



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.

ЗМІСТ

Авраменко Д. В. <i>ПРАКТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ МОТИВАЦІЙНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ</i>	7
Аксьонова Н. М. <i>РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ВЧИТЕЛІВ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ</i>	8
Асратян А. Л. <i>УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРІГАЛЬНИМ ОСВІТНІМ СЕРЕДОВИЩЕМ У ЗАКЛАДІ ОСВІТИ: ЗДОБУТКИ І ПРОБЛЕМИ</i>	9
Бабич М. М. <i>ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПЕДАГОГІВ</i>	10
Бабич О. І. <i>МЕТОДИ АНАЛІЗУ СТАНУ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ІНФОРМАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГА</i>	11
Баришнікова О. М. <i>ІНФОРМАТИЗАЦІЯ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЯК УПРАВЛІНСЬКА ПРОБЛЕМА</i>	13
Бих В. А. <i>УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ В ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ: ПРИКЛАДНИЙ АСПЕКТ</i>	14
Булавицька Н. О. <i>ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ЕСТЕТИЧНОГО ВИХОВАННЯ В ШКОЛІ</i>	15
Васильєва А. Є. <i>УПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ІНОВАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПЕДАГОГІВ</i>	16
Воскобойнікова Н. А. <i>УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТВОРЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ: ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ</i>	17
Годун М. О. <i>УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ ЯК УПРАВЛІНСЬКА ПРОБЛЕМА: (ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ)</i>	18
Голіздра Я. Д. <i>ПРАКТИКА ВЛАДИ Й ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УДОСКОНАЛЕННІ ПРОЦЕСУ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ</i>	19
Голобородько Є. В. <i>РЕАЛІЗАЦІЯ ХМАРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ</i>	21
Гончаренко О. О. <i>ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ОРГАНІЗАЦІЇ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ</i>	22
Гречаннікова С. І. <i>ДІАГНОСТИКА СТАНУ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСУ СОЦІАЛІЗАЦІЇ СТАРШИХ ДОШКІЛЬНИКІВ</i>	24
Дзюбенко Ю. Л. <i>УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ: ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ</i>	25
Дмитрів О. В. <i>УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ І-ІІ РІВНІВ</i>	26

ПРАКТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ МОТИВАЦІЙНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Авраменко Д. В.

PRACTICE OF IMPLEMENTATION OF MOTIVATIONAL APPROACH IN PERSONNEL MANAGEMENT OF GENERAL SECONDARY EDUCATION

Avramenko D. V.

В сучасних умовах ефективно управління закладом освіти неможливе без розуміння мотивів і потреб працівників закладу та їх ефективного використання в управлінській взаємодії. Тому ефективність освітніх процесів значною мірою залежить від ефективності управлінської діяльності яка здійснюється на основі мотиваційного підходу.

Проведене на базі Харківської загальноосвітньої школи I-III ступенів школи № 117 Харківської міської ради Харківської області дослідження стану реалізації мотиваційного підходу в управлінні персоналом закладу загальної середньої освіти дало можливість прийти до висновків: переважним типом робочої мотивації в педагогічному колективі є професійний тип, який спостерігався у більшості (50 %) респондентів і майже в однаковому співвідношенні були представлені інші мотиваційні типи: інструментальний (10 %), патріотичний (20 %), господарський (10 %), люмпенізований (10 %).

Аналіз результатів отриманих за методикою М. Рокич «Ціннісні орієнтації» показав, що цікаву роботу на перше місце (тобто як найважливішу цінність) поставило лише 12% з опитуваних. Більшість, а саме – 44% обрали щасливе сімейне життя, а от 29% вибрали здоров'я. Інші 15% на перше місце ставили або любов, або матеріальне забезпечення.

Аналізуючи цінності які знаходяться на останньому місці ми звернули увагу що 6% опитуваних поставили цікаву роботу на 18 місце, щастя інших не цікавить 18%, а творчість не зацікавила 26% вчителів, які взяли участь в анкетуванні. Часу на розваги собі не залишили 21% опитуваних, інші же 29% на останнє місце ставили: матеріальні цінності, свободу, здоров'я тощо.

Визначення мотивації до успіху, за результатами проведеної методики Елерса «Діагностика мотивації до успіху», показало її середній рівень. Мотиваційний підхід в управлінні персоналом потребує вдосконалення. Основними причинами недостатньої мотивації до успіху вчителів, за результатами опитування та нашим спостереженням, виявились: перевантаженість роботою, небажання вчителів щось змінювати у своїй роботі, нереалізований творчий потенціал вчителів, наявність перешкод у їхній роботі, відсутність відпочинку, коли це дійсно потрібно.

Аналіз результатів отриманих за методикою Реана «Мотивація успіху і боязнь невдачі» дав можливість прийти до висновку, що налаштування на успіх переважає у 70 % опитаних, схильність до прагнення досягнути успіху в діяльності проявляє 30 % опитаних, схильність до уникання невдачі проявляється у 10 % працівників. Отже, в колективі переважає мотивація на успіх при досягненні поставленої мети, при цьому є характерним ймовірний позитивний результат у діяльності.

Недоліки, які були виявлені під час аналізу, лягли в основу розробленої нами комплексно-цільової програми з удосконалення реалізації мотиваційного підходу в управлінні персоналом закладу освіти.

Проблема: недостатній рівень впровадження мотиваційного підходу в управлінні персоналом.

Мета: формування необхідних умінь і навичок керівника закладу освіти з впровадження мотиваційного підходу в управлінні персоналом.

Комплексно-цільова програма налічує 4 блоки: інформаційне та методичне забезпечення, методична робота, робота з педагогічним колективом та персоналом, самоосвіта керівника і розрахована на 2 роки.