчальні задачі · 41, 157
- Навчальні заняття · 81, 167
- Навчально-матеріальна база навчального закладу · 145, 181
- Навчання / навченість · 13, 153
- Навченість навчатися · 13, 153
- Наймання кадрів · 113, 175
- Наказ · 131, 179
- Накопичення кредитів · 13, 152
- Наполегливість · 68, 165
- Наслідкування · 68, 164
- Наставляння · 131, 178
- Наставництво · 113, 173
- Настрій · 68, 165
- Натхнення · 69, 164
- Наукове стажування · 25, 156
- Науковий результат · 25, 156
- Науковий рівень вищої освіти · 25, 156
- Науковий ступень · 25, 154
- Науково-методична робота в школі · 145, 183
- Науково-педагогічні конференції і педагогічні читання · 145, 183
- Національна доктрина розвитку освіти · 26, 155
- Національна рамка кваліфікацій, НРК · 13, 154
- Невербальні комунікації · 131, 179
- Невиробнича сфера · 113, 174
- Неврози · 69, 165
- Негативізм · 69, 165
- Недисциплінованість · 113, 172
- Неприятність · 69, 163

Н

Наставництво · 90, 169

Навчальна сесія · 90, 170

Неформальна група · 69, 166
Неформальна освіта · 13, 154
Неформальне навчання · 13, 154
Неформальні зв'язки · 131, 178
Неформальні комунікації · 131, 178
Низхідні комунікації · 131, 177
Нігілізм · 69, 165
Номенклатура справ · 145, 182
Норма організаційного порядку · 145, 182
Норма часу · 113, 174
Нормативний метод · 132, 179
Нормативний метод планування · 132, 179
Норми оцінювання · 146, 181
Нормування · 132, 179
Носії функцій управління персоналом · 113, 174
Ноу-хау · 114, 173

О

Об'єкт · 26, 155
Об'єкт управління людськими ресурсами · 114, 172
Об'єктивність · 69, 165
Обережні рішення · 132, 176
Об'єкт управління · 114, 173
Об'єкти консалтингу · 91, 169
Об'єкти контролю · 132, 179
Об'єктивні фактори · 132, 179
Обов'язок керівника · 132, 178
Оборот кадрів · 114, 172
Оглядовий контроль · 146, 183
Оперативне планування · 132, 179
Опитування · 114, 174
Оплата праці · 114, 173
Оптимальність · 114, 174
Оптимізм · 69, 165
Організаторські здібності · 69, 164
Організаційна структура управління · 114, 174
Організаційні здібності · 115, 174
Організаційні рішення · 132, 179
Організація · 115, 132, 174, 179
Організація місця праці · 132, 180

Організація навчального процесу · 82, 167
Організація праці · 115, 132, 174, 180
Організація управління · 115, 173
Організація як суб'єкт · 133, 179
Організація як функція · 133, 179
Освіта · 13, 26, 152, 155
Освіта дорослих · 14, 152
Освітнє лідерство · 26, 155
Освітнє середовище · 27, 146, 155, 181
Освітні кваліфікації · 14, 152
Освітні стандарти · 14, 152
Освітній заклад · 14, 152
Освітній компонент · 14, 152
Освітній моніторинг · 146, 182
Освітній проект · 41, 157
Освітній простір · 57, 160
Освітній процес · 27, 155
Освітня діяльність · 26, 82, 155, 167
Освітня програма · 14, 26, 152, 155
Основні принципи консультування · 133, 177
Особистісно орієнтоване навчання · 69, 166
Особистісно-професійний розвиток фахівця · 32, 157
Особистість · 69, 115, 165, 174
Особистість фахівця · 32, 157
Особова картка · 146, 183
Особова справа · 146, 183
Особова справа учня · 146, 183
Оцінка · 14, 42, 153, 158
Оцінювання · 82, 115, 167, 170
Оцінювання знань · 146, 182
Оцінювання навчальної діяльності · 42, 157
Оцінювання студентів · 14, 154

П

Педагогічний консалтинг · 92, 169
Проектний консалтинг · 92, 169
Паблік менеджмент · 133, 179
Паніка · 70, 165
Параметри · 27, 155
Партнерство · 115, 174

Партнерські зв'язки · 115, 174
 Пасивна кадрова політика · 115, 174
 Пасивність · 70, 165
 Патерналізм · 115, 174
 Педагогічна майстерність · 147, 183
 Педагогічна психологія · 70, 165
 Педагогічна рада · 146, 183
 Педагогічна рада школи · 146, 182
 Педагогічна технологія · 42, 158
 Педагогічне прогнозування · 147, 183
 Педагогічний аналіз · 147, 182
 Педагогічний процес · 27, 70, 156, 165
 Педагогічний такт · 70, 165
 Педагог-новатор · 147, 182
 Перевірка · 133, 176
 Перевірка навичок · 82, 168
 Переговори · 116, 176
 Передовий досвід · 147, 181
 Передовий педагогічний досвід · 147, 181
 Переживання · 70, 163
 Переконавання · 70, 163
 Персонал · 116, 174
 Песимізм · 70, 165
 Підбір кадрів · 116, 175
 Підвищення кваліфікації · 83, 167
 Підсумковий контроль · 82, 167
 Підтримуюче навчання · 42, 159
 Піклувальна рада · 146, 181
 Післядипломна освіта · 82, 168
 План · 133, 179
 Планування · 133, 147, 179, 183
 Планування просування по службі · 116, 171
 Плинність · 116, 172
 Поведінка · 116, 170
 Повноваження · 133, 147, 179, 183
 Повторний екзамен · 82, 168
 Покарання · 71, 116, 165, 175
 Положення · 147, 183
 Попередній контроль · 133, 147, 179, 183
 Посада · 133, 179
 Посадовий тип управління · 134, 179
 Посадові обов'язки · 134, 178
 Постанова · 148, 181
 Постійно діючі й епізодичні семінари · 148, 181
 Потік · 83, 168
 Поточне планування · 148, 181
 Поточне стимулювання · 134, 177
 Поточний (оперативний) контроль · 148, 181
 Поточний контроль · 134, 177
 Потреба · 116, 174
 Пояснення · 42, 158
 Практична підготовка студентів · 83, 168
 Практичне заняття · 42, 158
 Практичні заняття · 83, 168
 Працездатність · 116, 172
 Предмет психології · 71, 166
 Предмет управління людськими ресурсами · 116, 172
 Предметна комісія · 83, 168
 Предметно-узагальнювальний контроль · 148, 182
 Преміювання · 116, 170
 Призначення кредитів · 14, 152
 Принцип управління якістю рішень · 134, 180
 Принципи · 27, 156
 Принципи управління · 116, 134, 173, 178
 Пріоритет · 116, 174
 Проблема · 134, 148, 179, 183
 Проблемна лекція · 40, 159
 Проблемна ситуація у навчанні · 42, 159
 Проблемне навчання · 42, 158
 Проблемні питання · 42, 158
 Прогнозування · 117, 148, 172, 182
 Прогностичний фон закладу освіти · 148, 181
 Програма розвитку працівника · 117, 172
 Програми · 134, 179
 Проект · 134, 179
 Проектні методи навчання (метод проектів · 42, 159

Проектування · 134, 177
Проектування педагогічного процесу · 43, 157
Протокол · 148, 182
Професійна адаптація · 71, 165
Професійна діяльність · 32, 157
Професійна компетентність · 33, 157
Професійна компетентність керівника закладу освіти · 149, 183
Професійна компетентність педагога · 71, 166
Професійна підготовка · 33, 117, 157, 175
Професійне визнання · 14, 154
Професійне самовизначення · 71, 165
Професійний відбір · 71, 165
Професійний розвиток · 33, 117, 149, 157, 174, 183
Професійні завдання · 33, 157
Професійні кар'єрні кваліфікації · 15, 154
Професійні кваліфікації · 15, 154
Професійні освітні кваліфікації · 15, 154
Професійні освітні програми · 15, 154
Професійні стандарти · 15, 154
Професіограма · 71, 165
Професіографія · 117, 174
Професіоналізм · 149, 183
Професіоналізм діяльності · 32, 157
Професія · 117, 174
Професор · 27, 156
Профіль навчання · 15, 154
Профорієнтація · 71, 165
Процес · 135, 179
Процес контролю · 135, 177
Процес управління · 148, 182
Психологічна культура особистості · 71, 165
Психологія · 71, 165
Психологія особистості · 71, 165
Психологія праці · 72, 164
Психологія управління · 72, 164

P

Рамка кваліфікацій Європейського простору вищої освіти · 16, 153

Раціональне рішення · 135, 180
Реальні групи · 72, 165
Регулювання · 135, 180
Режим праці і відпочинку · 117, 173
Результати · 16, 154
Результати навчання · 16, 43, 83, 153, 158, 168
Результативність управління · 117, 173
Резюме · 118, 149, 175, 183
Рейтинг · 83, 168
Рейтингова система оцінювання · 83, 168
Рекреація професійна · 117, 174
Реорганізація · 118, 175
Рефлексія · 43, 149, 159, 183
Ризик · 135, 180
Рівень освіти · 16, 153
Рівень управління в організації · 135, 179
Рівні педагогічного консалтингу · 92, 169
Рішення · 135, 177
Робоча навчальна програма · 83, 168
Робоча сила · 118, 176
Робоче місце · 118, 176
Робочий навчальний план · 83, 167
Робочий час · 118, 176
Розвиток · 149, 181
Розвиток персоналу · 33, 157
Розпорядження · 118, 135, 149, 174, 179, 182
Розстановлення кадрів · 118, 175
Розуміння · 43, 72, 159, 166
Роль · 72, 165
Рольова гра · 150, 183
Ротація кадрів · 118, 175
Ротація роботи · 118, 173

C

Сайт · 57, 161
Самоорганізація управління · 119, 173
Самооцінка особистості · 72, 165
Самооцінювання · 150, 183
Самоплагіат · 84, 168
Самосвідомість · 72, 166

Самостійна робота студента · 43, 84, 158, 168
Самотність · 72, 164
Самоуправління · 119, 175
Свідомість · 72, 163
Світськість · 73, 166
Сексуальні домагання · 119, 175
Семестровий екзамен · 84, 168
Семестровий залік · 84, 168
Семінарське заняття · 43, 159
Сертифікація · 17, 152
Симпатія · 73, 166
Синергізм чи "синергетичний ефект" · 27, 156
Система · 27, 135, 136, 156, 176, 180
Система відкритого навчання · 57, 161
Система управління · 136, 178
Системний ефект · 28, 156
Системний підхід · 28, 156
Системні інновації · 28, 156
Ситуаційний підхід до управління · 136, 180
Ситуація · 136, 180
Скептицизм · 73, 165
Слабкі сторони · 136, 180
Службове (ділове) листування · 150, 181
Службово-професійне просування · 119, 173
Слухач · 84, 168
Слухи · 119, 175
Соціалізація людини · 73, 165
Соціальна група · 73, 166
Соціальна мережа в Інтернеті · 57, 161
Соціальна психологія · 73, 166
Соціальне середовище · 73, 166
Соціально-психологічна адаптація · 73, 166
Соціально-психологічний клімат · 73, 166
Соціально-психологічний тренінг · 74, 166
Соціально-педагогічна реабілітація · 94, 170
Соціально-педагогічна діагностика · 92, 169
Соціально-педагогічна допомога · 93, 170
Соціально-педагогічна корекція · 93, 169
Соціально-педагогічна підтримка · 93, 170
Соціально-педагогічна профілактика · 94, 170
Соціально-педагогічне консультування · 94, 169
Соціально-педагогічне посередництво · 95, 169
Соціально-педагогічне проектування · 95, 169
Соціально-педагогічний супровід · 95, 170
Спеціалізація · 84, 168
Спеціальність · 84, 168
Співробітництво · 74, 163
Спілкування · 119, 171
Спонування · 136, 179
Стажкування · 84, 168
Стандарт · 136, 180
Стандарти · 17, 154
Стандартизація освіти · 28, 156
Статус · 136, 180
Статут · 150, 183
Створення системи особистих зв'язків · 136, 177
Стиль керівництва · 119, 173
Стиль управління · 74, 119, 164, 173
Стимул · 136, 180
Стратегічне планування · 136, 150, 180, 183
Стратегічні плани · 137, 180
Стратегічні цілі · 137, 180
Стратегія · 119, 137, 175, 180
Стратегія у вищій освіті · 28, 156
Страх · 74, 163
Стрес · 74, 119, 166, 175
Стресор · 74, 166
Структура управління · 150, 182
Структурна оптимізація · 28, 156
Студент · 84, 168

Студентоцентризований підхід · 17, 154
Ступінь · 17, 84, 152, 167
Суб'єкт · 28, 156
Суб'єкт управління людськими ресурсами · 120, 172
Суб'єктивність · 74, 166
Субординація · 120, 175
Судження · 75, 164
Супервізія · 96, 170
Сучасне ділове адміністрування · 137, 178
Сучасне публічне адміністрування · 137, 178
Схильність · 75, 164

Т

Тренінг · 97, 170
Тайм-менеджмент · 137, 180
Талант · 75, 166
Творчість · 75, 163
Текстовий редактор · 57, 161
Телекомунікації · 57, 161
Телеконференція · 57, 161
Тематичне планування · 150, 183
Темперамент · 75, 166
Теорія · 28, 156
Теорія "шлях-ціль" · 137, 179
Теорія ієрархії потреб · 137, 178
Теорія набутих потреб
МакКлелланда · 137, 178
Теорія очікувань · 138, 177
Теорія підкріплення · 138, 180
Теорія справедливості · 138, 180
Теорія управління · 150, 182
Термін навчання · 85, 168
Тест · 84, 168
Тест дидактичний (педагогічний) · 34, 157
Тестові завдання · 44, 159
Технологія · 44, 159
Технологія навчання · 44, 158
Технологія управління персоналом · 120, 174
Тижні педагогічної майстерності · 150, 183

Тип управління · 120, 173
Транснаціональна вища освіта · 17, 154
Трансфер · 17, 154
Трансфер технологій · 45, 159
Тренінг · 45, 159
Тренінгові технології · 45, 159
Тривожність · 75, 162
Трикутник знань · 45, 158
Трудова книжка · 150, 182
Трудовий договір · 120, 172
Трудовий потенціал працівника · 120, 172
Трудові спори · 120, 173
Тьюторство · 97, 170
Тьютор · 58, 161

У

Угода про навчання · 85, 168
Уміння · 45, 159
Умови праці · 120, 121, 176
Умови успішної адаптації персоналу · 121, 176
Університет · 17, 154
Управлінський консалтинг · 97, 169
Упевненість · 75, 162
Управління · 121, 170, 173
Управління закладом освіти · 150, 181
Управління конфліктами · 122, 171
Управління конфліктом · 138, 177
Управління поведінкою · 122, 170
Управління розвитком персоналу · 33, 156
Управління службово-професійним просуванням · 122, 170
Управління стресами · 122, 175
Управлінська діяльність · 151, 182
Управлінська команда · 121, 173
Управлінське рішення · 138, 178
Управлінський (службовий) контроль · 151, 182
Управлінські відносини · 151, 182
Ухвала · 151, 181
Ухвалення рішення · 138, 177
Ухвалення рішень · 122, 171

Ф

Фінансовий консалтинг · 98, 169
Фактори плинності кадрів · 122, 175
Фахівець · 33, 123, 157, 175
Фахова кар'єра · 138, 179
Феномен · 75, 165
Форма навчання · 45, 158
Форма організації навчання · 45, 158
Формальна влада · 138, 177
Формальна група · 75, 163
Формальна освіта · 18, 153
Формальні зв'язки · 138, 177
Формальні канали комунікації · 138, 177
Форми медіаосвіти · 58, 160
Формування колективу · 123, 176
Форум · 45, 58, 158, 160
Фотоблог · 58, 161
Фототека · 58, 161
Фрустрація · 75, 123, 164, 172
Фундаменталізація · 28, 155
Фундаментальні наукові дослідження · 28, 155
Функції управління · 151, 181
Функції управління людськими ресурсами · 123, 172
Функціональний підхід до оцінювання ефективності управління · 139, 177
Функція · 123, 172
Функція управління · 139, 177

Х

Характер · 76, 162
Характеристика · 123, 151, 171, 181
Харизма · 76, 162
Хвилювання · 76, 163

Ц

Централізація · 139, 176
Цикл підготовки · 85, 168
Цикл управління · 151, 182

Цілі організації · 139, 179
Цілі освіти · 76, 163
Цільова комплексна програма · 139, 177
Цільовий підхід до визначення ефективності · 139, 180
Цінність · 76, 166

Ч

Чат · 58, 159
Чат-заняття · 58, 159

Ш

Шаблони МедіаВікі · 59, 161
Шизоїд · 76, 165
Шизофренія · 76, 166
Школа наукового управління · 139, 180
Школа організаційної поведінки · 140, 179
Штабні служби · 140, 180
Штат · 123, 175
Штучний інтелект · 59, 159
Штучний розум · 59, 159

Щ

Щирість · 76, 166

Ю

Юридичний консалтинг · 98, 169

Я

Якість · 140, 180
Якість вищої освіти · 18, 154
Якість засобів інформатизації освіти · 59, 161
Якість інформації · 59, 161
Якість освітнього процесу · 151, 182
Я-концепція · 76, 166

Зміст

Передмова	3
Педагогічний словник термінів до освітніх компонентів	5
Теорія і практика вищої освіти.....	5
Системний підхід у вищій освіті.....	18
Моделювання освітньої та професійної підготовки фахівця	29
Дидактичні системи та педагогічні технології у вищій школі	33
Інформаційні технології в освіті.....	46
Педагогічна та професійна психологія	59
Управління освітньою діяльністю.....	77
Педагогічний консалтинг.....	85
Управління людськими ресурсами.....	98
Адміністративний менеджмент	123
Правові та фінансові аспекти управління закладами освіти	140
Перелік англійських термінів	152
Системний підхід у вищій освіті.....	154
Моделювання освітньої та професійної підготовки фахівця	156
Дидактичні системи та педагогічні технології у вищій школі	157
Педагогічна та професійна психологія	162
Управління освітньою діяльністю.....	167
Педагогічний консалтинг.....	169
Управління людськими ресурсами.....	170
Адміністративний менеджмент	176
Правові та фінансові аспекти управління закладами освіти	181
Рекомендована література	185
Предметний покажчик	193

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Педагогічний словник
для здобувачів вищої освіти
другого (магістерського) рівня**

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Укладачі: **Борова** Тетяна Анатоліївна
Кравченко Ганна Юріївна
Деменко Ольга Іванівна
Почуєва Ольга Олексіївна

Відповідальний за видання *Т. А. Борова*

Редактори: *О. Г. Доценко*
З. В. Зобова

Коректори: *О. Г. Доценко*
З. В. Зобова

План 2021 р. Поз. № 189 ЕВ. Обсяг 208 с.

Видавець і виготовлювач – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Науки, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*