



Модернізація управління в контексті вимог Закону України «Про освіту»

*Матеріали Всеукраїнської
науково-практичної онлайн-конференції
(20 травня 2020 року)*



Харків – 2020

УДК 37.07(477)
ББК 74.04(4УКР)6

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

Затверджено Вченою радою Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди Протокол № 3 від 12.06.2020

Редакційна колегія:

Т. Бережна – кандидат педагогічних наук, вчений секретар Державної наукової установи «Інститут модернізації змісту освіти»;

О. Галус – доктор педагогічних наук, професор, проректор з наукової роботи Хмельницької гуманітарно-педагогічної академії;

В. Зелюк – кандидат педагогічних наук, доцент, директор Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені М. В. Остроградського;

З. Рябова – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки, управління та адміністрування Державного вищого навчального закладу «Університет менеджменту освіти» НАПН України;

А. Сбруєва – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки Сумського державного педагогічного університету імені А. С. Макаренка;

О. Деменко – кандидат юридичних наук, доцент, директор Департаменту освіти Харківської міської ради, заслужений працівник освіти України, «Відмінник освіти України».

Тексти доповідей друкуються в авторській редакції.

Модернізація управління в контексті вимог Закону України «Про освіту» : матеріали Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції; [за заг. ред. проф. Р. Черновол-Ткаченко, проф. О. Мармази, доц. О. Гречаник]. Ч. 1. — Харків : ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2020. — 425 с.

ISBN 978-966-8196-21-8

Матеріали розкривають аспекти модернізації управління закладами освіти в контексті реалізації Закону України «Про освіту», підготовки сучасних керівних кадрів, менеджерів різних сфер господарювання. На теоретико-прикладному рівні схарактеризовано сучасні підходи до управління закладами освіти різних типів і педагогічними колективами цих закладів, визначено засоби розвитку професійної компетентності педагогічних і науково-педагогічних працівників, персоналу організацій і установ. Висвітлено питання самовдосконалення керівників ЗО і педагогів, розглянуто питання професійного й особистісного розвитку педагогічних кадрів.

Видання буде корисним для здобувачів освіти менеджерських спеціальностей, керівників закладів освіти різних типів, працівників системи освіти, у т.ч. підготовки та підвищення кваліфікації керівних кадрів освіти.

ISBN 978-966-8196-21-8

© Р. Черновол-Ткаченко, О. Мармаза, О. Гречаник
© Харківський національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди,
ІПКПМО, 2020

Федорець О. С. <i>ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ЦЕНТРУ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ</i>	355
Фірсова Н. В. <i>ТЕНДЕНЦІЇ ДО ЗМІН В КУЛЬТУРІ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК УПРАВЛІНСЬКА ПРОБЛЕМА</i>	359
Хижняк М. В. <i>ПСИХОЛОГІЧНІ СКЛАДОВІ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ</i>	363
Хлебнікова Т. М. <i>САМООСВІТНЯ ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ ПЕДАГОГА</i>	368
Хохлов І. Ю. <i>МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПАТРІОТИЧНОГО ВИХОВАННЯ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ</i>	374
Чевалкова Н. В. <i>СТВОРЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ДЛЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ АДМІНІСТРАТОРІВ СФЕРИ ПОСЛУГ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ</i>	377
Черновол-Ткаченко Р. І. <i>ОРГАНІЗАЦІЯ ПЛАНУВАННЯ В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ</i>	382
Чернявська Н. І. <i>ОРГАНІЗАЦІЯ СПІВПРАЦІ ПЕДАГОГІВ, БАТЬКІВ ТА УЧНІВ</i>	391
Чупринін О. О. <i>ПИТАННЯ ПІЗНАВАЛЬНОГО ІНТЕРЕСУ ШКОЛЯРІВ У НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ</i>	396
Шершньова А. В. <i>ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ВПРОВАДЖЕННЯМ МЕДІАОСВІТИ В ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ</i>	402
Шунаєва М.В. <i>ГОТОВНІСТЬ ПЕДАГОГА-ВИХОВАТЕЛЯ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ</i>	406
Юдіна С. Ф. <i>ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ВЧИТЕЛЯ В ТЕОРІЇ І ПРАКТИЦІ ПЕДАГОГІКИ</i>	411

пропонувати свої послуги, пропонувати рішення, а не проблеми, а також намагатися посміхатися.

Висновки та перспективи подальшого дослідження.

1. Вдосконалення ділових і особистісних якостей менеджера, поліпшення його психологічної та управлінської готовності до професійної діяльності потребує допомоги психолога.
2. Комунікативна компетентність є однією з ключових професійних компетенцій менеджера.
3. Розглянуто структурні складові комунікативної компетентності менеджера та визначені можливості навчання новим комунікативним навичкам: складати компас стилю партнера з комунікації та адаптувати свій стиль спілкування до нього, а також навчитися позитивному підходу в управлінні.

Список використаних джерел:

1. Антонова Н. Психология управления: учеб. пособие. Москва, 2010. 269 с. URL: http://royallib.com/read/antonova_natalya/psihologiya_upravleniya_ucheb
2. Димитриева З. М. Школа менеджмента. Книга практикующего руководителя и бизнес-тренера. СПб., 2008. 234 с.
3. Оуэн Д. Как лидировать: от теории и практики – к мастерству [Предисл. и науч. ред. Доблаева В. Л.]. Москва, 2008. 240 с.
4. Рогач С. М., Гуцул Т. А., Ткачук В. А., Балан О. Д. та ін.. Економіка і підприємництво, менеджмент. Київ, 2015. 726 с.
5. Соловьева О. В., Аникеева Ю. В. Коммуникативная компетентность психолога: подходы и концепции. *Вектор науки ТГУ*. №1 (8). 2012. С. 267—270.

PSYCHOLOGICAL COMPONENTS OF COMMUNICATIVE COMPETENCE OF MANAGERS

Khyzhniak M. V.

The article considers the characteristics of communicative competence as a key professional competence of managers. There are determined the psychological components of the communicative competence of the individual and the requirements for effective communication in the field of modern management.

Key words: *communicative competence of managers, effective leadership, reliance on people, compass of interaction styles, positive management approach.*

УДК 378: 37.011.31:37.041

САМООСВІТНЯ ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ ПЕДАГОГА

Хлебнікова Т. М.

У статті розкрито зміст організації самоосвітньої діяльності педагога, визначені етапи управління процесом самоосвіти педагога схарактеризовано модель організації самоосвіти педагога.

Ключові слова: *самоосвіта, самоосвітня діяльність, управління процесом самоосвіти, модель організації самоосвіти педагога.*

Постановка проблеми. В Концептуальних засадах реформування середньої освіти наголошується на тому, що підготовка педагогічних працівників, їх професійне самовдосконалення – важлива умова модернізації Нової української школи. Сучасні вимоги до педагога на перше місце ставлять систематичну самостійну роботу з розвитку професійної компетентності, поглиблення його теоретичних знань та практичних умінь. Отже, проблема самоосвіти стає все більш актуальною. Виходячи з цього, головними завданнями післядипломної педагогічної освіти та методичних служб стали питання стимулювання самоосвіти і саморозвитку педагогічних кадрів та надання своєчасної методичної допомоги у даному напрямку. Таким чином, основною формою удосконалення рівня професійної компетентності вчителя є професійне самовдосконалення шляхом цілеспрямованої самоосвітньої діяльності. Самоосвіта – безперервна діяльність учителя, спрямована на розширення та поглиблення знань і вмінь, підвищення рівня предметної підготовки. Шлях від епізодичної самоосвітньої діяльності вчителя до планової усвідомленої самоосвіти пролягає через осмислення й створення особистої «Я-концепції».

Аналіз досліджень та публікацій. Основним напрямком удосконалення рівня професіоналізму педагога є професійне самовдосконалення шляхом цілеспрямованої самоосвітньої діяльності.

Ідея взаємозв'язку освіти та самоосвіти знайшла свій подальший розвиток у роботах А. Арета, А. Бодальова, А. Ковальова, А. Кочетова, В. Селіванова та інших. Сутність, структура та зміст самоосвіти відображені в дослідженнях Т. Браже, М. Башкірової, Л. Гоженко, М. Заборщикової, А. Маркової, І. Науменко, П. Пшебильського, Т. Сімонової, Р. Скульського, Є. Тонконогої, Я. Турбовського.

Керівництво самоосвітньою діяльністю учителів досліджували М. Заборщикова, В. Новічков, Т. Сімонова. Останнім часом ця проблема є об'єктом спеціальних досліджень, в яких здійснено спробу розробити систему організації та керівництва самоосвітньою діяльністю вчителів (Є. Богданов, А. Кочетов, А. Замятіна), розкрито мотиви, які спонукають педагога до самоосвіти (В. Башкіров, Н. Іванова, М. Хміль). Багато наукових статей присвячено питанням організації та методики самоосвіти (А. Ажарова, А. Гусєва, Г. Гусєва, С. Комбановський, М. Кузміна, Ю. Піменова, Т. Хлебнікова).

Аналіз сучасних досліджень у галузі управління процесом самоосвітньої діяльності педагога свідчить, про те, що незважаючи на значну увагу науковців до цих питань, проблема залишається недостатньо розкритою, що вимагає розв'язання таких суперечностей між:

- необхідністю впровадження ефективного управління розвитком самоосвітньої діяльності педагога і реальним станом цього процесу у системі підвищення кваліфікації, зокрема у міжкурсовий період;
- постійним зростанням вимог до створення умов для розвитку самоосвітньої діяльності вчителів і реальним рівнем готовності закладів

освіти до здійснення такого розвитку.

Мета роботи. Визначити основні напрямки та особливості управління процесом самоосвітньої діяльності педагога.

Виклад основного матеріалу. Самоосвіта набуває в даний час різноманітні форми і змісту. Самоосвіта – це цілеспрямований і певним чином організований процес придбання необхідних у професійній діяльності знань, формування вмінь і навичок шляхом самостійних занять на робочому місці та / або поза нього. Виділимо такі ознаки цього визначення:

- самоосвіта має бути організовано і в цьому зв'язку постає необхідність створення певної системи;
- самоосвіта розглядатися як процес, в якому провідне місце займають мотивація (самотивація) і використовувані технології отримання знань, умінь і навичок;
- так як самоосвіта це процес, що характеризується великим ступенем автономності, то фахівець, що займається нею, для того, щоб зробити цей процес ефективнішим, повинен активно спілкуватися з іншими людьми (колегами, підлеглими, керівниками і т. ін.);
- організація і технології самоосвіти можуть забезпечити і фактично забезпечують певний рівень знань, умінь і навичок.

Думка, що самоосвіта – це неконтрольований, не планований процес, який не підпорядковується керівництву з боку адміністрації, є помилковою. В основу організації самоосвіти педагога покладені такі принципи: систематичність і послідовність самоосвіти; зв'язок самоосвіти з практичною діяльністю педагога; взаємозв'язок наукових і методичних знань у самоосвітній праці вчителя; комплексне вивчення психолого-педагогічних і науково-методичних проблем; відповідність змісту самоосвіти рівню підготовки педагога, його інтересам та нахилам.

За своєю структурою процес управління самоосвітою представляє собою декілька послідовних етапів, зміст яких пов'язаний з підготовкою, здійсненням і підведенням підсумків діяльності.

Організація самоосвіти вчителя залежить від рівня його підготовки, визначення проблем, мети удосконалення, форм і методів узагальнення досвіду.

Необхідність самоосвіти педагога диктується, з одного боку, самою специфікою вчительської діяльності, її соціальною роллю, з іншого боку, реаліями і тенденціями безперервної освіти, що пов'язано з постійно змінюються умовами педагогічної праці, потребами суспільства, еволюцією науки і практики, все зростаючими вимогами до людини, його здатності швидко і адекватно реагувати на зміну суспільних процесів і ситуацій, готовності перебудовувати свою діяльність, вміло вирішувати нові, більш складні завдання, пізнавальної активності, зростаючої потреби педагога в самореалізації.

Управління самоосвітою, як і будь-яке управління взагалі, носить циклічний характер.

Інформаційно-аналітичний етап, передбачає збір і аналіз інформації з

питання підвищення компетентності вчителів, рівня їх професійної підготовки Тут на перше місце виступає діагностика ускладнень педагога, яка забезпечує реалізацію особистісно зорієнтованого підходу до розробки концептуальних основ організації самоосвітньої діяльності педагога, участі його у навчальних і установчих семінарах. На цьому етапі складається індивідуальна картка вчителя та аналізуються результат роботи педагога щодо його самовдосконалення. Крім того проводять тестування, опитування, анкетування тощо, з метою з'ясувати як вчителі організовують свою самоосвіту і що заважає чи допомагає їм у цьому. Обізнаність адміністрації з проблемами над якими самостійно працюють вчителі (або з яких потребують допомоги) дає змогу ефективніше планувати, організовувати, контролювати цей процес.

Наступний етап, це етап прийняття управлінського рішення про підвищення компетентності вчителів через залучення їх до участі в роботі всіх ланок системи підвищення кваліфікації педагогів на основі професійних запитів і потреб щодо професійного вдосконалення. На другому етапі важливо нагадати або (якщо вчитель молодий) познайомити педагогів з поширеними формами підвищення кваліфікації педагогів. Тут же вивчається думка педагогів щодо різних форм самоосвітньої діяльності. Цю інформацію доречно використовувати при плануванні роботи по керівництву самоосвітньою діяльністю вчителів. Крім того слід з'ясувати, які причини є поштовхом до самоосвіти педагогів. Серед них можуть бути такі: якісна підготовка до навчальних занять; бажання підвищити свою ерудицію; намагання знайти новинки зі своєї спеціальності; бажання підвищити свою кваліфікаційну категорію; переоцінка себе у сфері праці й побуту; бажання підняти свій авторитет перед колегами; внутрішнє бажання знати більше; обмеженість знань; бажання робити як всі; наслідування прикладу колег; вимога адміністрації тощо. Керівництво школи повинно знати фактори, що впливають на необхідність самоосвіти вчителів, враховувати їх при налагодженні планомірного процесу підвищення компетентності педагога. На цьому етапі управлінського циклу проводиться самоаналіз діяльності вчителем, взаємоаналіз роботи колегами, аналіз роботи адміністрацією. Результати такої роботи покладаються в основу визначення цілей і прогнозування результатів самоосвітньої діяльності, що є основною задачею третього етапу.

Третій етап має на меті постановку цілей і прогнозування результатів щодо підвищення компетентності вчителів, з'ясування з учителями їх бажань і важливих для них форм підвищення професійної компетентності. На цьому етапі створюється модель ефективної творчої діяльності педагога, педагогічного колективу.

Четвертий етап – планування дій адміністрації щодо управління самоосвітньою діяльністю. Процес складання перспективного і оперативного планів роботи з організації самоосвітньої діяльності педагогів школи доцільно відобразити у такій послідовності: урахування результатів попередніх років; прогнозування мети, завдань, основних напрямів роботи з

педагогічним колективом, окремими вчителями, громадськими, науковими, методичними, культурними та іншими організаціями і центрами; координація, погодження планів з управліннями освіти, закладами післядипломної освіти.

П'ятий етап – організація діяльності вчителів, їх професійного вдосконалення в процесі практичної діяльності, керівництво роботою методичних кабінетів, методичної ради, методичних об'єднань, творчих груп, організація семінарів за різними видами підвищення компетентності вчителів, розробка змісту діяльності творчих лабораторій з нових освітніх проблем та методик. Крім того організаційний етап передбачає створення матеріальних умов, підготовку науково-методичних матеріалів та мотивацію діяльності. Метою етапу є залучення всього педагогічного колективу і кожного його члена окремо до творчої теоретико-практичної співпраці.

Шостий етап – регулювання і коригування проведеної роботи, індивідуальна робота з вчителями в напрямку розвитку їхньої професійної і громадської свідомості. Здійснюється аналіз роботи з управління процесом самоосвіти педагога, з'ясовуються позитивні і негативні моменти в організації тих чи інших методичних заходів, їх результативність. Визначається рівень досягнення поставлених цілей. За результатами аналізу визначаються нові завдання щодо подальшого підвищення компетентності педагога, перспектив його професійного і кар'єрного росту.

І останній етап – аналіз результатів управління процесом самоосвіти вчителя, виявлення позитивного в цій роботі, корегування недоліків. Таким чином, наповнений конкретним змістом і формами проведення роботи, управлінський цикл приводить до конкретних позитивних результатів.

Останнім часом науковцями теоретично обґрунтовані й апробовані різні моделі методичної роботи з педагогічними кадрами. Про це свідчать праці Б. Дяченко, Р. Х. Холла, О. Сидоренка, Т. Шамової та інших.

Ми пропонуємо такий алгоритм діяльності керівників закладу освіти з організації самоосвітньої діяльності членів педагогічного колективу який ґрунтується на діагностико-технологічному підході:

- діагностування здібностей педагога, його здатності до саморозвитку, уміння працювати з науковою літературою, використовувати інформаційно-комунікативні технології;
- мотивація педагога до самоосвітньої діяльності (допомогти вчителю повірити в свої можливості);
- розробка індивідуальної освітньої програми з розвитку індивідуальних здібностей вчителя;
- створення умов які сприятимуть вчителю реалізувати свої різноманітні позитивні риси, спрямувавши їх на досягнення мети самоосвітньої діяльності.

Очікувані результати організації самоосвітньої діяльності педагогів можуть бути визначені таким чином: створення максимально сприятливих умов для інтелектуального, духовного, морально-естетичного, професійного, наукового розвитку вчителя; надання можливості реалізувати творчі

індивідуальні і розкрити власні потенціали.

Домінуючою формою діяльності та реалізації даної моделі є індивідуально-творчий підхід до організації методичної роботи з педагогічними кадрами.

Висновок та напрямки подальшого дослідження. Отже, на основі вищезазначеного можна дійти висновку, що управління процесом самоосвіти педагога – це цілеспрямована діяльність, що є наслідком глибокого вивчення й аналізу змісту, методів форм організації самоосвіти педагогів, постійний моніторинг діяльності педагогічного колективу із зазначеної проблеми.

Результати проведеного дослідження не вичерпують усіх аспектів проблеми. Зокрема, подальшого вивчення вимагають питання вивчення якості управління самоосвітою педагога.

Список використаних джерел

1. Коломієць Б. Педагогічні умови формування самоосвітньої компетентності майбутнього вчителя іноземної мови. *Витоки педагогічної майстерності*. 2018. Вип. 22. С. 100—103.
2. Наливайко Г. В. Особливості самоосвітньої діяльності вчителів початкових класів у міжкурсовий період системи підвищення кваліфікації. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*. 2011. № 8. С. 67—69.
3. Мастеркова Т. Розвиток професійної компетентності педагога в міжтестастійний період на засадах адаптивного управління. *Адаптивне управління: теорія і практика. Педагогіка*. 2019. Вип. 5 (9). URL: [https://doi.org/10.33296/2707-0255-6\(11\)-10](https://doi.org/10.33296/2707-0255-6(11)-10).
4. Хлебнікова Т. М., Гречаник О. Є., Григораш В. В. Акмеологічний супровід педагога в процесі саморозвитку. *Science Review*. 2018. № 6 (13) July. Р. 11—16. URL: https://doi.org/10.31435/rsglobal_sr/01072018/5897.
5. Хлебнікова Т. М. Самоосвіта як засіб розвитку професійної компетентності педагога. *Адаптивный менеджмент: теория и практика. Педагогика*. 2020. 8 (15). URL: [https://doi.org/10.33296/2707-0255-8\(15\)-17](https://doi.org/10.33296/2707-0255-8(15)-17).

SELF-EDUCATIONAL ACTIVITY AS A MEAN OF TEACHER'S PERSONALITY DEVELOPMENT

Khlebnikova T. M.

The article reveals the content of organizing of teacher's self-education activities, are defined the stages of management processes of teacher's self-education, is described a model model of organizing teacher's self-education.

Keywords: self-education, self-education activities, management of the process of self-education, model of organizing teacher's self-education.