



**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

<i>ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ</i>	
<b>Рябко М. О.</b>	
<i>УМОВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ</i>	<b>292</b>
<b>Свічкач С. В.</b>	
<i>ЯКІСТЬ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ЯК УПРАВЛІНСЬКА ПРОБЛЕМА</i>	<b>296</b>
<b>Сіряк С. В.</b>	
<i>ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ</i>	<b>301</b>
<b>Скотня Т. С.</b>	
<i>РОЗВИТОК КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ ЯК КЛЮЧОВА УМОВА ПІДВИЩЕННЯ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ</i>	<b>305</b>
<b>Скрипниченко Л. М.</b>	
<i>МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНО-ГРОМАДСЬКОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ</i>	<b>309</b>
<b>Собакар Є. А.</b>	
<i>МЕТОДИ ТА ТЕХНОЛОГІЇ АУДИТОРСЬКИХ ПРОЦЕДУР В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ</i>	<b>316</b>
<b>Темченко О. В.</b>	
<i>РОЗВИТОК АВТОРИТЕТУ КЕРІВНИКА ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ: ТЕХНОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ</i>	<b>319</b>
<b>Терлецька В. А.</b>	
<i>РОЗРОБЛЕННЯ Й ОЦІНЮВАННЯ СИСТЕМИ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВИХОВНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПЕДАГОГІВ</i>	<b>326</b>
<b>Тихонович В. М., Туріщева Л. В.</b>	
<i>ОСОБЛИВОСТІ КРИТИЧНОГО МИСЛЕННЯ СТУДЕНТІВ У ПРОЦЕСІ ОПРАЦЮВАННЯ НАУКОВОГО ТЕКСТУ</i>	<b>330</b>
<b>Ткаченко О. М.</b>	
<i>УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ЯК ВИМОГА СУЧАСНОСТІ</i>	<b>333</b>
<b>Трубчанінов М. А.</b>	
<i>СУТНІСНА ХАРАКТЕРИСТИКА ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКА ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ</i>	<b>338</b>
<b>Тума Л. П.</b>	
<i>УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА ЯК УМОВА ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЇ</i>	<b>343</b>
<b>Устименко Т. А.</b>	
<i>МОДЕРНІЗАЦІЯ ЗМІСТУ ТА ФОРМ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІВ У КОНТЕКСТІ ВИМОГ КОНЦЕПЦІЇ «НОВА УКРАЇНСЬКА ШКОЛА»: ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ З РОЗВИТКУ ІНФОМЕДІЙНОЇ ГРАМОТНОСТІ</i>	<b>348</b>

- інтерв'ювання;
- тестування;
- самооцінка;
- діагностичне спостереження;
- метод хронометрування;
- моніторинг навчальних досягнень учнів.

Безумовно, важливим елементом системи внутрішнього аудиту є перелік об'єктів. Вибір об'єктів аудиту залежить від багатьох чинників. Ідеальним є варіант вибору об'єкта, який на даний момент часу не відповідає встановленим стандартам (нормам, вимогам). Але такий підхід можливий лише за умови наявності ефективної системи моніторингу результатів освіти й освітньої діяльності. Ще один чинник впливу на вибір об'єкта — нормативні вимоги щодо регулярної експертизи (перевірки) окремих напрямів, підрозділів, працівників (наприклад, атестація педагогічних працівників, нормативи в сфері охорони праці й безпеки, статистична звітність тощо).

**Висновки та перспективи подальшого дослідження.** Таким чином, нами окреслено основні підходи до здійснення внутрішнього аудиту в закладі загальної середньої освіти. Подальшого дослідження потребують нормативно-правові аспекти внутрішнього аудиту в закладі загальної середньої освіти.

#### Список використаних джерел

1. Закон України «Про освіту». URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
2. Касьянова О. М. Педагогічна експертиза діяльності навчального закладу. Харків, 2012.
3. Ліпська В. Освітній аудит як складова процесу реформування вищої освіти України. URL: [oldconf.neasmo.org.ua](http://oldconf.neasmo.org.ua).

## METHODS AND TECHNOLOGIES OF AUDIT PROCEDURES IN THE INSTITUTION OF GENERAL SECONDARY EDUCATION

**Sobakar E. A.**

*The article describes the main ways of internal audit, methodological principles of its implementation in the institution of general secondary education.*

**Key words:** *internal audit, audit procedures, general secondary education institution.*

**УДК 005.32**

## РОЗВИТОК АВТОРИТЕТУ КЕРІВНИКА ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ: ТЕХНОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

**Темченко О. В.**

*У статті актуалізовано проблему авторитету керівника закладу освіти. Висвітлено використання програмно-цільового підходу до розвитку авторитету керівника. Наведено фрагмент комплексно-цільової програми*

*щодо розвитку авторитету керівника закладу освіти.*

**Ключові слова:** авторитет, заклад освіти, керівник, авторитет керівника, комплексно-цільова програма.

**Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень і публікацій.** Розв'язати завдання впровадження концепції «Нова українська школа», здійснити загальне реформування всієї системи освіти представляється можливим через вдосконалення управління закладами освіти, що здійснюється керівниками-професіоналами, які прагнуть до узгодження дій усього колективу в процесі педагогічної діяльності. У цих умовах питання авторитету керівника як феномену суспільного життя набуває особливої гостроти.

Проблема авторитету як філософської категорії та, зокрема авторитету керівника не нова, оцінка значущості категорії «авторитету» та його впливу на побудову цілісної теорії управління зустрічається ще в 60-70-і роки минулого століття: А. Аганбегян, В. Афанасьєв, К. Вавилов, Д. Гвішіані, А. Омаров, Г. Попов вказують на необхідність враховувати авторитет у практичній діяльності керівника; Н. Саушкін, Ю. Кисельов, В. Варівончik, В. Комаров, А. Лоршаков, Н. Хелашвілі аналізують філософські погляди на проблему авторитету, розглядають співвідношення понять «культ особистості» та «авторитет керівника», роль авторитету в суспільному житті; М. Семенов, А. Первов аналізуючи діяльність авторитетних керівників, роблять спробу визначити фактори, що впливають на авторитет керівника.

Авторитет керівника закладу освіти як складова ефективного управління останнім розглядається теоретиками й практиками внутрішкільного управління (Ю. Конаржевський, В. Кричевський, Л. Портнов, В. Симонов, Н. Сунцов, П. Худомінській, Т. Шамова, М. Поташник, К. Ушаков та інші).

Проте необхідні більш глибокі знання про вплив авторитету в новій ситуації, що склалась у суспільних відносинах сучасної України і їх віддзеркаленні в людських стосунках, заснованих на авторитеті; в масштабній реформі всього українського суспільства і системи освіти, зокрема.

Безумовно авторитет керівника впливає на стабілізацію соціальних зв'язків і порядку в організації, що підкреслює необхідність осмислення змісту і специфіки авторитету менеджера, практики керівників закладів освіти по виробленню авторитетних ставлень у процесі управління.

Усе сказане свідчить про досить високу ступінь актуальності розвитку авторитету керівника і вивчення його впливу в управлінні закладом освіти.

Але проблема авторитету керівника в сфері освіти до цього часу залишається малорозробленою, хоча багато в чому успіх в управлінні людьми, ефективність роботи керівників залежать від уміння завоювати авторитет в керованому колективі.

**Метою статті** є актуалізувати проблему розвитку авторитету керівника закладу освіти в умовах оновлення освітньої галузі.

**Виклад основного матеріалу.** Сьогодні менеджеру освіти недостатньо володіти управлінськими компетентностями. Він ще повинен мати високі моральні якості, хороші організаторські здібності, володіти всіма засобами комунікації, вміти переконувати, бути тактовним, у спілкуванні враховувати індивідуальні особливості кожного педагога: характер, темперамент, рівень освіти та культури, особистісні пріоритети тощо. Він має бути людиною творчою, ерудованою, самокритичною і вимогливою. Розумна вимогливість сприяє формуванню свідомої дисципліни, чіткості та злагодженості роботи всього педагогічного колективу.

Відтак, керівник сьогодні є не просто управлінцем, він, насамперед – лідер, людина, яка веде за собою. І, безперечно, керівник-лідер є особою, авторитетною в колективі. Таким чином однією з умов розвитку сучасної системи освіти, її дієвого реформування є підвищення авторитету керівника закладу освіти.

Автори тлумачного словника визначають авторитет неоднозначно, а саме: як вплив, впливовість індивіда, що засновані на положенні, статуті, посаді, яку він займає; та як визнання індивідом права на ухвалені рішення в умовах спільної діяльності [3].

А. Грамши вважає, що дієвою та ефективною, а значить, авторитетною, виявиться та особистісна система, яка зможе керувати собою, удосконалювати відносини своїх елементів, виводячи за межі внутрішньої структури та включаючи у площину практики ті з них, які найбільш максимально відповідають соціальним очікуванням суспільства. Це має бути особистість, в якій відображене людство, складене з декількох елементів: 1) сам індивідуум; 2) решта людей; 3) природа [1].

Окрім особистісних якостей утворення особистісного авторитету визначається оцінкою конкретної соціальної ситуації, прогнозом соціально очікуваного найближчого майбутнього, а також способами прояву волі, які особистість як потенційний суб'єкт авторитету має у своєму розпорядженні. Успіх у здобутті авторитету особистості часто зумовлений достатньою розвинутістю «пізнавального апарату», який детермінує нагромадження інформаційного сурогату. Цей успіх не обов'язково корелює з індивідуальним обсягом власної волі, але множинність способів прояву волі у людини, яку зумовлює успіх в економії волі у людини, ставить її у більш вигідні ієрархічні умови порівняно з людьми, у яких обсяг власної волі може бути значно вищим [4].

Для формування реального цілісного авторитету особистість повинна передбачати засоби, що гарантують їй ефективне функціонування в суспільстві. Іншими словами, нав'язувані індивідам способи поведінки необхідно інтеріоризувати [5].

Передусім – це наявність в системі «особистість – посада» сукупності ділових та моральних властивостей. Якісна характеристика останніх репрезентує подальшу структуру особистісного авторитету: діловий, моральний, наставницький, професійний та інші. Тут головне завдання полягає в тому, щоб, об'єднуючись в особистісний авторитет, привести його

у максимальну відповідність до посадового. Множинність елементів особистісного авторитету виключає раціоналізм авторитету посади, варіанти стихійного примушування та статусного підпорядкування, передбачає поліваріантність поведінки і діяльності свого суб'єкта або носія й забезпечує ініціативність цілісного авторитету особистості.

Активну роль у здобутті авторитету особистість відіграє постійно діюча система «авторитет – престиж». Головним елементом в ній служить авторитет. Він більш динамічний, виражається у матеріальному та організаційному діапазонах і має здатність реалізувати свою соціальну спрямованість за допомогою ненасильственного впливу. Престиж виконує функцію оцінної категорії конкретного статусу, його значущості в суспільстві (престиж професії, посади, становища, норми). Ці поняття не можна синонімізувати. Престиж більш символічний, ніж матеріальний, він більш статичний та автономний, ніж авторитет, і постає як робоча функція тільки у механізмі авторитетних відносин.

Соціальна рухливість престижу як зовнішньої форми авторитету визначається його об'єктивним змістом: ступенем авторитетності особистості, тобто відповідністю підсумків його діяльності інтересам суспільства чи соціальної групи. Відносність у співвідношенні престижу як форми та авторитету як змісту, що виражається у неадекватності їх абсолютних соціальних величин, веде, зрештою, до посилення їх діалектичної єдності.

Авторитет особистості як різновид суспільних відносин реалізує функції управління і соціальної регуляції. Стабільне дотримання принципу авторитету забезпечується громадською думкою, ціннісними орієнтирами, соціальними нормами тощо. Все це ініціює демократичний характер управління, де авторитет функціонує поряд із правовими нормами, постає провідним чинником у механізмі їх соціального втілення.

Існування феномена авторитету особистості цілком виправдано можна тлумачити як історико-усталений природно-спонукальний чинник розвитку соціуму. При цьому в поступі історико-економічної та соціокультурної еволюції людства значущість авторитету як форми та результату соціальної взаємодії історично варіюється і безпосередньо та опосередковано пов'язана із функціонуванням системи державно-правових інституцій.

Необхідність діяти за організаційної багатоманітності, невизначеності, взаємозв'язку соціально-економічних явищ, постійного оновлення, технологій, каналів взаємодії, стратегічного і тактичного мислення, потребує від керівників уміння інтегрувати різні аспекти діяльності, гнучкості розуміння співробітників, здатності бути лідером групи й ефективно працювати у її складі, бачення ключових чинників ефективності різних типів організацій і стратегій управління.

Яким би компетентним, досвідченим не був керівник, він не має права зупинятися у своєму розвитку, оскільки це матиме наслідком не лише його неадекватність діловій ситуації, а й зниження конкурентоспроможності організації.

Авторитет, за словами І. Єфремова [2], полягає у визнанні за суб'єктом (носієм) видатних досягнень, знань, умінь, навичок, здібностей, його особливого становища в суспільстві, їх значущості для людства, для того чи іншого об'єкта, сфери соціального життя, науки, і базується на цьому ненасильницькому впливі його носія на той чи інший об'єкт, що обумовлює певну історично змінюється форму підпорядкування дій і думок людей положенням і нормам, що випливають з установок суб'єкта.

Авторитет, будучи активним феноменом суспільного життя, виконує в ній певні функції.

Аналіз взаємозалежностей авторитетних відносин дозволив Єфремову виділити три групи функцій авторитету керівника, виконуваних ним в суспільстві: гносеологічні функції, що пояснюють зв'язок між об'єктом і суб'єктом авторитету, та поділяються на пізнавально-інформативну, аксіологічну (оціночну) і комунікативну; соціально-нормативні функції (регулятивна та організаційно-виховна); методологічна функція, що представляє сукупність наукових методів, які реалізуються в ході дії авторитетних відносин.

На рівень авторитету керівника, з одного боку, впливають різні управлінські причини: обґрунтованість, оптимальність, правильність управлінських рішень; ступінь опіки і контролю педагогів з боку керівництва; рівень професійної підготовки керівників; рівень престижу праці управлінців; рівномірність розподілу педагогічного навантаження серед учителів; справедливість у системі стимулювання праці тощо.

З іншого боку, рівень авторитету керівника залежить від особистісних причин, які формують авторитет керівника закладу освіти і які є результатом його прояву: культура спілкування, толерантність; сумлінне виконання своїх обов'язків підлеглими; прагнення керівника затвердити свій авторитет; вибір керівником ефективного стилю керівництва; позитивна налаштованість керівника по відношенню до підлеглого, не напружені відносини між керівником і підлеглими; психологічні особливості учасників взаємодії тощо.

Як показує досвід, реальний цілісний авторитет керівника закладу освіти формується за рахунок його знань, умінь і навичок управлінської діяльності, а саме це: стимулювання й мотивування підлеглих до сумлінної праці; справедливість; гласність в організації роботи педагогічного колективу; урахування інтересів всіх осіб, яких торкається управлінське рішення; своєчасне інформування педагогів з важливих для них проблем; своєчасне зняття соціально-психологічної напруженості; організація співробітництва; оптимізація робочого часу адміністрації й педагогів; послаблення залежності педагогів від керівника; заохочення ініціативи, забезпечення перспектив зростання тощо.

Отже, основними засобами підвищення авторитету керівника закладу освіти можуть бути: підвищення рівня його професійної майстерності шляхом освіти й самоосвіти, вибір оптимального для даної організації, відносно конкретної особи й конкретної ситуації стилю управління; максимальне використання в управлінні педагогічним колективом



психолого-педагогічних функцій; оволодіння механізмами саморефлексії; збереження престижу посади, дотримання вимог до іміджу керівника освітнього закладу тощо.

Враховуючи ключові аспекти програмо-цільового підходу в управлінні ми розробили комплексно-цільову програму розвитку авторитету керівника закладу освіти, фрагменти якої наводимо в табл. 1.

За основу програми взято функції, які відіграє авторитет у діяльності керівника: пізнавально-інформаційна, соціально-правова, методологічна, організаційна, аксіологічна, комунікативна.

Система заходів комплексно-цільової програми передбачає самоуправління керівника, його самовдосконалення щодо поглиблення знань, розширення умінь та використання їх у практичній діяльності.

Таблиця 1

Розділи програми	Цілі діяльності	Зміст самовдосконалення керівника щодо		
		знань	умінь	діяльності
Розвиток пізнавально-інформаційної функції авторитету	Створення ефективної інформаційної системи в закладі освіти	знання місця інформації в управлінні, її видів, методів отримання обробки й виконання; -засобів застосування технічних засобів управління; -застосування ЕОМ в управлінні; -організації системи інформаційного забезпечення в навчальному закладі.	уміння: організувати систему збирання інформації...; систематизувати й аналізувати зібрану інформацію; організувати систему інформаційного забезпечення... застосовувати методи математичної статистики...	
Соціально-правовий аспект авторитету	представлення освітнього закладу, педколективу на всіх рівнях...	знання статутів громадських та юнацьких організацій і об'єднань України...	уміння застосовувати основні форми адміністративного і громадського керівництва ЗО...	взаємодії керівника з різноманітними громадськими організаціями ...
Методологічний аспект авторитету	забезпечувати ефективне управління ОП; підбір та розподіл кадрів...	знання методики роботи з педагогами....	-уміння здійснювати диференційований підхід до оцінки роботи кадрів у процесі контролю за їхньою діяльністю...	організація підвищення кваліфікації педагогічних кадрів...

Організаційний аспект авторитету	формування та розвиток організаційної культури, оволодіння методами впливу на працівників...	знання форм спілкування дітей і педагогів; організації індивідуальних і колективних форм методичної роботи...	уміння здійснювати педагогічну діагностику процесів організації діяльності педагогів...	формування культури закладу освіти (робота над проектом)...
Аксіологічний аспект авторитету	Створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі навчального закладу.	--	--	--
Комунікативний аспект авторитету	налагоджування оптимальних стосунків в колективі; розвиток інтерактивних навичок спілкування.	--	--	--

**Висновки та перспективи подальшого дослідження.** На наш погляд, організована в такий спосіб робота щодо розвитку авторитету керівника закладу освіти сприятиме підвищенню його рівня. Додамо також, що вона має супроводжуватись прагненням самого керівника до власного розвитку й завойовування авторитету довіри й поваги в педагогічному колективі.

#### **Список використаних джерел**

1. Грамши А. Что такое человек? Избранные произведения: В 3 х тт. Москва, 1959. Т. 3. 365 с.
2. Єфремов І. І. Проблема авторитету в соціальній філософії. *Філософія і суспільство*. 2004. № 3. С. 60—70.
3. Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів. Харків, 2009. 642 с.
4. Чалидзе В. Иерархический человек. Социобиологические заметки. Москва, 1991. 78 с.
5. Чуприна К. О., Величко А. О. Влада та авторитет керівника як елемент ефективного впливу на підлеглих. URL: [http://www.rusnauka.com/36\\_PWMN\\_2010/Economics/77146.doc.htm](http://www.rusnauka.com/36_PWMN_2010/Economics/77146.doc.htm).

#### **DEVELOPMENT OF THE AUTHORITY OF THE HEAD OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION: TECHNOLOGICAL ASPECT**

**Temchenko O. V.**

*The article actualizes the problem of the authority of the head of the*

*educational institution. The use of program-targeted approach to the development of the authority of the leader is highlighted. The fragment of the complex-target program concerning development of authority of the head of educational institution is resulted.*

***Key words:** authority, educational institution, head, authority of the head, complex-target program.*

**УДК 005.3**

## **РОЗРОБЛЕННЯ Й ОЦІНЮВАННЯ СИСТЕМИ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВИХОВНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПЕДАГОГІВ**

**Терлецька В. А.**

*У статті обґрунтовано структуру системи інформаційного забезпечення управління (ІЗУ) виховною діяльністю педагогів, описано етапи її розроблення, визначено критерії та показники для її оцінювання з метою реалізації в практику роботи закладу освіти (ЗО).*

***Ключові слова:** інформація, інформаційне забезпечення, система, управління, виховна діяльність, заклад освіти, критерії та показники.*

**Постановка проблеми.** За умов розвитку інформаційного суспільства в системі управління закладом почали ширше запроваджувати електронно-обчислювальні машини; автоматизацію процесів пошуку, оброблення, передання, збереження інформації; програмно-прикладні й апаратні засоби; програмно-технічні комплекси автоматизованих систем, термінали користувача, інформаційно-комунікаційні технології. Ці фактори зумовлюють необхідність вивчення, аналізу й удосконалення стану інформаційного забезпечення управління ЗЗСО загалом і зокрема управління виховною діяльністю педагогів, кількісного та якісного стану комп'ютерного забезпечення управління та використання інформаційно-комунікаційних технологій.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Важливе значення для розуміння, усвідомлення, удосконалення управління закладами освіти мають положення, викладені в роботах В. Григораша, Г. Єльнікової [3], Ю. Конаржевського, В. Пікельної, М. Поташника, Т. Хлебнікової, Є. Хрикова, Р. Черновол-Ткаченко та інших. Методологічні, аксіологічні аспекти управління інноваційними процесами, які висувають сьогодні на рівень першочергових серед проблем наукової педагогіки, досліджують Л. Даниленко, М. Кларін, О. Мармаза [5], Г. Селевко й інші. Питаннями інформаційного забезпечення різних аспектів управлінської діяльності керівника закладу освіти займалися О. Гречаник [1], О. Гигораш [2], Ж. Сенчук та інші. Не дивлячись на це, управління інформаційними процесами, використання інформаційних ресурсів, у тому числі й у сфері виховної діяльності, потребує подальшого вивчення. За цих обставин важливим постає питання діагностики інформаційного забезпечення управління виховною діяльністю педагогів.