

environmental education in Ukraine]. Sumy.

4. Ly'tovchenko, O. V. (2010). *Vy'xovny'j potencial pozashkil'ny'h navchal'ny'h zakladiv : aspekty doslidzhennya*. [Educational potential of out-of-school educational institutions: aspects of research]. Kiev.

5. Kovbasenko, L. I. (2000). *Organizacijno-pedagogichni osnovy' diyal'nosti suchasnogo pozashkil'nogo navchal'nogo zakladu*. [Organizational and pedagogical bases of modern extracurricular school activity]. Kiev.

6. Pavlova, L. M. (2005). *Organizaciya metody'chnoy roboty' u pozashkil'ny'h navchal'ny'h zakladah*. [Organization of methodological work in out-of-school educational establishments]. Kiev.

7. *Pozashkil'na osvita v Ukrayini* (2006). [Extracurricular education in Ukraine]. Kiev.

8. Pustovit, G. P. (2008). *Pozashkil'na osvita i vy'hovannya : deyaki notatky' pro s'ogodennya*. [Extracurricular education and upbringing: some notes on the present]. Sumy.

9. Pustovit, G. P. (2008). *Pozashkil'na osvita : dy'dakty'chni osnovy' metodiv navchal'noy'novoy roboty'*. [Extracurricular education: didactic foundations of methods of educational work]. Sumy.

10. Savchenko, N. I. (2010). *Rozvy'tok social'nogo partnerstva : model' «Universytet – pozashkil'ny'j navchal'ny'j zaklad»*. [Development of social partnership: model «University – Extracurricular institution»]. Kiev.

11. Sushchenko, T. I. (1996). *Pozashkil'na*

*pedagogika*. [Extracurricular Pedagogy]. Kiev.

12. Ty'henko, L. V. (2010). *Rol' pozashkil'ny'h navchal'ny'h zakladiv u organizaciyi vil'nogo chasu ditej i uchniv's'koyi molodi*. [The role of extracurricular educational institutions in the organization of free time for children and students]. Kiev.

#### ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

**САВЧЕНКО Наталія Сергіївна** – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки та менеджменту освіти Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка.

**Наукові інтереси:** теорія і практика освіти молоді у зарубіжних країнах та в Україні.

#### INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

**SAVCHENKO Nataliia Serhiivna** – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor at the Department of Pedagogy and Educational Management, Volodymyr Vynnychenko Central Ukrainian State Pedagogical University.

**Circle of research interests:** sphere of scientific and research interests: the theory and practice of the youth's education in the West European countries and Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 25.11.2020 р.

УДК 378: 147

DOI: 10.36550/2415-7988-2020-1-190-211-216

**КАРАПЕТЯН Аліна Овіківна** –

кандидат наук з державного управління, старший викладач кафедри англійської мови

Національного університету «Кієво-Могилянська академія»

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-7614-9838>

e-mail: planetka1982@gmail.com

### КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ЯК ШЛЯХ ДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ

**Постановка та обґрунтування актуальності проблеми.** У контексті реформ Болонського процесу можливість працевлаштування є своєрідним індикатором якості освіти, який також свідчить про її окупність. Вважають, що заклади вищої освіти мають стати виробниками освітніх послуг, конкурентоспроможних на національному та міжнародному ринках. Реформування вищої освіти передбачає підготовку фахівців, які не лише володіють певною сукупністю знань та умінь, а й здатні виконувати комплексні завдання, критично мислити, працювати в команді, мати навички управління, емоційний інтелект, тощо. Отже, актуальним завданням стає запровадження

компетентісного підходу, де компетентність розглядається як здатність особи успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей [2].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Слід зазначити, що з часів реформування системи вищої освіти України згідно з принципами Болонського процесу питання працевлаштування випускників вивчалось науковцями, що знайшло відображення в роботах С. І. Бандур, Е. М. Лібанової, В. І. Лугового, Ю. В. Сухар-

никова, Г. О. Черніченко тощо.

Однак, незважаючи на певну кількість досліджень як у галузі методики, а саме, із розроблення технологій впровадження компетентнісного підходу в систему вищої освіти України, так і у сфері державного управління, необхідно зауважити, що питання взаємозв'язку компетентнісного підходу та працевлаштування є недостатньо дослідженим і потребує подальшого вивчення.

**Мета статті** – на основі критичного аналізу методичних розробок питань запровадження компетентнісного підходу, державних інструментів вирішення проблем працевлаштування випускників вишів, виявити компетентності, які мають великий вплив на працевлаштування, але недостатньо розвиваються вишами, та запропонувати методи організації навчального процесу, спрямовані на їх розвиток.

**Виклад основного матеріалу дослідження.**

Можливість працевлаштування – це широке поняття, яке включає в себе предметні, методологічні, соціальні та індивідуальні компетентності, які дозволяють випускникам успішно займатися професією. Можливість працевлаштування також полягає в тому, щоб випускники мали більше шансів отримати роботу в обраній ними галузі, мали можливість створювати/відкривати нові підприємства, розвиватися і досягати успіху у своїй професії.

Можливість працевлаштування є одним з ключових понять Болонського процесу, про що свідчать численні документи. Можливість працевлаштування була однією з основних цілей Сорбонської декларації в 1998 році, а створення європейського простору вищої освіти розглядалося як спосіб сприяння мобільності та зайнятості громадян. У Сорбонській декларації можливість працевлаштування була також визначена як один з позитивних результатів встановлення порівнянних ступенів в європейському освітньому просторі.

У подальших документах Болонського процесу спостерігаємо розробку конкретних механізмів для подолання проблем із працевлаштуванням, таких як надлишок кадрів у деяких секторах, невідповідність навичок вимогам роботодавців, надмірна кваліфікація випускників. Підкреслюється економічний аспект освіти, згідно з яким співвідношення якості й ціни інвестицій в освіту та дослідження повинне вимірюватися можливістю працевлаштування. Важливою стає ідея про

те, що освіта повинна задовольняти потребам економічної системи [3, с. 52–53].

Аналіз поточної ситуації на ринку праці України та літератури з даного питання дозволяє дійти висновку про проблему взаємодії ринку праці та вищих навчальних закладів. У висновках численних слухань і круглих столів, організованих в останні роки Комітетом з питань соціальної політики та праці Верховної Ради України, Конфедерацією роботодавців України, Асоціацією роботодавців України, тощо, наступні проблеми сфери освіти переважно визначались основними:

- відрив ринку освітніх послуг від реального ринку праці;
- незрозумілість для ринку праці значної частини присуджуваних ВНЗ кваліфікацій;
- низькі показники працевлаштування випускників за фахом, у тому числі, в державному секторі економіки;
- недостатність практичної підготовки молодих фахівців [1, с. 11].

Проблемам неузгодженості попиту та пропозиції на ринку праці України присвячено Дослідження попиту на робочу силу, здійснене Всесвітнім банком у співпраці з Європейською Комісією та Європейським фондом освіти, а також дослідження О. Купець, М. Чебанової. Згідно з ними, відбувається як вертикальний (у випадках недостатньої або надмірної кваліфікованості кандидата), так і горизонтальний (рівень кваліфікації задовольняє вимогам вакансії, а тип кваліфікації не задовольняє) дисбаланс на ринку праці. [9, с. 3–5]. Це має негативний вплив на економічні показники країни та соціальне забезпечення, стримує зростання компаній та надає поштовх структурному безробіттю.

З приводу розв'язання цих проблем дослідники доходять одноголосного висновку про те, що партнерські відносини між роботодавцями та ВНЗ є виграшними для обох сторін і сприятимуть досягненню основної мети – підготовки висококваліфікованих фахівців, які будуть конкурентоспроможними на національному, європейському та світовому ринках праці. Наголошується на необхідності переходу від «знанєвої» парадигми в освіті до компетентнісного підходу. Саме компетентнісний підхід, при наявності так званого циклу компетенції (ринок праці передбачає очікувану компетентність, а навчальні заклади різних рівнів пропонують цю компетентність), вважають здатним

поєднати навчальний процес із ринком праці. Розроблення Національної рамки кваліфікацій, яка є системним і структурованим за компетентностями описом кваліфікаційних рівнів, спрямовано на:

1) введення європейських стандартів та принципів забезпечення якості освіти з урахуванням вимог ринку праці до компетентностей фахівців;

2) забезпечення гармонізації норм законодавства у сфері освіти та соціально-трудових відносин;

3) сприяння національному і міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні;

4) налагодження ефективної взаємодії сфери освітніх послуг та ринку праці;

5) узгодження освітніх та професійних кваліфікацій, що сприяє подоланню дисбалансу між ринком праці та системою вищої освіти [4]

Такий процес зумовлює й нові підходи до розроблення програми підготовки фахівців для різних рівнів акредитації. Вихідними параметрами плану розроблення програм мають бути:

– кваліфікаційні/рівневі дескриптори відповідно до Національної рамки кваліфікацій;

– встановлені державою та органами забезпечення якості пріоритети, спрямовані на: працевлаштування випускників, досягнення соціальної і громадянської компетентності, культурної освіченості тощо;

– опис узагальненого об'єкта діяльності, національні стандарти та міжнародні еталони, профіль спеціальності/спеціалізації;

– типові види занять випускників (карта професій), професійний стандарт, одиниці компетентностей кваліфікації [1, с. 11].

Компетентнісний підхід акцентує увагу на результатах навчання, причому як результат навчання розглядається не сума засвоєної інформації, а здатність людини діяти в різних проблемних ситуаціях; результати навчання пов'язані з набутими кваліфікаціями як стандартизованими наборами компетентностей [4].

Проект Tuning, метою якого є переопрацювання, розробка, впровадження, оцінка та підвищення якості програм першого, другого і третього циклів навчання, надав визначення та класифікацію компетентностей, які згодом використовувались системами вищої освіти єдиного європейського простору.

В методології Tuning поняття компетентності розглядається як основа результатів навчання. Tuning робить різницю між результатами навчання та компетентностями, щоб розрізнити ролі найбільш значущих учасників процесу: професорсько-викладацького складу та студентів. Бажані результати процесу навчання формулюються професорсько-викладацьким складом, переважно залучаючи до процесу представників студентів. Компетентності набуваються або розвиваються в процесі навчання студентами. Інакше кажучи, результати навчання - це твердження про те, що студент повинен знати, розуміти і/або вміти продемонструвати після завершення навчання. Вони можуть відноситися до одиниці курсу або модулю, або ж до періоду навчання, наприклад, до програми першого або другого циклу. Результати навчання визначають вимоги до присудження кредиту.

Компетентності являють собою динамічне поєднання знань, розуміння, навичок і умінь. Розвиток компетентностей є метою освітніх програм. Компетентності формуються в різних підрозділах курсу і оцінюються на різних етапах.

Тюнінг виділяє три типи компетентностей:

– інструментальні: когнітивні здібності, методологічні здібності, технологічні здібності та лінгвістичні здібності;

– міжособистісні: індивідуальні здібності, такі як соціальні навички (соціальна взаємодія та співпраця);

– системні: вміння і навички, що відносяться до цілих систем (поєднання розуміння, сприйнятливості і знань) [8].

Найбільш важливою і найбільш важкою частиною компетентнісного підходу у навчанні вважають визначення компетентностей, які задовольняють потреби студентів і роботодавців таким чином, щоб вони були прогресивними (в тому сенсі, що одна компетентність будується на більш ранніх компетентностях і веде до більш просунутих компетентностей) і послідовними (в тому сенсі, що сума всіх компетентностей дає випускникові знання і навички, необхідні в рамках бізнесу або професії).

Хоча Тюнінг повною мірою визнає важливість накопичення і розвитку спеціальних (фахових) та загальних інструментальних компетентностей (когнітивні, методологічні, технологічні та лінгвістичні здібності) як основи для

університетських дипломних програм, він підкреслює той факт, що час і увага також повинні бути присвячені розвитку ключових міжособистісних та системних компетентностей [6].

До ключових міжособистісних компетентностей належать: здатність до критики та самокритики, взаємодія (робота в команді), міжособистісні навички та вміння, здатність працювати в міждисциплінарній команді, здатність спілкуватися з експертами з інших галузей, позитивне ставлення до несхожості та інших культур, здатність працювати в міжнародному середовищі, етичні зобов'язання.

Системні компетентності (включають: здатність застосовувати знання на практиці, дослідницькі навички та вміння, здатність до навчання, здатність пристосовуватись до нових ситуацій, здатність породжувати нові ідеї (креативність), лідерські якості, розуміння культури та звичаїв інших країн, здатність працювати самостійно, планування та управління проектами, ініціативність та дух підприємництва, турботу про якість, бажання досягти успіху [5].

Ці компетентності стають все більш і більш актуальним для підготовки студентів до їх майбутньої ролі в суспільстві з точки зору працевлаштування. У зв'язку з глобалізацією, діджиталізацією та підвищенням рівня складності технологій, високою конкуренцією серед виробників, яка веде до оптимізації коштів на трудові ресурси (передбачається, що один робітник має виконувати розрізнені функції), розробкою та використанням нових методологій управління (таких, як Agile, яка передбачає підвищення ролі командної роботи, взаємодію з фахівцями різного профілю, вміння вирішувати комплексні завдання та критично мислити) особлива увага приділяється особистості студента, формуванню здатності діяти в різних проблемних ситуаціях. Ще одним аргументом на користь формування міжособистісних та системних компетентностей є поняття так званої відповідності людини навколишньому середовищу. Автори одноіменної теорії Дж. Свонсон і Н. Фоуед, аналізуючи зв'язок між особистими характеристиками та трудовим контекстом, доходять висновку, що адекватність між навичками студентів та їх майбутнім робочим контекстом збільшується, коли студенти набувають навички самопізнання. Це потенційно сприяє підвищенню рівня продуктивності та задоволеності трудовим процесом.

Наступним кроком вважаємо необхідним перегляд та доопрацювання навчальних програм на рівні ВНЗ та включення в них міжособистісних та системних компетентностей. Нижченаведений алгоритм може використовуватися в якості приклада впровадження.

1) Перший етап включає виявлення компетентностей, які є важливими для працевлаштування. Методом отримання інформації є інтерв'ю з роботодавцями та випускниками. В обговоренні модернізації навчальних програм має брати участь професорсько-викладацький склад вишу, а також представники органів студентського самоврядування.

2) На другому етапі відбувається визначення того, які компетентності вже формуються в межах дисциплін, які наразі викладаються. Робота передбачає оцінювання власних педагогічних практик викладачами.

3) На третьому етапі робота може йти у двох напрямках. По-перше, педагоги мають вивчити можливості для розвитку міжособистісних та системних компетентностей. Шаблон з описом компетентностей, які необхідно розвивати, спочатку пропонується академічним працівникам як орієнтир для формування компетентностей та оцінки студентів. Спираючись на шаблон, викладачі мають розробляти власні інструменти для формування та оцінювання міжособистісних та системних компетентностей. Студентів, в свою чергу, знайомлять зі списком компетентностей, які входять до програми. Цей список також має включати методи діагностики формування компетентностей. По-друге, нові дисципліни, основною метою яких є формування міжособистісних та системних компетентностей (наприклад, теорія та практика ділової комунікації, основи командної роботи, тощо), можуть бути запропоновані студентам.

4) Невід'ємною складовою цього процесу є щорічне переосмислення викладачами своєї практики, оновлення інструментів формування міжособистісних та системних компетентностей та методів їх оцінювання. Студенти також повинні заохочуватися до оцінювання набутих навичок за допомогою ведення портфоліо, анкетування, тощо.

**Висновки та перспективи подальших розвідок напряму.** Викладення матеріалу, поданого вище, дозволяє дійти певних висновків. В сучасному суспільстві заклади

вищої освіти набувають нових функцій. Можна казати про існування моделі, яка не тільки базується на застосуванні знань але і використовує знання як продукт. Можливість працевлаштування стає показником якості освіти. Це приводить до необхідності залучати стейкхолдерів (державу, студентів, бізнес) до процесу реформування системи вищої освіти, а саме, розроблення Національної рамки кваліфікацій, внесення змін у навчальні програми.

Було встановлено існування неузгодженості попиту та пропозиції на ринку праці, як горизонтального, так і вертикального дисбалансу. Насамперед, зазначають недостатню розвиненість гнучких навичок, таких як критичне мислення, вміння розв'язувати комплексні завдання.

Зміна методології навчання, застосування компетентісного підходу замість знаннєвої парадигми вважається ефективним засобом вирішення проблем на ринку праці. Під компетентністю розуміють вміння застосовувати набуті знання в конкретних робочих ситуаціях.

Розвиток міжособистісних компетентностей вважаємо першочерговим завданням викладача. Це спонукає до внесення змін у навчальні програми, яке може бути запроваджене в декілька етапів: 1) виявлення міжособистісних та системних компетентностей, які є важливими для працевлаштування; 2) визначення того, які компетентності вже формуються в межах дисциплін, які наразі викладаються; 3) вивчення можливостей для розвитку міжособистісних та системних компетентностей або запровадження нових дисциплін; 4) рефлексія з боку викладачів та студентів. Перспективними напрямками подальших досліджень може бути оцінювання ефективності результатів запровадження міжособистісних та системних компетентностей в навчальний процес.

#### СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Бугров В. А. Забезпечення якості вищої освіти в Україні залежить від ефективності впровадження компетентісного підходу [Текст] / В. А. Бугров, А. П. Гожик // Вища освіта України : [теорет. та наук.-метод. часопис] / МОН України; Ін-т вищої освіти НАПН України. К. : Педагог. преса, 2012. № 3 (додаток 2), т. 1. С. 9–12.
2. Закон України «Про вищу освіту» від 1 лип. 2014 р. № 1556-VII [Електронний ресурс]. URL : <http://sfs.gov.ua/diyalnist-/zakonodavstvo-pro->

[diyalnis/zakoni-ukraini/65715.html](http://diyalnis/zakoni-ukraini/65715.html)

3. Карапетян А. О. Вдосконалення механізмів управління системою вищої освіти в Україні в умовах Болонського процесу: дис. ... канд. наук з держ. управ: спец. 25.00.02 / Аліна. Овківна. Карапетян. Харків, 2015. 240 с.

4. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій. Постанова КМУ № 1341-2011-п від 23.11.2011 [Електронний ресурс]. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/paran12#n12>

5. Разработка профстандартов. Проект «Паспорт профессии» [Електронний ресурс]. URL: [http://www.scm.com.ua/sustainability/scm\\_social\\_projects/contemporary\\_education/razrabotka-profstandartov](http://www.scm.com.ua/sustainability/scm_social_projects/contemporary_education/razrabotka-profstandartov)

6. Рашкевич Ю. Сучасні виклики впровадження Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (ЄКТС) [Електронний ресурс] / Ю. Рашкевич // Сучасні виклики розвитку вищої освіти : матеріали круглого столу за участю Національної команди експертів з реформування вищої освіти, 21 черв. 2013 р. URL : <http://tempus.org.ua/uk/korysna-informacija/prezentaciji/778-rashkevych/download.html>.

7. Chebanova M. Analysis of the determinants of qualification mismatch in Ukraine in 2011-2015 [Електронний ресурс]. URL : <https://kse.ua/wp-content/uploads/2019/03/Mariia-Chebanova25.pdf>

8. Competences // Tuning Educational Structures in Europe. – <https://www.unideusto.org/tuningeu/competences.html>

9. Kupets O. The LabourMarket Impact of Skills Mismatch :A Global View - [Електронний ресурс]. URL :[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/presentation/wcms\\_554332.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/presentation/wcms_554332.pdf)

#### REFERENCES

1. Buhrov, V. A. (2012). *Zabezpechennia yakosti vyshchoi osvity v Ukraini zalezhyt vid efektyvnosti vprovadzhennia kompetentnisnogo pidkhodu*. [Ensuring the quality of higher education in Ukraine depends on the effectiveness of the competency approach]. Kiev.
2. *Zakon Ukrainy «Pro vyshchu osvitu»*. [Law of Ukraine «On Higher Education»].
3. Karapetian, A. O. (2015). *Vdoskonalennia mekhanizmiv upravlinnia systemoiu vyshchoi osvity v Ukraini v umovakh Bolonskoho protsesu*. [Improving the mechanisms of management of the higher education system in Ukraine in the context of the Bologna process]. Kharkiv.
4. *Pro zatverdzhennia Natsionalnoi ramky kvalifikatsii*. (2011). Kiev.
5. *Razrabotka profstandartov. Proekt «Pasport professyy»*. [Development of professional standards. Profession Passport].
6. Rashkevych, Yu. (2013). *Suchasni vyklyky vprovadzhennia Yevropeiskoi kredytnoi transferno-nakopychuvanoi systemy (IKTS)*. [Current challenges of implementing the European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS)]. Kiev.

7. Chebanova, M. (2019). *Analiz determinant kvalifikatsiyanoi nevidpovidnosti v Ukraini u 2011-2015*. [Analysis of the determinants of qualification mismatch in Ukraine in 2011-2015].

8. *Kompetentsiyi // Nalashtuvannya osvitynikh struktur u Yevropi*. [Competences // Tuning Educational Structures in Europe].

9. Kupets, O. *Vplyv nevidpovidnosti navychok na rynek pratsi: hlobal'nyy pohlyad*. [The Labour Market Impact of Skills Mismatch :A Global View].

#### ВІДОМСТІ ПРО АВТОРА

**КАРАПЕТЯН Аліна Овківна** – кандидат наук з державного управління, старший викладач

кафедри англійської мови Національного університету «Києво-Могилянська академія».

**Наукові інтереси:** реформування системи освіти, комунікативна методика.

#### INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

**KARAPETIAN Alina Ovikivna** – PhD in Public Administration, Senior Lecturer of the English Language Department, National University of «Kyiv-Mohyla Academy».

**Circle of scientific interests:** reforms in higher education, communicative approach in education.

Стаття надійшла до редакції 25.11.2020 р.

УДК 373.017

DOI: 10.36550/2415-7988-2020-1-190-216-221

**ЛЕМКО Галина Іванівна** –

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2922-8549>

e-mail: [halyna.lemko@gmail.com](mailto:halyna.lemko@gmail.com)

**МОЧАН Тетяна Михайлівна** –

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри теорії та методики початкової освіти Мукачівського державного університету

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7598-1988>

e-mail: [tsybar1975@gmail.com](mailto:tsybar1975@gmail.com)

### ВИХОВАННЯ ДУХОВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ЯК СКЛАДОВОЇ ЗАГАЛЬНОЛЮДСЬКИХ ЦІННОСТЕЙ СУСПІЛЬСТВА

**Постановка та обґрунтування актуальності проблеми.** На сучасному етапі розвитку України як демократичної європейської держави, однією з найважливіших засад теоретичної концепції та практичної діяльності сім'ї та школи є орієнтація на формування високоморальної особистості, виховання духовності майбутнього нашого суспільства.

У програмі ««Нова українська школа» у поступі до цінностей» визначені, що базовими духовно-моральними цінностями є любов, повага до інших, гідність, відповідальність, совість, свобода, толерантність, справедливість, рівноправ'я, ініціативність.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблему цінностей розглядають у своїх наукових працях філософи (В. Андрущенко, Ю. Богущкий, І. Бех, І. Зязюн, В. Кремінь, Л. Новохатько, Г. Пірог та ін.), питанням духовності особистості присвячені праці С. Анісімова, Г. Васяновича, Л. Виготського, О. Вишне-вського, В. Григорчук, І. Кучинської, Н. Маслової, Е. Помиткіна, І. Сіданіч,

Р. Скульського, М. Стельмаховича, О. Сухомлинської, Л. Хлебнікової, Г. Шевченко та ін., загальнопедагогічні та психологічні аспекти цього феномена розкриті в працях Л. Божович, В. Давидова, А. Запорожця, І. Зязюна, О. Рудницької, Б. Ступарика, Б. Теплова, Г. Тарасова та ін.

**Мета статті** – охарактеризувати процес виховання духовності особистості як складової загальнолюдських цінностей.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У сучасній науці все частіше порушуються питання духовних цінностей особистості. Їх актуальність пояснюється станом сучасного суспільства, що характеризується глибокою кризою духовності, яка охопила всі галузі життєдіяльності людини.

Духовні цінності мають великий вплив на формування особистості молодого покоління. По-перше, як складова світової культури, знання якої необхідне кожній освіченій людині. По-друге, як загальнолюдська цінність, що здатна зробити життя дитини щасливішим, сповненим розуму, порядності, спокою.