



# ***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

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

адаптивний, а модель поведінки педагога у міжособистісних відносинах характеризується високим ступенем домінування альтруїстичності, невпевненості в собі, залежності від чужої думки та труднощами в контактах один з одним, як наслідок страху, розчарування. Для подолання виявлених проблем керівникові доцільно розробити систему заходів по згуртуванню колективу та налагодженню міжособистісних відносин.

Експертна оцінка діяльності керівника в регулюванні процесу соціальної адаптації особистості старших дошкільників в ЗДО проводилась за методикою А. Н. Троян, яка передбачає аналіз 4 складових регулювання цієї організаційної діяльності: організаційні умови регулювання; раціональна організація структури; компетентне здійснення механізму організації регулювання; рівень розвитку педагогічного колективу.

В ході експертизи встановлено, що загальна експертна оцінка регулювання процесу соціальної адаптації особистостей старших дошкільників становить 0,83, що відповідає достатньому рівню.

У міжособистісних відносинах в педагогічному колективі домінує альтруїстичність, невпевненість, залежність від чужої думки, труднощі в контактах один з одним.

Виявлені в ході дослідження проблеми буде покладено в основу розроблення комплексно-цільової програми «Вдосконалення регулювання процесу соціалізації старших дошкільників в ЗДО», яка повинна мати позитивну експертну оцінку та методичне і фінансове забезпечення щодо її реалізації.

Отримані в ході дослідження результати дають підстави вважати, що вихідна методологія була правильною і впровадження комплексно-цільової програми сприятиме вдосконаленню регулювання процесу соціалізації старших дошкільників.

## **УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ: ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ**

**Дзюбенко Ю. Л.**

### **MANAGING THE PROCESS OF FORMING THE INNOVATIVE COMPETENCE OF A TEACHER: PRACTICAL ASPECT**

**Dziubenko Yu. L.**

Управління інноваційними педагогічними процесами є одним із основних завдань, що стоїть перед керівником закладу загальної середньої освіти сьогодні. Вважаємо, що однією із ключових тут є проблема створення в закладі освіти умов для формування інноваційної компетентності вчителів, що набуває ще більшої актуальності в світлі вимог Концепції «Нова українська школа».

Проведене на базі Харківської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів школи № 126 Харківської міської ради Харківської області дослідження стану управління процесом формування інноваційної компетентності педагогів складалось із ряду мікродосліджень, на результатах деяких із них зупинимось у даній публікації.

Рівень інноваційної компетентності вчителів виявився середнім. Серед показників найнижче оцінені: прогностична (0,05), креативна (0,05), соціально-психологічна та морально-етична (0,05) складові. Такими, що потребують додаткової уваги з боку адміністрації було визначено показники мотиваційної (0,06), інформаційної (0,06) та особистісної компетентності (0,06).

Основними причинами недостатнього розвитку інноваційної компетентності вчителів, за результатами опитування та нашим спостереженням виявились: низький рівень прагнення вчителів до підвищення інноваційної компетентності, невизначеність стилю діяльності керівника, вплив та/або недостатній вплив факторів, що мотивують та/або демотивують вчителів до вдосконалення власної інноваційної компетентності, небажання вчителів щось змінювати у своїй роботі; нереалізований інноваційний потенціал вчителів, рівень організації науково-методичної роботи щодо формування інноваційної компетентності вчителів, недостатня увага адміністрації до розвитку інноваційного середовища.

Оцінювання якості управління процесом розвитку інноваційної компетентності

вчителів проводилось за кваліметричною моделлю, розробленою на основі аналогічних факторно-критеріальних моделей та логічного аналізу відповідних наукових джерел.

Було встановлено, що управлінська діяльність з формування інноваційної компетентності вчителів потребує вдосконалення за такими напрямками: результативність роботи (0,07), психологічне (0,07) та інформаційно-аналітичне (0,09) забезпечення управлінської діяльності з формування інноваційної компетентності вчителів.

Визначення факторів, що впливають на розвиток та саморозвиток педагогів, проведене за методикою Н. Ключової, показало, що факторами-мотиваторами розвитку та саморозвитку вчителів є система матеріального стимулювання, можливість здобути визнання у колективі (12 %), налагоджена система науково-методичної роботи (11 %), атмосфера співробітництва і підтримки (10 %), інтерес до педагогічної діяльності (9 %).

До факторів-демотиваторів розвитку інноваційної компетентності вчителі віднесли нестачу часу, відсутність підтримки з боку адміністрації, недостатньо розвинену систему обміну досвідом, недостатній рівень організації процесу підвищення кваліфікації вчителів у міжкурсовий період, необ'єктивне оцінювання результатів роботи.

Таким чином, щоб педагог мав мотивацію на самоосвіту й саморозвиток, потрібно, щоб у нього, насамперед, було адекватне уявлення про власний рівень інноваційної компетентності; по-друге, щоб він знав, якими є вимоги, що ставить перед ним, як професіоналом, суспільство, по-третє підняття процесу самоосвіти на вищий, упорядкований рівень, що призведе до більш відповідального ставлення учителів закладу до розвитку інноваційної компетентності, а, відтак, до підвищення рівня роботи закладу освіти вцілому.

## **УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ І-ІІ РІВНІВ АКРЕДИТАЦІЇ: ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ**

**Дмитрів О. В.**

### **MANAGEMENT OF INNOVATIVE PROCESSES IN THE EDUCATIONAL INSTITUTION OF I-II ACCREDITATION LEVELS: PRACTICAL ASPECT**

**Dmytriv O. V.**

Стан управління інноваційними процесами досліджено в Державному професійно-технічному навчальному закладі «Харківське вище професійне училище сфери послуг».

До комплексного дослідження було вирішено включити визначення стану таких складових управління інноваційними процесами, як: інноваційний потенціал педагогічного колективу, стан сформованості інноваційного та мотиваційного середовища закладу освіти, рівень інноваційної діяльності в закладі освіти, управлінської діяльності щодо створення умов для впровадження інновацій та рівень готовності керівника до управління інноваційними процесами.

Зупинимось конкретніше на результатах, отриманих при дослідженні стану інноваційної діяльності та ефективності управління розгортанням інноваційних процесів у закладі освіти.

Для проведення обох мікродосліджень ми використали метод експертного оцінювання за кваліметричними моделями, що розроблені В. Григорашем.

Стан інноваційної діяльності оцінено за такими параметрами: готовність педагогів до інноваційної діяльності; організація інноваційної діяльності; контроль за інноваційною діяльністю; результативність інноваційної діяльності. Дослідженням встановлено загальний достатній рівень інноваційної діяльності в закладі освіти.

Зазначимо, серед параметрів найвищу оцінку експерти поставили за організацію інноваційної діяльності (30%). Проте внесок такого параметра як готовність до здійснення інноваційної діяльності в загальну оцінку виявився низьким (22%), а оцінка контролю за здійсненням інноваційної діяльності взагалі склала менше 20%.

Таким чином особливу увагу адміністрації закладу освіти слід приділити розроблянню ефективної системи стимулювання інноваційної діяльності педагогів, розвитку мотиваційного середовища в закладі освіти, спрямуванню науково-методичної роботи з