



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> | |

конкретного закладу, викриття потреб закладу у розвитку, знаходження потенціалу для цього.

Аналіз відповідної документації закладу, спеціальні діагностики, методи спостереження та бесіди дозволили визначити основні тенденції та шляхи розвитку ЗДО за останні чотири роки: створена предметно-розвиваюче середовище, яке сприяє розвитку пізнавальної сфери та зберігає психофізичне здоров'я дитини; у кожній групі обладнані ігрові розвиваючі зони згідно сучасних вимог; вибраний кольоровий дизайн приміщень, який сприяє активній життєдіяльності дитини, у той же час не стомлюючий надмірною яскравістю; у групах ясельного віку зібраний та постійно поповнюється згідно сучасних вимог дидактичний та ігровий матеріал з сенсорного розвитку дітей; підібрані та постійно поповнюються в усіх групах різноманітні та змістовні розвиваючі настільно-друковані та інші ігри; оснащений згідно вимог фізкультурний зал, обладнаний спортмайданчик; розроблені та поповнюються індивідуально-диференційовані картки для занять з дітьми.

Встановлено, що попри менеджмент, який здійснюється на достатньому рівні, в ЗДО зростає напруження у взаєминах закладу з батьками, пов'язаного зі зниженням статусу педагога, збільшенням споживчої позиції по відношенню до закладу, невисоким рівнем готовності педагогів до запровадження індивідуального підходу до вихованців. Необхідно приділити увагу зовнішньому середовищу ЗДО: розвивати стосунки з громадськістю, спонсорами, науково-методичними центрами.

Отже, основна проблема, яка стоїть перед закладом дошкільної освіти, пов'язана із цілеспрямованим управлінням його розвитком. Мета програми: створення комфортного здоров'язберігаючого освітнього середовища та умов для самореалізації та саморозвитку педагогів; поглиблення партнерських взаємин між батьками і закладом; підвищення престижу й суспільної підтримки ЗДО.

ОЦІНЮВАННЯ КОМПЛЕКСНО-ЦІЛЬОВОЇ ПРОГРАМИ З ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ САМОВДОСКОНАЛЕННЯМ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Трубчанінов М. А.

EVALUATION OF A COMPREHENSIVE-TARGET PROGRAM FOR IMPROVING THE QUALITY OF MANAGEMENT OF PROFESSIONAL SELF-PERFECTION OF THE HEAD OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION

Trubchaninov M. A.

У результаті проведеного аналізу стану управлінської діяльності з підвищення якості управління професійним самовдосконаленням керівника закладу освіти було виявлено таку проблему: недосконалість управлінської діяльності з розвитку професійного самовдосконалення, низька поінформованість керівників центру професійного розвитку управління освіти про умови й результати професійного самовдосконалення керівників закладів загальної середньої освіти. Ураховуючи результати всіх проведених досліджень, було вирішено впорядкувати комплексно-цільову програму з удосконалення управління професійним самовдосконаленням керівників ЗДО.

Запропонована нами програма складається з 4 етапів – інформаційно-аналітичного, науково-методичного, практичного, узагальнювального – і розрахована на 2 роки.

Для проведення експертного оцінювання програми нами було утворено експертну групу в кількості 6 осіб, адаптовано розроблений О. Мармазою критеріальний апарат та задіяно шкалу ступеню прояву показників від 0 до 4 балів. Критеріями оцінювання програми було обрано такі: актуальності, інноваційності, продуктивності, системності й упорядкованості, демократичності та психологічного супроводу, оптимальності, рефлексивності, особистої результативності, прогностичності. Загальна експертна оцінка комплексно-цільової за всіма показниками складає **3,77** балів, що відповідає **оптимальному рівню** (таблиця 1).

Якість комплексно-цільової програми на етапі планування

| Критерії експертизи | Е 1 | Е 2 | Е 3 | Е 4 | Е 5 | Е 6 | Кі |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| К ₁ | 3,66 | 3,66 | 4 | 3,33 | 3,33 | 4 | 3,66 |
| К ₂ | 4 | 3,33 | 3,66 | 3,66 | 3,33 | 4 | 3,66 |
| К ₃ | 4 | 3,33 | 3,66 | 4 | 3,66 | 3,66 | 3,72 |
| К ₄ | 4 | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 4 | 4 | 3,9 |
| К ₅ | 4 | 3,66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,94 |
| К ₆ | 3,66 | 3,66 | 3,66 | 3,66 | 3,33 | 4 | 3,66 |
| К ₇ | 3,66 | 3,66 | 3,66 | 3,66 | 3,66 | 3,66 | 3,66 |
| К ₈ | 3,66 | 3,66 | 4 | 4 | 3,33 | 3,66 | 3,72 |
| К ₉ | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Заг. експ. оцінка | 3,85 | 3,64 | 3,83 | 3,79 | 3,63 | 3,89 | 3,77 |

Також нами було адаптовано запропоновані Є. Павлютенковим і В. Крижком ідеї щодо оцінювання умов, створених у районі для реалізації комплексно-цільової програми. Серед таких умов було визначено організаційно-педагогічні, морально-психологічні, матеріально-технічні, санітарно-гігієнічні. Загальна оцінка умов, створених для впровадження комплексно-цільової програми з підвищення якості управління професійним самовдосконаленням керівників ЗЗСО, дорівнює 0,79, що відповідає високому рівню. Найвищий бал експертами виставлено за створення санітарно-гігієнічних умов (коефіцієнт 0,85), найнижчий – морально-психологічних (коефіцієнт 0,75). Нами запропоновано методичні рекомендації з упровадження комплексно-цільової програми, наприклад, зазначено, що важливо передбачити інформаційне забезпечення управлінської діяльності, саме воно буде сприяти оперативності управлінських дій, необхідним компонентом є психологічний супровід упровадження комплексно-цільової програми: створення позитивного психологічного клімату в колективах, організація діяльності психологічної служби з огляду на підвищення рівня готовності до самовдосконалення, моральні й матеріальні заохочення керівників тощо.

Упровадження комплексно-цільової програми потребує розрахунку валових витрат на її реалізацію з подальшою диверсифікацією джерел фінансування: бюджетні кошти, матеріальні благодійні внески, спонсорські кошти.

Основним висновком дослідження є досягнення поставленої мети та виконання завдань. Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів розглянутої проблеми. Подальшого наукового вивчення потребують питання, пов'язані з використанням специфіки фахової підготовки керівників закладів загальної середньої освіти в післядипломний період.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА ШКОЛИ**Тума Л. П.****EMPIRICAL RESEARCH OF SCHOOL MANAGER'S MANAGEMENT CULTURE****Tuma L. P.**

З позицій сучасних теорії та практики менеджменту керівник закладу освіти має оволодіти й використовувати в управлінській діяльності «трансформуюче лідерство» (Transformational Leadership) – стиль управління, який орієнтований на сталий розвиток закладу й характеризується тим, що керівник пропонує певне бачення цього розвитку та надихає педагогічних працівників. В його основі – високий рівень професіоналізму та управлінської культури.

Високий рівень управлінської культури керівника характеризується гуманістичною діловою спрямованістю, орієнтацією на загальнокультурні й професійні цінності, стійкою мотивацією до культуровідповідної управлінської діяльності, управлінською