



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>УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ: ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ</i>	
Рябко М. О.	71
<i>ВДОСКОНАЛЕННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ПРАВОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА В УМОВАХ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ</i>	
Свічкарь С. В.	73
<i>РІВЕНЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ В ПРОЦЕСІ ДІАГНОСТУВАННЯ якості освіти В ОРГАНІЗАЦІЇ</i>	
Сіряк С. В.	74
<i>ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ: ПРИКЛАДНИЙ АСПЕКТ</i>	
Скотня Т. С.	75
<i>УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ: ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ</i>	
Скрипниченко Л. М.	76
<i>СТАН ДЕРЖАВНО-ГРОМАДСЬКОГО УПРАВЛІННЯ В ЗЗСО В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ</i>	
Собакар Є. А.	78
<i>ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ</i>	
Терлецька В. А.	79
<i>ПРОБЛЕМИ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ УПРАВЛІННЯ ВИХОВНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПЕДАГОГІВ</i>	
Ткаченко О. М.	80
<i>УПРАВЛІННЯ РОЗВИКОМ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ: ПРИКЛАДНИЙ КОНТЕКСТ</i>	
Трубчанінов М. А.	81
<i>ОЦІНЮВАННЯ КОМПЛЕКСНО-ЦІЛЬОВОЇ ПРОГРАМИ З ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ САМОВДОСКОНАЛЕННЯМ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ</i>	
Тума Л. П.	82
<i>ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА ШКОЛИ</i>	
Федорець О. С.	83
<i>УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ ЗАКЛАДУ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ: ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ</i>	
Фірсова Н. В.	84
<i>СТАН УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ОНОВЛЕННЯ КУЛЬТУРИ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ</i>	
Хохлов І. Ю.	86
<i>ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ВІЙСЬКОВО-ПАТРІОТИЧНОГО ВИХОВАННЯ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ</i>	
Чевалкова Н. В.	87
<i>УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНЬОГО АДМІНІСТРАТОРА СФЕРИ ПОСЛУГ: ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ</i>	
Чернявська Н. І.	88
<i>УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ СПІВПРАЦІ ПЕДАГОГІВ, БАТЬКІВ УЧНІВ</i>	
Шунаєва М. В.	89
<i>РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ПЕДАГОГІВ ЗДО ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ</i>	
Юдіна С. Ф.	91
<i>УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ВЧИТЕЛЯ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ: ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ</i>	

розвитку і формування здорової духовної атмосфери. Разом з тим соціально-психологічна атмосфера колективу не є автоматичним наслідком соціального та науково-технічного прогресу, не формується стихійно сама собою лише з успіхів та досягнень виробництва, а є тривалим і копітким процесом його розвитку та становлення.

Дослідження стану управлінської діяльності з удосконалення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі проводилось нами на базі комунального закладу «Харківський дитячо-юнацький клуб моряків Харківської міської ради».

Для виявлення емоційного, поведінкового і когнітивного компонентів соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі було використано експрес-методику щодо вивчення соціально-психологічного клімату в первинному підрозділі організації О. Михалюк і О. Шалито.

Дана методика дозволила оцінити як тип відносин у колективі в цілому, так і індивідуальні оцінки окремих компонентів відносин. По кожному з них виводилась середня оцінка за вибіркою. Відповідно до прийнятої тричленної оцінки, ми класифікували отримані середні дані. Для цього континуум можливих оцінок (від -1 до $+1$) ділили, як того вимагає методика, на три рівні частини: від -1 до $-0,33$; від $-0,33$ до $+0,33$; від $+0,33$ до $+1$.

Середні оцінки, що попадають у перший інтервал, вважаються негативними, в другий – суперечливими, невизначеними, в третій – позитивними.

За методикою, з урахуванням знаку кожного компонента можливі такі сполуки відношень: повністю позитивне; позитивне; повністю негативне; негативне; суперечливе, невизначене.

При проведенні дослідження з діагностики соціально-психологічного клімату колективу як істотної ознаки емоційного компонента розглядався критерій привабливості – на рівні понять «подобається – не подобається», «приємний – неприємний». За отриманими даними можемо судити про позитивну сторону цього компонента відносин у колективі ($-0,57$).

При конструюванні питань, спрямованих на вимір поведінкового компонента, ми дотримувались критерію «бажання – небажання працювати в даному колективі», «бажання – небажання спілкуватися зі членами колективу в сфері дозвілля». Проведені дослідження визначили, що отриманий показник дорівнює $+0,73$, що свідчить про позитивність поведінкового компонента.

Основним критерієм когнітивного компонента вибраний показник «знання – незнання особливостей членів колективу». Його значення виявилось $-0,51$, що свідчить про позитивну сторону цього компонента.

Роблячи висновок про стан соціально-психологічного клімату в обраному колективі в цілому можна характеризувати його як позитивний.

Керівникові колективу слід певну увагу приділяти завданням, які дозволять ще більш поліпшити психологічний клімат колективу, а саме: розроблення місії та цінностей педагогічного колективу; формування корпоративних правил, корпоративної культури; повага до співробітників, як обов'язкова складова успіху; формування єдності мотивації у членів педагогічного колективу; проведення командотворчих тренінгів; свят та неформальних зустрічей між співробітниками.

СТАН УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ОНОВЛЕННЯ КУЛЬТУРИ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Фірсова Н. В.

STATE OF MANAGEMENT OF THE PROCESS OF CULTURAL RENEWAL IN THE INSTITUTION OF GENERAL SECONDARY EDUCATION

Firsova N. V.

Організаційно-культурний підхід – один з найпопулярніших напрямків у вивченні організації, яка являє собою важливий компонент, умову існування спільноти. У реальному житті культура організації, в тому числі й закладі загальної середньої освіти (ЗЗСО), є

полікультурним феноменом, тобто сумішшю різних типів культур. Для кожної з них властиві специфічні форми відносин, що забезпечують відтворення сукупності норм, правил, цінностей, принципів і психологічних установок у поведінці людей. Своєчасне усвідомлення особливостей змін культури ЗЗСО дає змогу побачити й проаналізувати, завдяки яким цінностям, символам, ритуалам, героям, способам здійснюється їх діяльність, які норми, мова, легенди, фольклор, традиції сприймаються, а які ні. Таким чином, осмислення культурних засад ЗЗСО – це початок управління ними.

Отже, не дивлячись на те, що культура організації розглядається в науці як певний психічний, спонтанний, творчий компонент життя організації, вона має піддаватись і піддається управлінню.

Дана проблема досліджувалась в ЗЗСО кваліметричними моделями З. Рябової та Г. Єльнікової, В. Григораша, методикою Л. Малихіної та методикою «полярних профілів» В. Шпалінського і шляхом анкетування.

Технологія оцінювання рівня сформованості культури ЗЗСО засвідчила допустимий рівень (0,67). Оцінки за окремими напрямками дослідження розподілились наступним чином: рівень психологічного клімату у колективі – 0,11; взаємовідносини адміністрація-колектив – 0,14 ; умови для саморозвитку та кар'єрного росту – 0,13; рівень комунікаційних зв'язків – 0,12; рівень прояву традицій та загальних цінностей – 0,17.

З'ясовано, що педагоги найбільш цінують традиції і цінності, що склалися в колективі, задоволені умовами, створеними для підвищення їх науково-методичного рівня. У ЗЗСО відсутня плінність кадрів.

Проте, такі напрямки як психологічний клімат, умови для саморозвитку та кар'єрного росту, рівень комунікаційних зв'язків потребують удосконалення і підвищення пріоритетності. В колективі несприятливий соціально-психологічний клімат, який характеризується роздратованістю, високою напруженістю й конфліктністю відносин у групі, ворожнечею, недовірою один до одного. Незадоволення педагогів викликає нерациональний розподіл обов'язків, відсутність прозорої системи винагород, не підтримується творча ініціатива.

Аналіз стану психологічного клімату в колективі було проведено за опитувачем типу «полярних профілів» В. Шпалінського. Загальний середній бал засвідчив 39, що є граничною позначкою між здоровим та нездоровим соціально-психологічним кліматом в колективі. Ознаками здорового психологічного клімату є доброзичливість, довіра у діловому спілкуванні як один з одним, так і з керівництвом.

Ознаки нездорового психологічного клімату проявились у наступному: відкритість ще не в повній мірі є нормою життя колективу; порушник трудової дисципліни дає відповідь тільки керівнику; у певній кількості працівників превалює прагнення у разі неприємностей звалити провину один на одного або знайти винного; критичні зауваження часто носять характер наявних або потайних випадів; успіхи одних часто викликають хворобливу реакцію і заздрість в інших.

За методикою Л. Малихіної встановлено, що загальний стиль керівництва знаходиться в стані компромісу між авторитарним і демократичним. Керівник є прикладом діловитості, орієнтований у своїй управлінській діяльності на ефективний результат, прагне бути конкурентоспроможним. Разом з тим зачасти проявляє необґрунтовану жорсткість і принциповість по відношенню до підлеглих.

Засобами анкетування визначали ступінь задоволення учнів життям гімназії (мікрокліматом, організацією освітнього процесу). Ми провели анкетування серед 95 учнів 8-11 класів. Опитування проводилось за окремими анкетами для учнів середнього та старшого шкільного віку та батьків.

Результати анкетування показали, що 88% учнів повністю задоволені мікросередовищем класу і ЗЗСО взагалі, вони з радістю ідуть до неї, вважають, що в ній створені всі умови для розвитку їх здібностей. Учні також зазначили, що у ЗЗСО стимулюється прояви ініціативи з їхнього боку, креативні нахилитворчі знаходять

позитивний відгук у вчителів. Вісімдесят вісім відсотків старшокласників зазначили, що їхні знання оцінюються вчителями об'єктивно, супроводжуються відповідним і зрозумілим роз'ясненням щодо прогалин і досягнень. Споживачами освітніх послуг є не лише учні, а й їхні батьки. З цією метою було здійснене комплексне дослідження рівня задоволеності батьків життєдіяльністю освітнього закладу.

В анкетуванні брали участь батьки учнів 8-11 класів у кількості 60 осіб. Респондентам запропонували визначити, які якості та в якій мірі виховуються у старшокласників в освітньому середовищі ЗЗСО.

Названі в анкеті якості особистості було поділено на три блоки: поведінкові якості (питання 1-5); життєві компетентності (питання 6-10); морально-психологічні якості особи (питання 11-15). При оцінці респонденти користувалися наступною шкалою: 5 – повною мірою, 4 – значною мірою, 3 – на достатньому рівні, 2- у незначному ступені, 1 – практично ні.

Середній загальний показник дорівнює 4, що відповідає достатньому рівню освітніх послуг, які надаються педколективом.

Проаналізувавши результати опитувань, зроблено висновок, що споживачі освітніх послуг (учні та їх батьки) задоволені організацією освітнього процесу та психологічним кліматом, що склався у гімназії. Але рівень компетентності окремих вчителів бажає бути вищим.

Управління процесом оновлення культури організації за кваліметричними показниками засвідчив – 0,61, що відповідає достатньому рівню.

Адміністрація ЗЗСО ще не забезпечила організаційно-інформаційних умов для усвідомлення колективом важливості змін. Цей параметр засвідчує найнижчий показник 0,05. Має місце плінність кадрів. Формально здійснюється робота з адміністративним резервом, відсутня стратегія стимулювання творчої діяльності педагога. Домінуючим характером взаємовідносин адміністрації та підлеглих є розпорядження, жорсткий контроль, нейтральне ставлення.

Надання методичної і психолого-педагогічної допомоги персоналу носить епізодичний характер. Підтримка нових ідей, стимулювання інноваційної творчої діяльності педагогів здійснюється не в системі, відсутня обґрунтована концепція впровадження нанотехнологій.

Це дає підстави свідчити, що серед учасників освітнього процесу існують певні проблеми у взаємовідносинах між собою. Психологічний клімат колективу та стиль керівництва потребують повної корекції і оновлення. Є необхідність у зменшенні дистанції між реальною та бажаною культурою організації, бо чим більше розходження, тим буде більшою невідповідність між бажаними умовами і реальним результатом, що може привести до повного «змертвіння» організації, де кожен буде диктувати свої умови і робити, що забажає.

Виявлені недоліки є свідченням необхідності внесення змін в культуру ЗЗСО.

ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ВІЙСЬКОВО-ПАТРІОТИЧНОГО ВИХОВАННЯ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Хохлов І. Ю.

ASSESSMENT OF THE LEVEL OF ORGANIZATION OF MILITARY-PATRIOTIC EDUCATION IN THE INSTITUTION OF GENERAL SECONDARY EDUCATION

Khokhlov I. Yu.

Для здійснення аналізу рівня організації військово-патріотичного виховання в базовому закладі освіти нами було проведено низку мікродосліджень, які дозволили оцінити окремі аспекти військово-патріотичного виховання та його якості.

Мікродослідження 1. Діагностика патріотичної вихованості учнів (методика Жаровської О. П.). Як показали результати, переважна більшість дітей знаходиться на середньому та низькому рівнях патріотичної вихованості. Недостатньо сформованим є у них