



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>АКРЕДИТАЦІЇ: ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ</i>	
Дундич Д. М. <i>ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ</i>	27
Євдокимова А. Д. <i>РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ ЗА ДОПОМОГОЮ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ</i>	28
Жернік В. В. <i>АПРОБАЦІЯ КВАЛІМЕТРИЧНОЇ МОДЕЛІ ЯК ЗАЗОБУ У ЗДІЙСНЕННІ МОНІТОРИНГУ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ</i>	29
Жуковіна Т. В. <i>УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІВ</i>	31
Зайка Т. С. <i>ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ</i>	32
Ілюхіна І. А. <i>ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ</i>	33
Кайлюк Є. М. <i>ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА</i>	35
Калініна О. Б. <i>РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВЧИТЕЛЯ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЯК УПРАВЛІНСЬКА ПРОБЛЕМА: ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ</i>	36
Кас'ян О. В. <i>ЯКІСТЬ РОБОТИ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ЯК УПРАВЛІНСЬКА ПРОБЛЕМА</i>	38
Коваль А. В. <i>ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ВНУТРІШНЬОЇ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ</i>	39
Колесник Є. В. <i>РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ШКОЛИ</i>	40
Коробських І. О. <i>УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ СПРЯМОВАНОЇ НА РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА</i>	41
Крачко Е. В. <i>КОМПЛЕКСНО-ЦІЛЬОВА ПРОГРАМА ЯК ОДИН ІЗ ЗАСОБІВ УДОСКОНАЛЕННЯ ЕТИКИ ДІЛОВИХ СТОСУНКІВ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ</i>	42
Маркіна І. В. <i>АНАЛІЗ ВПРОВАДЖЕННЯ МОДЕРНІЗОВАНИХ ПІДХОДІВ ДО РІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ РОБОТИ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ</i>	43
Манерко І. Ю. <i>ДІАГНОСТИКА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ КЛАСНИХ КЕРІВНИКІВ</i>	45
Манерко Л. М. <i>ПРАКТИКА ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ НА ЗАСАДАХ АКМЕОЛОГІЧНОГО ПІДХОДУ</i>	46
Масюк Л. О. <i>РЕАЛІЗАЦІЯ ОСОБИСТІСНО ЗОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ</i>	48
Мирошник М. П. <i>ФАКТОРИ РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ШКОЛИ</i>	49
Мірошниченко Н. В.	50

5) дослідити взаємодію учнів і вчителів в освітньому процесі.

У ході експериментальної роботи встановлено таке. Було розроблено кваліметричну модель як основний інструмент оцінювання якості управлінської діяльності. Визначено. Що коефіцієнт якості управління розвитком педагогічної культури класного керівника дорівнює 0,73, що відповідає достатньому рівню. Однак оскільки базовий заклад освіти має високий якісний склад педагогічних працівників, вважаємо, що управлінська діяльність потребує вдосконалення, особливо такі складники, як психологічне забезпечення та результативність управління розвитком педагогічної культури класного керівника.

Адаптувавши методику В. Семиченка, нами було визначено такі рівні сформованості : професійно-особистісних якостей класних керівників: 7% – нижчий за середній; 31% – середній; 40,5% – вищий за середній; 4,8% – високий; 16,7% – дуже високий.

Професійна підготовка класних керівників відповідає, за нашими даними, таким рівням: високий – 12 % респондентів; достатній – 81 % опитаних, недостатній – 7 % учителів.

Серед найважливіших умінь учителя респонденти зазначили дидактичні, методичні, комунікативні вміння; найменше, на думку педагогів, важливі прикладні, прогностичні, рефлексивні вміння вчителя.

Якість організації науково-методичної роботи з класними керівниками дорівнює 0,68, що відповідає допустимому рівню.

Стосовно взаємодії учнів і вчителів в освітньому процесі, то треба щоразу наголошувати на меті діяльності кожного з учнів, залучати їх до формулювання мети виховних заходів, щоб вона була чіткою та зрозумілою кожному з учнів. Звертати більше уваги на те, що потрібно учню саме на цьому етапі виховної діяльності (вид діяльності, роль у заході – виконавець чи організатор тощо).

Отже, було визначено основні недоліки та прогалини в управлінні розвитком педагогічної культури класного керівника, які мають бути покладені в основу розроблення комплексно-цільової програми з удосконалення управлінської діяльності за цим напрямом, а саме:

- недосконалість управлінської діяльності з розвитку педагогічної культури класних керівників;
- невідповідність між реальним рівнем якості управлінської діяльності керівника та необхідним для здійснення результативного управління розвитком педагогічної культури класних керівників;
- нерозробленість механізму забезпечення класних керівників якісною своєчасною інформацією, необхідною для підвищення рівня професійної діяльності та рівня розвитку своєї особистості;
- необхідність розроблення тактичної й операціональної програм включення класних керівників в процеси щодо оволодіння технологіями саморозвитку, сучасними технологіями розвитку педагогічної культури.

Удосконалення управлінської діяльності плануємо зробити за рахунок реалізації комплексно-цільової програми, метою якої є розроблення технології управлінської діяльності з розвитку педагогічної культури класних керівників у закладі освіти.

ПРАКТИКА ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ НА ЗАСАДАХ АКМЕОЛОГІЧНОГО ПІДХОДУ

Манерко Л. М.

PRACTICE OF IMPROVING THE MANAGEMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS ON THE BASIS OF ACMEOLOGICAL APPROACH

Manerko L. M.

Із метою оцінювання якості управлінської діяльності керівника з позицій акмеологічного підходу було проведено аналіз діяльності директора Харківської загальноосвітньої школи І–ІІІ ступенів № 142. Узагальнивши роботи Г. Дмитренка, Г.

Сльникової, А. Єрмоли, О. Касьянової, З. Рябової, В. Циби, ми розробили кваліметричну модель, що, на думку науковців, являє собою норму-зразок об'єкта з якісно-кількісними характеристиками, що дає можливість у математизованій формі відбити ступінь його (об'єкта) реального розвитку.

Було визначено фактори, критерії та показники якості управлінської діяльності з означеної проблеми.

За допомогою методу Делфі було визначено вагомість факторів та критеріїв, розроблено технологію оцінювання за кваліметричною моделлю.

Так, коефіцієнт відповідності визначається за кожним критерієм за такою шкалою: 0 – показник відсутній; 0,25 – показник слабо виражений; 0,5 – показник недостатньо виражений; 0,75 – показник достатньо виражений; 1 – показник оптимально виражений.

Обчислювання значення кожного фактору здійснюється за формулою:

$\Phi_i = m_i (V_1K_1 + \dots + V_iK_i)$, де Φ – фактор, m – вагомість фактору, V – вагомість критерію, K – усереднений коефіцієнт відповідності, i – порядковий номер. Загальна оцінка якості акмеологічного управління навчальним закладом визначається за формулою: $O_{\text{заг.}} = \Phi_1 + \Phi_2 + \Phi_3 + \Phi_4 + \Phi_5 + \Phi_6$, де $O_{\text{заг.}} \leq 1$, при цьому рівень управлінської діяльності визначається за такою шкалою: $0 < O_{\text{заг.}} \leq 0,5$ – рівень критичний; $0,5 < O_{\text{заг.}} \leq 0,65$ – рівень недостатній; $0,65 < O_{\text{заг.}} \leq 0,7$ – рівень допустимий; $0,7 < O_{\text{заг.}} \leq 0,89$ – рівень достатній; $0,89 < O_{\text{заг.}} \leq 1$ – рівень високий.

Оцінку якості управлінської діяльності з професійного розвитку педагогів за кваліметричною моделлю здійснювала група з 6 експертів (склад якої було визначено на початку експертизи).

Факторами в розробленій моделі виступили такі: інформаційне забезпечення акмеологічного управління ЗО; планування роботи з педагогічними кадрами на засадах акмеологічного підходу; мотивація педагогів до досягнення ними акме в професійній діяльності; організація роботи з педагогами на засадах акмеологічного підходу; психологічне забезпечення акмеологічного управління ЗЗСО; результативність роботи з використання акмеологічного підходу в управлінні ЗЗСО.

Кожному фактору відповідають критерії, які, у свою чергу, конкретизовані в показниках. Так, за нашими даними, якість управлінської діяльності відповідно до здійсненого аналізу дорівнює 0,613, що відповідає недостатньому рівню. Управлінська діяльність із використання акмеологічного підходу в управлінні закладом освіти потребує вдосконалення, особливо потребують удосконалення такі складники управління, як інформаційне забезпечення, психологічне забезпечення, результативність роботи закладу загалом. Вважаємо, що це доцільно буде зробити на основі програмно-цільового підходу, розробивши комплексно-цільову програму з удосконалення управління ЗЗСО на засадах акмеологічного підходу.

Бажаний результат – створення системи роботи з учителями в закладі загальної середньої освіти з проблем особистісно-професійного розвитку і саморозвитку, досягнення ними акме в професійній діяльності, формування акмеологічної компетентності, підвищення рівня акмеологічного управління ЗЗСО, рівня саморозвитку, рівнів практичної діяльності вчителів на основі оновлення підходів до цієї діяльності. Запропонована нами програма складається із чотирьох етапів – аналітико-організаційний, науково-методичний, практико-зорієнтований, підсумковий) – і розрахована на 2 роки. Проведено експертну оцінку програми. Розроблено методичні рекомендації для її реалізації в практику роботи закладу освіти.