



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>	

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

компетентністю, готовністю до саморозвитку й яскраво вираженою системою особистісних якостей.

Потреба розроблення та впровадження в діяльність закладів освіти сучасних механізмів управління ними, що базуються на гуманістичних принципах, свідчить про те, що проблему управлінської культури керівника слід розглядати як актуальний напрям подальших теоретико-прикладних досліджень. Відтак темою наукового дослідження ми обрали: «Формування управлінської культури керівника закладу освіти».

Базовий заклад освіти: Харківська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів № 64 Харківської міської ради Харківської області.

Під час науково-дослідної практики у базовому закладі освіти було поставлено такі завдання: здійснити оцінку стану управлінської діяльності відповідно до теми наукового дослідження «Формування управлінської культури керівника закладу освіти»; розробити методичні рекомендації з удосконалення управлінської культури керівника закладу освіти.

Емпіричне дослідження мало комплексний характер і складалось мікродосліджень, які дозволили визначити потужність організаційної культури в закладі освіти; з'ясувати загальний рівень культури керівника закладу; встановити рівень сформованості управлінської культури керівника за когнітивно-операційним, мотиваційно-ціннісним та особистісним компонентами управлінської культури. Усі мікродослідження було укладено за логікою та змістом розкриття такої властивості керівника як управлінська культура.

Мікродослідження за методикою В. Машкова «Оцінка потужності організаційної культури» змогу оцінити загальний рівень культури в колективі закладу; дозволило здійснити аналіз культурологічного середовища, в якому працює керівник. Встановлено, що потужність організаційної культури відповідає рівневі «помірно сильна».

Спираючись на науково-методичні джерела щодо культурологічної підготовки керівника закладу освіти, ми розробили відповідну факторно-критеріальну модель. За результатами даного дослідження, було встановлено рівень культурологічної підготовки керівника закладу є достатнім.

З метою вивчення ефективності розвитку управлінської культури ми провели анкетування, під час якого респондентами були директор та педагоги закладу освіти. Було встановлено рейтинг професійно-особистісних якостей керівника з-поміж таких, як: тактовність, співпраця з підлеглими, комунікативність, творчість, відповідальність, повага до людей, толерантність, володіння собою, чесність та ін. Виявлено основну проблему: відсутність системи цілеспрямованого розвитку управлінської культури керівника та культури закладу освіти.

Адаптувавши методики С. Королюк, ми також дослідили когнітивно-операційний, мотиваційно-ціннісний та особистісні компоненти управлінської культури та виявили її рівень є достатнім за усіма компонентами.

Пропонуємо розробити комплексно-цільову програму з удосконалення управлінської культури керівника закладу освіти з метою системного підвищення рівня управлінської культури й управлінської компетентності та реалізації гуманістичного стилю діяльності.

УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ ЗАКЛАДУ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ: ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ

Федорець О. С.

THE IMPROVEMENT OF THE SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE TEACHING STAFF OF NON-SCHOOL EDUCATION : PRACTICAL ASPECT

Fedorets O. S.

Соціально-психологічний клімат колективу є продуктом всієї системи соціальних відносин суспільства і специфічного соціального мікросередовища тієї або іншої конкретної організації. Встановлені соціальні та соціально-психологічні умови клімату колективу полягають в багатогранній життєдіяльності всього суспільства і є суттєвою передумовою