



# *Інновації в управлінні закладами освіти: теорія та практика*

*Матеріали студентської науково-практичної конференції  
(11 листопада 2020 року)*



**Харків – 2020**

За загальною редакцією директора Інституту підвищення кваліфікації педагогічних працівників і менеджменту освіти ХНПУ імені Г. С. Сковороди, проф. Р. І. Черновол-Ткаченко; заступника директора Інституту підвищення кваліфікації педагогічних працівників і менеджменту освіти ХНПУ імені Г. С. Сковороди, проф. О. І. Мармази, зав. кафедри наукових основ управління, доц. О. Є. Гречаник.

**Редакційна колегія:**

*О. В. Гресь* – начальник управління освіти адміністрації Московського району Харківської міської ради, к.пед.н., доц. кафедри наукових основ управління ХНПУ імені Г. С. Сковороди;

*В. В. Григораши* – к.пед.н., доц., доц. кафедри наукових основ управління ХНПУ імені Г. С. Сковороди;

*Т. В. Куценко* – начальник управління освіти адміністрації Київського району Харківської міської ради, к.пед.н., доц. кафедри наукових основ управління ХНПУ імені Г. С. Сковороди;

*О. В. Темченко* – к.пед.н., доц., доц. кафедри наукових основ управління ХНПУ імені Г. С. Сковороди;

*Т. М. Хлебнікова* – к.пед.н., доц., доц. кафедри наукових основ управління ХНПУ імені Г. С. Сковороди.

Тексти доповідей друкуються в авторській редакції.

Інновації в управлінні закладами освіти: теорія та практика. Матеріали студентської науково-практичної конференції (11 листопада 2020 року). — Харків : ХНПУ; «Мітра», 2020. — 93 с.

Збірник підготовлено за матеріалами науково-практичної студентської конференції, що висвітлюють науково-теоретичні, організаційно-методичні підходи, моделі, механізми забезпечення якості освіти й управління нею. Видання стане в пригоді керівникам і науково-педагогічним (педагогічним) працівникам системи дошкільної, загальної середньої, позашкільної, фахової передвищої, вищої освіти, у тому числі післядипломної, перепідготовки кадрів, дозволить їм упорядкувати й оптимізувати управлінську діяльність у процесі роботи.

Відповідальність за зміст, стилістику, орфографію та пунктуацію статей несуть автори.

Видано за рахунок авторів.

<i>АКРЕДИТАЦІЇ: ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ</i>	
<b>Дундич Д. М.</b> <i>ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ</i>	<b>27</b>
<b>Євдокимова А. Д.</b> <i>РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ ЗА ДОПОМОГОЮ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ</i>	<b>28</b>
<b>Жернік В. В.</b> <i>АПРОБАЦІЯ КВАЛІМЕТРИЧНОЇ МОДЕЛІ ЯК ЗАЗОВУ У ЗДІЙСНЕННІ МОНІТОРИНГУ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ</i>	<b>29</b>
<b>Жуковіна Т. В.</b> <i>УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІВ</i>	<b>31</b>
<b>Зайка Т. С.</b> <i>ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ</i>	<b>32</b>
<b>Ілюхіна І. А.</b> <i>ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ</i>	<b>33</b>
<b>Кайлюк Є. М.</b> <i>ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА</i>	<b>35</b>
<b>Калініна О. Б.</b> <i>РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВЧИТЕЛЯ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЯК УПРАВЛІНСЬКА ПРОБЛЕМА: ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ</i>	<b>36</b>
<b>Кас'ян О. В.</b> <i>ЯКІСТЬ РОБОТИ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ЯК УПРАВЛІНСЬКА ПРОБЛЕМА</i>	<b>38</b>
<b>Коваль А. В.</b> <i>ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ВНУТРІШНЬОЇ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ</i>	<b>39</b>
<b>Колесник Є. В.</b> <i>РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ШКОЛИ</i>	<b>40</b>
<b>Коробських І. О.</b> <i>УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ СПРЯМОВАНОЇ НА РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА</i>	<b>41</b>
<b>Крачко Е. В.</b> <i>КОМПЛЕКСНО-ЦІЛЬОВА ПРОГРАМА ЯК ОДИН ІЗ ЗАСОБІВ УДОСКОНАЛЕННЯ ЕТИКИ ДІЛОВИХ СТОСУНКІВ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ</i>	<b>42</b>
<b>Маркіна І. В.</b> <i>АНАЛІЗ ВПРОВАДЖЕННЯ МОДЕРНІЗОВАНИХ ПІДХОДІВ ДО РІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ РОБОТИ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ</i>	<b>43</b>
<b>Манерко І. Ю.</b> <i>ДІАГНОСТИКА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ КЛАСНИХ КЕРІВНИКІВ</i>	<b>45</b>
<b>Манерко Л. М.</b> <i>ПРАКТИКА ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ НА ЗАСАДАХ АКМЕОЛОГІЧНОГО ПІДХОДУ</i>	<b>46</b>
<b>Масюк Л. О.</b> <i>РЕАЛІЗАЦІЯ ОСОБИСТІСНО ЗОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ</i>	<b>48</b>
<b>Мирошник М. П.</b> <i>ФАКТОРИ РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ШКОЛИ</i>	<b>49</b>
<b>Мірошниченко Н. В.</b>	<b>50</b>

помітити, що не всі учасники задоволені заходами, які внесено до плану, з метою усунення проблем, що виявлені під час аналізу роботи за минулий навчальний рік.

Аналіз змісту річного плану переконує про недостатній рівень творчої активності педагогічного колективу та адміністрації в період його моделювання. Мають місце порушення ієрархії цілепокладання між стратегічним, перспективним та річним планом. У педагогічному аналізі більше констатуючих аспектів стану освітнього процесу, ніж аналітичних обґрунтувань, виявлених проблем. Таким чином, завдання на новий навчальний рік виходять не з аналітичного змісту, а носять абстрактний характер. Зміст окремих заходів у розділах плану має декларативний характер. Вони, зачасти, не підпорядковані цілепокладанню, що засвідчує певну безсистемність дій в реалізації визначеної мети.

Оцінка якості та результативності річного плану 0,87 – достатній рівень. Необхідно посилити колегіальність при плануванні; розвивати компетентності працювати в команді; аналітично підходити до зовнішніх і внутрішніх впливів, посилити контроль за виконанням ухвалених рішень, залучати до планування замовників освітніх послуг (батьків, громадськість).

Діагностика організації виконання річного плану – 0,88, що відповідає достатньому рівню. Потребують удосконалення такі напрямки діяльності як мотивація і стимулювання виконавців. Необхідно оптимізувати форми звітності підлеглих про виконання запланованих заходів. Доцільно передбачати в системі науково-методичної роботи тренінги з педагогіки, психології та менеджменту. Не надається належна увага своєчасності та обґрунтованості корекції плану.

Практичне дослідження стану оновлення планування в ліцеї показало, що управлінська діяльність керівника, спрямована на оновлення змісту планування, але ще не в повній мірі раціонально використовується.

Враховуючи результати діагностування було розроблено оновлену модель річного плану, яка оцінена експертною комісією і відповідає достатньому рівню (0,94), що на 0,1 не досягає високого. Це значно вищий результат у порівнянні зі стартовим (0,86). З метою її впровадження було розроблено методичний супровід та здійснено фінансово-економічне забезпечення в сумі 1544,43 грн.

Удосконалена модель річного плану забезпечує не лише функціонування, а й розвиток ліцею; ставить акцент не тільки на ЗУНи, але й на розвиток цілісного потенціалу особистості випускника; передбачає законодавче делегування розробки нових критеріїв оцінки якості знань, заснованих на кваліметричних, комплексних, рейтингових підходах; впровадження лише тих технологій, які дійсно втілюють нові смисли управління, а не репродуктивне засвоєння нових технологій. Зміст плану спрямований на забезпечення розвитку освітнього процесу, а не прагнення перевести управління освітою з режиму функціонування в режим розвитку при збереженні функціональної звітності.

## **ДІАГНОСТИКА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ КЛАСНИХ КЕРІВНИКІВ**

**Манерко І. Ю.**

### **PROBLEMS DIAGNOSIS OF PEDAGOGICAL CULTURE DEVELOPMENT MANAGEMENT OF CLASS LEADERS**

**Manerko I. Yu.**

Задля діагностики управління розвитком педагогічної культури класного керівника нами було визначено такі завдання:

- 1) оцінити якість управлінської діяльності з розвитку педагогічної культури класного керівника;
- 2) визначити сформованість професійно-особистісних якостей класних керівників;
- 3) проаналізувати професійну підготовку класних керівників;
- 4) провести експертизу стану організації науково-методичної роботи з класними керівниками;

5) дослідити взаємодію учнів і вчителів в освітньому процесі.

У ході експериментальної роботи встановлено таке. Було розроблено кваліметричну модель як основний інструмент оцінювання якості управлінської діяльності. Визначено. Що коефіцієнт якості управління розвитком педагогічної культури класного керівника дорівнює 0,73, що відповідає достатньому рівню. Однак оскільки базовий заклад освіти має високий якісний склад педагогічних працівників, вважаємо, що управлінська діяльність потребує вдосконалення, особливо такі складники, як психологічне забезпечення та результативність управління розвитком педагогічної культури класного керівника.

Адаптувавши методика В. Семиченка, нами було визначено такі рівні сформованості : професійно-особистісних якостей класних керівників: 7% – нижчий за середній; 31% – середній; 40,5% – вищий за середній; 4,8% – високий; 16,7% – дуже високий.

Професійна підготовка класних керівників відповідає, за нашими даними, таким рівням: високий – 12 % респондентів; достатній – 81 % опитаних, недостатній – 7 % учителів.

Серед найважливіших умінь учителя респонденти зазначили дидактичні, методичні, комунікативні вміння; найменше, на думку педагогів, важливі прикладні, прогностичні, рефлексивні вміння вчителя.

Якість організації науково-методичної роботи з класними керівниками дорівнює 0,68, що відповідає допустимому рівню.

Стосовно взаємодії учнів і вчителів в освітньому процесі, то треба щоразу наголошувати на меті діяльності кожного з учнів, залучати їх до формулювання мети виховних заходів, щоб вона була чіткою та зрозумілою кожному з учнів. Звертати більше уваги на те, що потрібно учню саме на цьому етапі виховної діяльності (вид діяльності, роль у заході – виконавець чи організатор тощо).

Отже, було визначено основні недоліки та прогалини в управлінні розвитком педагогічної культури класного керівника, які мають бути покладені в основу розроблення комплексно-цільової програми з удосконалення управлінської діяльності за цим напрямом, а саме:

- недосконалість управлінської діяльності з розвитку педагогічної культури класних керівників;
- невідповідність між реальним рівнем якості управлінської діяльності керівника та необхідним для здійснення результативного управління розвитком педагогічної культури класних керівників;
- нерозробленість механізму забезпечення класних керівників якісною своєчасною інформацією, необхідною для підвищення рівня професійної діяльності та рівня розвитку своєї особистості;
- необхідність розроблення тактичної й операціональної програм включення класних керівників в процеси щодо оволодіння технологіями саморозвитку, сучасними технологіями розвитку педагогічної культури.

Удосконалення управлінської діяльності плануємо зробити за рахунок реалізації комплексно-цільової програми, метою якої є розроблення технології управлінської діяльності з розвитку педагогічної культури класних керівників у закладі освіти.

## **ПРАКТИКА ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ НА ЗАСАДАХ АКМЕОЛОГІЧНОГО ПІДХОДУ**

**Манерко Л. М.**

### **PRACTICE OF IMPROVING THE MANAGEMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS ON THE BASIS OF ACMEOLOGICAL APPROACH**

**Manerko L. M.**

Із метою оцінювання якості управлінської діяльності керівника з позицій акмеологічного підходу було проведено аналіз діяльності директора Харківської загальноосвітньої школи І–ІІІ ступенів № 142. Узагальнивши роботи Г. Дмитренка, Г.