



Управління закладами освіти в нових освітніх реаліях

*Матеріали V-ї студентської
науково-практичної онлайн-конференції
(09 листопада 2023 року)
(електронне видання)*



Харків – 2023

УДК 005.3

Затверджено редакційно-видавничою радою ХНПУ імені Г.С. Сковороди (протокол № 11 від 15.11.2023).

За загальною редакцією директора Інституту післядипломної освіти і менеджменту ХНПУ імені Г. С. Сковороди, професора Р. І. Черновол-Ткаченко; заступника директора Інституту післядипломної освіти і менеджменту ХНПУ імені Г. С. Сковороди, професора О. І. Мармази, завідувача кафедри наукових основ управління, доцента О. Є. Гречаник.

Редакційна колегія:

Є. М. Кайлюк – к.екном.н., проф., проф. 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.

Управління закладами освіти в нових освітніх реаліях : Матеріали V-ї студентської науково-практичної онлайн-конференції (09 листопада 2023 року) ; [за заг. ред. проф. Р. Черновол-Ткаченко, проф. О. Мармази, доц. О. Гречаник] (електронне видання). Харків : ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2023. 162 с.

Збірник підготовлено за матеріалами V-ї студентської науково-практичної онлайн-конференції, що висвітлюють науково-теоретичні, організаційно-методичні підходи, моделі, механізми забезпечення якості освіти й управління нею. Видання стане в пригоді керівникам і майбутнім керівникам освітніх організацій, науково-педагогічним і педагогічним працівникам системи дошкільної, загальної середньої, позашкільної, фахової передвищої, вищої освіти, у тому числі післядипломної, курсів підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, дозволить їм упорядкувати й оптимізувати управлінську діяльність у процесі роботи.

Відповідальність за зміст, стилістику, орфографію та пунктуацію статей несуть автори.

Видано за рахунок авторів.

© Харківський національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди, 2023.

ЗМІСТ

Азаренкова Наталія Ігорівна <i>Оновлення діяльності закладу дошкільної освіти за умов воєнного стану</i>	7
Біловол Оксана Іванівна <i>Векторне моделювання освітнього середовища як інструмент аналізу</i>	9
Бондар Максим Петрович <i>Організація профільного навчання в закладі загальної середньої освіти як управлінська проблема</i>	12
Вільк Даніїл Олександрович <i>Створення системи адаптації персоналу в організації як нагальна проблема сьогодення</i>	15
Вінер Борис Дмитрович <i>Проблеми в розвитку системи мотивації працівників до інноваційної діяльності</i>	18
Ворона Сергій Миколайович <i>Імідж організації та роль реклами у його творенні</i>	20
Галенко Владислав Станіславович <i>Роль педагога в управлінні системою правового виховання</i>	23
Дерев'яга Михайло Анатолійович <i>Управління якістю продукції: теорія й практика</i>	25
Дмитренко Інна Михайлівна <i>Результати вивчення стану управління процесом формування інноваційної культури педагогічного колективу у базовому закладі освіти</i>	28
Дмитрова Марина Миколаївна <i>Результати емпіричного дослідження розвитку закладу освіти та управління ним</i>	31
Жиглінський Дмитро Анатолійович <i>Вивчення управлінського потенціалу менеджерів організації: результати констатувального експерименту</i>	34
Загайко Михайло Володимирович <i>Методи маркетингового аналізу стратегічного розвитку освітньої організації</i>	37
Заєць Максим Вікторович <i>Удосконалення реалізації інформаційно-комунікаційних технологій в управлінні закладом загальної середньої освіти</i>	38
Зінов'єва Ольга Олегівна <i>Дослідження стану соціально-психологічного клімату в колективі закладу дошкільної освіти та управління ним</i>	41
Злоткіна Анна Сергіївна <i>Діагностика стану соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі ліцею</i>	44
Капусник Андрій Володимирович <i>Особливості розвитку особистісних якостей менеджера</i>	46

Капусник Олександр Володимирович	
<i>Розвиток сучасних HR-технологій як ключового елемента у системі управління персоналом</i>	49
Карпінська Карина Валеріївна	
<i>Шляхи удосконалення моніторингу якості діяльності вчителя</i>	54
Кобець Сергій Олександрович	
<i>Практика управління організацією процесу адаптації персоналу</i>	59
Ковальчук Юрій Васильович	
<i>Розвиток служби управління персоналом: проблеми, засоби їх розв'язання</i>	61
Козлова Олена Сергіївна	
<i>Механізми вдосконалення управління впровадженням національно-патріотичного виховання</i>	63
Коптєва Тетяна Сергіївна	
<i>Методи управління науковою діяльністю педагогів та здобувачів освіти</i>	66
Корольова Аліна Олексіївна	
<i>Практика організації співпраці педагогів, учнів, батьків</i>	69
Косенко Любов Павлівна	
<i>Діяльність керівника закладу освіти з розвитку педагогічної майстерності вчителя</i>	71
Крутогуз Ірина Василівна	
<i>Проблеми в управлінні процесом розвитку інформаційної культури учасників освітнього процесу</i>	74
Лаушкін Аркадій Миколайович	
<i>Розвиток професійного потенціалу керівника: практичний аспект</i>	76
Малихін Максим Сергійович	
<i>Формування дослідницьких навичок менеджера як умова впровадження інновацій</i>	78
Мальована Юлія Юріївна	
<i>Практичні аспекти управління розвитком професійної позиції вчителя</i>	80
Мармаза В'ячеслав Володимирович	
<i>Дослідження проблеми формування культури організації</i>	82
Мацкевич Андрій Вікторович	
<i>Результати вивчення проблем іміжування в умовах науково-дослідної практики</i>	84
Машков Андрій Андрійович	
<i>Створення внутрішньої системи навчання персоналу в організації: практичні питання</i>	86
Меліхов Євген Михайлович	
<i>Проблеми в організації науково-дослідницької роботи в закладі загальної середньої освіти</i>	89
Останін Вадим Олексійович	
<i>Формування іміджу керівника організації</i>	90

Павленко Світлана Павлівна	
<i>Удосконалення організації роботи педагогічного колективу школи з обдарованими дітьми</i>	94
Пасічник Ганна Ігорівна	
<i>Аналіз рівня розвитку творчої діяльності педагогічного колективу</i>	97
Попьонук Ольга Олександрівна	
<i>Контроль як обов'язковий компонент освітнього процесу</i>	99
Пронякіна Юлія Станіславівна	
<i>Оцінка стану управління естетичним вихованням здобувачів освіти</i>	103
Пугунець Олександр Сергійович	
<i>Методи дослідження стану фізичного виховання молодших школярів та управління ним</i>	105
Пугунець Тимур Сергійович	
<i>Використання кваліметричних ідей в інформаційному забезпеченні управління інноваційною діяльністю персоналу</i>	107
Раков Михайло Сергійович	
<i>Особливості управління процесом створення інноваційного продукту в організації</i>	109
Раковський Сергій Костянтинівич	
<i>Фактори досягнення акме педагогами в професійній діяльності</i>	114
Резніченко Ілля Олегович	
<i>Управління організацією та шляхи його вдосконалення</i>	116
Рябоконт Данііл Михайлович	
<i>Оцінка якості управління конфліктами в організації</i>	120
Сердюк Денис Андрійович	
<i>Аналіз стану управління самоосвітньою діяльністю педагога в закладі освіти</i>	123
Сіренко Олександр Володимирович	
<i>Підвищення ефективності управління організацією</i>	126
Слюсаренко Сергій Валентинович	
<i>Розроблення моделі компетентності керівника</i>	128
Смирнов Владислав Антонович	
<i>Стан системи управління охороною праці в освітній організації і напрямки її оновлення</i>	130
Солоділова Алла Миколаївна	
<i>Проблеми в управлінні соціально-трудовими відносинами в закладі освіти</i>	133
Суббота Вікторія Юрївна	
<i>Переваги соціально-психологічних методів в управлінні персоналом</i>	136
Сумцова Дарина В'ячеславівна	
<i>Шляхи вирішення проблем в управлінні розвитком професіоналізму педагога</i>	138
Телли Віра Вікторівна	
<i>Інноваційні процеси, інноваційна діяльність, управління інноваціями</i>	140

Устинова Тетяна Сергіївна <i>Особливості управління розвитком професіоналізму педагогів</i>	142
Хлєбніков В`ячеслав Олександрович <i>Реінжиніринг бізнес-процесів в управлінні змінами в організації</i>	145
Хлєбніков Сергій Олександрович <i>Соціально-психологічні аспекти менеджменту організації</i>	149
Чернік Тетяна Валентинівна <i>Умови підвищення якості ухвалення і реалізації адміністративно-господарських рішень в організації</i>	153
Шевченко Антон Тарасович <i>Готовність педагогів до превентивного виховання як умова його результативності</i>	156
Шишкін Олексій Леонідович <i>Емпіричне дослідження удосконалення управління засобами коучингу</i>	158

ОНОВЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ЗА УМОВ ВОЄННОГО СТАНУ

Азаренкова Н. І.

Науковий керівник: Гречаник О. Є.

UPDATE OF THE ACTIVITIES OF THE PRE-SCHOOL EDUCATION INSTITUTION UNDER THE CONDITIONS OF THE MARITAL STATE

Azarenkova N. I.

Supervisor: Grechanyk O. Ye.

Другий рік поспіль Україна живе в умовах повномасштабного вторгнення російської федерації, за умов воєнного стану. Усі сфери народного господарства зіштовхнулись із раніше не відомими викликами, ризиками, проблемами, у тому числі сфера освіти. Забезпечення нормального функціонування закладу дошкільної освіти (ЗДО) під час воєнного стану вимагає комплексного підходу та швидкої реакції на зміни в такій ситуації. Розглянемо ключові аспекти оновлення діяльності ЗДО в умовах воєнного конфлікту.

1. Безпека вихованців і персоналу, створення безпечного освітнього середовища.

Найважливішою метою закладу освіти, у тому числі дошкільного, за умов воєнного стану є забезпечення безпеки дітей і працівників. Станом на зараз усі ЗДО можна поділити на дві групи залежно від їх функціонування: 1) ЗДО, які відновили свою роботу повністю; 2) ЗДО, які не відновили свою роботу в повному обсязі, оскільки вони розташовані на прикордонних територіях, на територіях із активними бойовими діями, на ТОТ. Відтак і завдання для цих ЗДО будуть різні попри єдину спільну мету. Для ЗДО першої групи – це розроблення й упровадження ефективної системи евакуації, тренування персоналу та дітей у справах безпеки, а також підготовка приміщень ЗДО до можливих небезпек. Для ЗДО другої групи – тренування персоналу, облаштування укриттів, тимчасова перепрофілізація діяльності педагогічного складу – виконання тих видів робіт, які затребувані на території

громади. Так, у Харкові ЗДО не відновили свою роботу щодо прийняття дітей та їх освіти й розвитку, тому педагогів долучають до роботи в метрошколі, до організації діяльності пунктів харчування, виконання соціальної роботи тощо. Проте певна частина персоналу на чолі з директорами ЗДО продовжують працювати, облаштовувати територію, підтримувати її та приміщення в належному стані.

2. Психологічна підтримка учасників освітнього процесу.

Діти можуть дуже сильно відчувати стрес і нестабільність у часи воєнного конфлікту. Тому важливо створити систему психологічної підтримки для дітей та їхніх батьків. Проведення групових та індивідуальних консультацій, використання технік арт-терапії та інших методів може допомогти зменшити вплив стресу на психіку дітей. Такі консультування та інші види психологічної підтримки можуть надаватися як в онлайн, так і в оффлайн-форматі.

3. Організація освітнього процесу.

В умовах воєнного стану важливо переглянути зміст освітнього процесу з огляду на конкретні обставини. Можливо, потрібно зменшити навантаження на дітей, надати більше часу для ігор та творчості, щоб стимулювати позитивний емоційний стан. Також слід ураховувати специфіку військових подій та включати до освітньої програми елементи безпеки та самозахисту. Необхідно розвивати очну, дистанційну, змішану й сімейну форми здобуття освіти.

4. Співпраця з батьками та громадою.

Важливим аспектом в оновленні діяльності закладу дошкільної освіти в умовах воєнного стану є активна співпраця з батьками та місцевою громадою. Це може включати проведення інформаційних заходів, тренінгів із питань безпеки та спільних заходів для зміцнення спільного духу.

5. Упровадження інновацій в освітній та управлінській процеси.

Умови воєнного стану можуть вимагати інноваційних підходів до навчання, виховання й розвитку дітей. Використання технологій, дистанційне

навчання й інші інноваційні методи можуть допомогти забезпечити доступ до освіти в умовах обмеженого фізичного доступу до закладу. Основне завдання керівників полягає у створенні умов для реалізації сучасних освітніх технологій, розвитку безпечного комфортного середовища, удосконалення професійної майстерності педагогічних працівників.

Отже, оновлення діяльності ЗДО в умовах воєнного стану полягає в організації спільної роботи персоналу, батьків, громадських організацій та влади для забезпечення безпеки, стабільності й нормального функціонування ЗДО, а також його розвитку.

Список використаних джерел

1. Про окремі питання діяльності закладів дошкільної освіти у 2023/2024 навчальному році. Лист Міністерства освіти і науки № 1/12490-23 від 21.08.2023. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/uploads/public/64e/462/3ba/64e4623bad9ac145595619.pdf> (дата звернення: 05.11.2023).
2. Соловей Ю. О. Чинники ефективної управлінської діяльності директора закладу дошкільної освіти. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2018. № 2 (43). С. 265-270.

ВЕКТОРНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ЯК ІНСТРУМЕНТ АНАЛІЗУ

Біловол О. І.

Науковий керівник: Гречаник О. Є.

VECTOR MODELING OF THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT AS A TOOL OF ANALYSIS

Bilovol O. I.

Supervisor: Grechanyk O. Ye.

Науковці визначають освітнє середовище як сукупність природних, фізичних та соціальних об'єктів, що впливають на формування учня, сприяють становленню паритетних міжсуб'єктних, об'єктно-суб'єктних взаємодій в освітньому процесі, або перешкоджають цьому, формуючи негативне поле впливів на особистість дитини. Ми поділяємо думку дослідників із приводу того, що освітнє середовище – це сукупність об'єктивних зовнішніх умов, факторів, соціальних об'єктів, необхідних для успішного функціонування освіти, система впливів і умов формування особистості, а також можливостей

для її розвитку, які містяться в соціальному і просторово-предметному оточенні [1].

Управління розвитком освітнього середовища потребує постійного аналізу, науково-творчого обґрунтування, визначення, практичного забезпечення та розробляння інноваційних технологій його здійснення. Дієвим інструментом аналізу освітнього середовища, на думку багатьох науковців, є векторне моделювання [2].

В основу середовищного підходу покладена ідея Я. Корчака щодо формування особистості через систему взаємин та умов, які містяться в соціальному та просторово-предметному оточенні. Нами було визначено вісім можливих векторів розвитку освітнього середовища: стратегічна спрямованість, широта охопленості, інтенсивність, упорядкованість, когерентність, інформаційність, професійність, соціально-культурна активність.

Фактор стратегічної спрямованості інноваційного середовища характеризується визначеністю перспектив стратегії розвитку ЗО; включенням педагогів, учнів, батьків, громадськості до реалізації нововведень, залученням інших освітніх процесів та явищ.

Фактор широти охоплення освітнього середовища віддзеркалює структурно-змістову характеристику і вказує на включення відповідних суб'єктів, об'єктів, процесів, явищ – обмін досвідом регіонів України, зарубіжжя щодо розвитку освітнього середовища; матеріально-технічне забезпечення інноваційних процесів; інвестування процесів розвитку освітнього середовища тощо.

Фактор інтенсивності розвитку освітнього середовища характеризується як міра насичення процесу розвитку освітнього середовища різними чинниками, умовами, впливами в концентрованому вираженні, наприклад здатністю педагогів відтворювати науково-методичні й організаційні вимоги.

Фактор упорядкованості освітнього середовища розкриває рівень керованості змінами в освіті регіону, адміністративної підтримки завдяки застосуванню матеріального й морального стимулювання.

Фактор когерентності (узгодженості) освітнього середовища характеризує рівень гармонійної інтеграції освітнього середовища із запитами та потребами особистості, а також із впливом інших чинників середовища.

Фактор інформаційності освітнього середовища характеризує рівень його інформаційного насичення, насамперед ступінь забезпечення науково-методичною літературою, періодичними та фаховими виданнями, оволодіння сучасними інформаційними технологіями тощо.

Фактор професійності освітнього середовища виявляється в інноваційній компетентності педагогів та їх здатності до змін. Основними показниками інноваційної компетентності педагогів є вміння реалізувати освітні новації відповідно до науково-методичних вимог, забезпечувати організацію процесу розгортання нововведення, здатність здійснювати самооцінку та самоконтроль власної діяльності. Важливим показником професійності освітнього середовища є налагоджена система підготовки педагогів до професійної діяльності в умовах змін.

Фактор соціокультурної активності освітнього середовища є показником соціально детермінованого творчого потенціалу і виявляється у здатності впливати на соціокультурне середовище регіону. Ураховуючи, що головним результатом розгортання процесів розвитку освітнього середовища є соціально активна особистість, здатна творчо змінювати навколишній світ на основі тих цінностей, які вона здобула в ЗЗСО, основними показниками фактору можна назвати соціально значущі ініціативи, мобільність реагування на соціальні запити, трансляцію досягнень у соціальне середовище та соціальне затребування випускників.

Отже, виокремлені вектори розвитку освітнього середовища мають стати підґрунтям для розроблення факторно-критеріальної моделі якості освітнього середовища закладу освіти.

Список використаних джерел

1. Гречаник О. Є. Управління виховною роботою в школі. Харків : Основа, 2013. 240 с.
2. Языков О. І. Моделювання виховного середовища сучасних навчальних закладів. *Професійна освіта: теорія і практика*. 2016. № 1-2 (43-44). С. 87-94.

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФІЛЬНОГО НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЯК УПРАВЛІНСЬКА ПРОБЛЕМА

Бондар М. О.

Науковий керівник: Хлебнікова Т. М.

ORGANIZATION OF PROFESSIONAL EDUCATION IN AN INSTITUTION OF GENERAL SECONDARY EDUCATION AS A MANAGEMENT PROBLEM

Bondar M. P.

Supervisor: Khliebnikova T. M.

Загальнодержавна стратегія, представлена у нормативно-правових документах, зокрема: Концепції профільного навчання у старшій школі (2013 р.); Концепції Нової української школи (2016 р.); оновленій редакції Закону України Про освіту (2017 р.); Проекті концепції розвитку освіти України на період 2015–2025 років (2018 р.), Проекті концептуальних засад реформування професійної освіти України «Сучасна професійна освіта» (2018 р.) та ін., передбачає оновлення мережі закладів загальної середньої освіти (ЗЗСО) для забезпечення рівного доступу до якісної освіти, створення розвивальної моделі освітнього процесу. Одним із пріоритетних завдань реформування освіти в Україні є організація профільного навчання у старшій ланці ЗЗСО.

У ході дослідження нами було з'ясовано, що з метою ефективної організації профільного навчання старшокласників та подолання виявлених у процесі анкетного опитування педагогічних протиріч, узгодження освітнього процесу із результатами психодіагностування в ЗЗСО розроблено поетапне структурування профільного навчання:

I етап – школа II ступеня – загальноосвітня допрофільна підготовка учнів 5-8-х класів. Мета етапу: вивчення основ наук, формування уявлень про власні інтереси та можливості;

II етап – школа II ступеня – передпрофільна підготовка учнів 9-х класів, яка передбачає поглиблене вивчення груп базових і споріднених з майбутніми профільними предметів за рахунок інваріантної та варіативної складових

навчального плану. Мета етапу: продовження вивчення основ наук, цілеспрямована допомога дитині в професійному самовизначенні, створення умов для вільного вибору учнями профілю навчання;

III етап – школа III ступеня – профільна підготовка через уведення до навчального плану профільних предметів і відповідних елективних курсів. Мета етапу: інтегроване вивчення основ наук, передбачене інваріантною складовою, профільне навчання й підготовка до продовження освіти в спеціалізованих чи академічних закладах вищої освіти регіону та України.

З метою якісної допрофільної підготовки учнів основної ланки (5-8-мі класи) в закладі освіти години варіативного компонента використовуються для вивчення курсів за вибором, факультативних занять та індивідуальних і групових навчальних консультацій відповідних профілів старшої ланки, а також – поглибленого вивчення окремих предметів на диференційованій основі. Елективні курси здебільшого короткострокові, чергуються, тобто викладаються навчальними модулями. Одночасне введення різноманітних спецкурсів (елективних курсів профільного спрямування) передбачає цілеспрямовану випереджальну роботу щодо засвоєння кожним учнем механізму прийняття відповідального рішення, опанування «інформаційного поля широких проб» тощо [4].

Основна функція курсів за вибором – профорієнтаційна. Вимоги до їх вивчення такі: достатня кількість курсів для визначення напрямку профільного навчання в старшій школі; поступове введення курсів за рахунок годин варіативної складової навчального плану; поділ класу на групи (рівнева і профільна диференціація).

Поглиблене вивчення предмета, крім розширення і поглиблення змісту, має сприяти формуванню стійкого пізнавального інтересу, розвитку природних здібностей та орієнтації на професійну діяльність. Поглиблене вивчення здійснюється або за спеціальними навчальними програмами й підручниками, або програма ЗЗСО доповнюється набором модулів, які поглиблюють відповідні теми.

Допрофільна підготовка може відбуватися через факультативи, предметні гуртки, наукові товариства учнів, Малу академію наук, предметні олімпіади [3]. Покажемо приклад допрофільного, передпрофільного і профільного навчання математики:

I етап → 5-8-мі класи → допрофільне навчання: формування профільних інтересів, демонстрування краси і сили математики, вибір учнями рівня навчальної діяльності → організація позакласної гурткової роботи, конкурсів, турнірів, математичних олімпіад, вечорів цікавої математики;

II етап → 9-ті класи → передпрофільне навчання: становлення профільних намірів, реалізація прикладної спрямованості навчально-виховного процесу → різнорівневе вивчення спецкурсів, організація самостійної роботи учнів;

III етап → 10-11(12)-ті класи → профільне навчання: базова математична підготовка, додаткова математична або загальноосвітня підготовка, система індивідуальних завдань [2].

Охарактеризуємо організацію допрофільної підготовки учнів основної школи. У 2022-2023 н.р. у ліцеї відкрито 8-й клас допрофільної підготовки. Упродовж року учні цього класу проходили адаптацію до навчання. До навчальних планів уведено факультатив «Основи вибору професії», який вів викладач закладу вищої освіти. Практичні заняття цього факультативу проводилися на базі центрів, музею та бібліотеки вишу, у науково-дослідницьких лабораторіях з використанням нових комп'ютерних технологій. Завданням факультативу визначено детальне ознайомлення учнів з професіями.

У 9-му класі профорієнтаційна робота в ліцеї організована через вивчення спецкурсу «Введення у спеціальність». Учні знайомилися з факультетами, кафедрами ЗВО Харкова. Викладання здійснювалося за авторськими програмами, залучалися професори, доценти і старші викладачі вишів. Завданням спецкурсу є інтегрування шкільних навчальних предметів, забезпечення практико-орієнтованого характеру допрофільного навчання, підготовка учнів до усвідомленого вибору майбутньої професії. Учні 10-11-х

класів пропонувалися елективні курси [1].

Список використаних джерел

1. Вольянська С. Є. Шляхи впровадження профільного навчання в старшій школі. Педагогічні науки : Зб. наук. пр. Херсон : ХДУ, 2004. Вип. 36. С. 88—92.
2. Заболотний В. Ф., Саркісян О. А. Впровадження профільного навчання у старшій школі – актуальне питання сьогодення. *Physical and Mathematical Education : scientific journal*. 2016. Issue 4(10). P. 37—40. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vprovadzheniya-profilnogo-navchannya-u-starshiy-shkoli-aktualne-pitannya-sogodennya/viewer> (дата звернення: 02.10.2023).
3. Іванюк Г. І. Моделювання профільної школи: теоретичні і практичні аспекти. *Освітологічний дискурс*, 2015. № 2 (10). URL: <https://core.ac.uk/reader/33690770> (дата звернення: 02.10.2023).
4. Формування змісту профільного навчання: теоретико-методологічний аспект : кол. монографія / авт. кол.: Г. О. Васьківська та інші ; за наук. ред. д-ра пед. наук Г. О. Васьківської. Київ : КОНВІ ПРІНТ, 2018. 260 с.

СТВОРЕННЯ СИСТЕМИ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК НАГАЛЬНА ПРОБЛЕМА СЬОГОДЕННЯ

Вільк Д. О.

Науковий керівник: Хлебнікова Т. М.

CREATION OF A PERSONNEL ADAPTATION SYSTEM IN THE ORGANIZATION AS AN URGENT PROBLEM TODAY

Vilk D. O.

Supervisor: Khliebnikova T. M.

Початок нової роботи є стресовим досвідом через те, що людина перебуває в новому середовищі. Процес адаптації нового співробітника має значення як для нього самого, так і для організації, в якій він працюватиме.

Нові співробітники повинні як найшвидше адаптуватися до нової ролі, завданням на робочому місці, до колегам та керівництва. Це важливий етап у їхньому житті, так як у деяких він є початком професійної кар'єри.

Правильне здійснення адаптаційного процесу визначає ефективність діяльності на робочому місці, а його відсутність може призвести до небажаних установок працівника. Тому підготовка нового працівника до виконання професійних обов'язків повинна цілеспрямовано плануватися та здійснюватися на основі застосування комплексу методів та форм [2].

Відсутність добре структурованого процесу адаптації може знизити

ефективність діяльності організацій по залученню персонала ще до того, як він почнеться.

Аналіз досвіду роботи зарубіжних компаній показує, що процес адаптації це не простий процес, а багаторівнева система, у ньому не існує універсального правила формування програми адаптації та її реалізації. Він спирається різні напрямки адаптації конкретного працівника: від розробки індивідуальних стратегій подолання проблем адаптації до професійної та соціальної інтеграції, психосоціальної підтримки [5].

Програма адаптації нових співробітників може реалізовуватися різний період часу. Вона передбачає професійну підготовку, вивчення історії, принципів та цілей компанії.

Важлива роль в адаптації надається наставництву. До нового співробітника прикріплюють наставника, як правило, він є випускником того ж вузу.

Призначений наставник дає рекомендації новому співробітнику, допомагає у розвитку, ділиться знаннями, навичками та досвідом, допомагаючи тим самим, адаптуватися. Таке наставництво може тривати досить довгий час.

Під час адаптації нові співробітники знайомляться з організацією, її культурою, місією, баченням та цінностями. Також нових співробітників детально знайомлять з відділами де вони будуть працювати, поступово вони дізнаються про особливості та обов'язки своєї посади, вчать правильно виконувати ключові завдання, знають до кого звертатися з питаннями, як вносити пропозиції.

Під час адаптації нові співробітники на протязі декількох місяців проходять підготовку за розробленою фірмою програмою. Ця програма має бути побудована таким чином, щоб розвинути корпоративний дух вже на етапі навчання. За допомогою цієї програми новим співробітникам буде доступна інформація про досвід компанії, її організаційну та корпоративну культуру, вона допоможе познайомитися з колегами та керівництвом, виміряти ефективність адаптації нових співробітників та ін.

Протягом першого дня роботи дана програма дозволяє виступити керівникам різних сегментів, тим самим допомагаючи зрозуміти, в який бік цікаво розвивати свою кар'єру.

Для кожного нового співробітника необхідно розробити ключові цілі на рік, HR-фахівці повинні спостерігати за їх виконання, і періодично обговорювати це зі співробітником.

Основні принципи роботи:

- побудова зв'язків починається ще до підписання угоди. Коли співробітник відчуває що його добре зустріли в компанії, і помітили із самого початку, його задоволення та мотивація зростають;
- хороша підготовка, швидка продуктивність. Єдине знання технічних, соціальних та культурних процесів забезпечує безпеку і розуміння для всіх;
- простота та зручність. Завдяки програмному забезпеченню у вас є повний огляд всієї роботи, ви можете бути впевнені, що нічого не буде забуто;
- використання зацікавленості нових співробітників для занурення на ранній стадії в корпоративний світ. Для цього необхідно зробити портал для співробітників, ві буде слугувати каналом прийому та обміну інформацією: тут співробітники можуть поділитися досвідом про внутрішній устрій компанії, бути проінформованими про отримання важливих документів, отримати повідомлення про важливі новини.

Таким чином, система адаптації включає в себе різноманітні заходи, спрямовані на ефективне введення нових співробітників у посаду та колектив.

Адаптація нових співробітників має велике значення в діяльності підприємств, оскільки на цьому етапі відбувається формування ефективних робочих груп та зміцнення кадрового потенціалу організації. Тому для того, щоб досягти успіху адаптації нових співробітників необхідно мати продуману і послідовну систему, витратити значну кількість людських і матеріальних

ресурсів, а також використовувати сукупність інструментів та технологій, що дозволяють прибрати бар'єри, які перешкоджають якнайшвидшому входженню новачка у колектив.

Список використаних джерел

1. Василичев Д. В., Мирошниченко В.А. Організація процесу адаптації персоналу на підприємстві. *Економіка і організація управління*. 2014. №3 (19). URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/1086> (дата звернення 16.09.2023).
2. Mann A., Harter J. The worldwide employee engagement crisis. *Business Journal*. 2016. January 7. URL: <https://shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/toolkits/pages/onboardingandassimilationprocess>. (дата звернення 16.09.2023).
3. Gajda J. Professional Adaptation of New Employees to the Organization. *System Safety: Human Technical Facility Environment*. 2019. № 1 (1). P. 929—938. URL: <https://doi.org/10.2478/czoto-2019-0118> (дата звернення 17.09.2023).

ПРОБЛЕМИ В РОЗВИТКУ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Вінер Б. Д.

Науковий керівник: Темченко О. В.

PROBLEMS IN THE DEVELOPMENT OF THE EMPLOYEES' MOTIVATION SYSTEM FOR INNOVATIVE ACTIVITIES

Viner B.D.

Supervisor: Temchenko O. V.

Мотивація персоналу є одним із провідних завдань керівника, а мотивація інноваційної діяльності – вимога сьогодення.

Практичною базою дослідження стану мотивації персоналу до інноваційної діяльності в межах написання кваліфікаційної роботи став комунальний заклад Харківський ліцей № 37 Харківської міської ради».

У ході проведення практичної роботи нами було задіяно такі методи наукового пошуку:

- спостереження як метод, необхідний для цілеспрямованого відстеження процесів управління інноваційною діяльністю персоналу;
- опитування, зокрема, метод бесіди, що застосовувався на різних етапах дослідження як для первинного орієнтування, так і для уточнення висновків, отриманих іншими методами, особливо методом

спостереження;

- анкетування, що дозволило оцінити певні складові інноваційної діяльності та інші.

Для проведення дослідження було використано блок діагностичних методик, а саме: визначення сприйнятливості вчителів до нововведень, визначення рівня новаторства в педагогічному колективі, визначення мотиваційної готовності вчителів до освоєння нововведень, визначення перешкод в освоєнні інновацій, відстеження процесів управління інноваційною діяльністю педагогічного колективу, визначення рівня мотивації педагогічного колективу ліцею до здійснення інноваційної діяльності та стану готовності членів адміністрації до мотивації вчителів на здійснення інноваційної діяльності

Аналізуючи тримані дані, ми висновку про те, що інноваційний потенціал вчителів знаходиться на допустимому рівні. Керівники закладу також мають достатні знання та бажання впроваджувати та управляти інноваційними процесами на науковому рівні. Педагогічний персонал достатньо підготований як в галузі теоретичних знань так і в творчому сенсі, у ліцеї працює багато творчих, неординарних особистостей, готових стати ядром колективу щодо впровадження інновацій. Рівень мотиваційного середовища є допустимим, що своєю чергою, дає підстави для розвитку творчої інноваційної атмосфери закладу.

Але поряд з цим були виявлені причини, що заважають повною мірою реалізувати потенціал колективу в сфері впровадження інновацій. А саме, виявлено, що не всі вчителі (11%) прагнуть до самовдосконалення, що спричиняє тупцювання на місці, гальмування розвитку особистості вчителя і негативно позначається на результаті навчання здобувачів освіти. Схильність до ризику у використанні нового у вчителів (40%) дуже низька. У деяких педагогів є відчуття страху в освоєнні нового, що може негативно сказатись на репутації вчителя. Також несформованою є система стимулювання педагогів до створення власних концепцій, які б могли стати в майбутньому інноваціями.

40% вчителів не вважають за потрібне мати власні концепції навчання. Великий відсоток педагогів мають сумніви в тому, що участь в роботі на інноваційній основі позитивно відобразиться на рівні їхнього професіоналізму (33,3%).

Педагогічний колектив готовий працювати з інноваціями, про результати участі в інноваційній діяльності їм відомо, система контролю і експертизи забезпечує об'єктивну оцінку результатів роботи, а кожен вчитель впевнений в об'єктивній оцінці його діяльності.

Проте слід звернути увагу на те, що вчителі мають сумніви щодо того, що очікувані від них результати відповідають їх можливостям, і вважають, що досягнення очікуваних результатів вимагає постійного надмірного напруження. Для підвищення рівня готовності керівних кадрів до управління інноваційними процесами треба звернути увагу на ефективність роботи методичної та педагогічної рад, на підвищення творчої активності керівництва для створення необхідних умов в колективі та на роботу з педагогічними кадрами, особливо – по підвищенню рівня кваліфікації молодих вчителів, як потенційних педагогів-новаторів.

Таким чином, нами сформульовано проблему в стані мотивації персоналу до інноваційної діяльності: недостатній рівень діяльності керівника зі створення системи мотивації персоналу до інноваційної діяльності, вирішення якої планується шляхом розроблення відповідної комплексно-цільової програми.

ІМІДЖ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА РОЛЬ РЕКЛАМИ У ЙОГО ТВОРЕННІ

Ворона С. М.

Науковий керівник: Мармаза О. І.

THE IMAGE OF THE ORGANIZATION AND THE ROLE OF ADVERTISING IN ITS CREATION

Vorona S. M.

Supervisor: Marmaza O. I.

Ринкова система взаємовідносин кардинально змінила психологію

суспільства, зміст потреб та систему цінностей людей, вплинула на всі сфери життя. У свідомості суспільства все більш закріплюється уявлення про імідж як про певну цінність, від якої залежить успішність діяльності будь-якої організації. Це поняття активно використовується в засобах масової інформації, в системі маркетингу, реклами і зв'язків з громадськістю.

У наш час одним із найважливіших факторів конкурентоспроможності організації на ринку виробництва та послуг є її позитивний імідж. Перспективи розвитку організації, збільшення її прибутків, зростання кількості клієнтів теж зумовлюються іміджем та репутацією.

Оскільки успіх діяльності організації залежить від ставлення до неї партнерів, споживачів, клієнтів та суспільства в цілому, то з розвитком ринкових механізмів та підвищенням ролі громадської думки цей фактор буде ставати дедалі більш сильним.

До основних показників іміджу організацій можна віднести такі, як:

- загальна популярність і репутацію;
- швидкість реагування на замовлення;
- дотримання термінів укладання угод;
- гнучкість цін;
- інноваційність, сучасність;
- фінансова стійкість;
- престиж товару та послуг;
- післяпродажне обслуговування;
- умови платежів та діюча система знижок;
- рекламна політика;
- наявність представництв у різних регіонах;
- рівень закордонної активності.

Серед факторів, що визначають рівень іміджу організації, найбільш значущими є конкурентостійкість, надійність, підтримка партнерства, відповідальність, вчасне реагування на споживчі запити клієнтів.

Існують різні підходи до класифікації іміджу організації, але найчастіше

використовують класифікацію на основі його сприйняття.

- когнітивний (враження від спілкування з працівниками, аналіз діяльності);
- емоційний (відчуття на емоційному рівні);
- образний (візуальне сприйняття).

За сучасних умов реклама є найдієвішим засобом впливу на цільову аудиторію, в тому числі й засобом створення бажаного іміджу організації у певному сегменті ринку. З огляду на це, можна сказати, що імідж – це також і рекламний образ, який надає індивідуальність, слугує ідентифікатором, що власне і робить можливим виділити організацію серед її конкурентів.

Реклама буває різною, її можна класифікувати залежно від методів, завдань та цілей (табл. 1).

Таблиця 1

Класифікація реклами

Вид реклами	Функції реклами
Інформативна	Доводить до відома споживачів інформацію про товари та послуги, показники якості, особливості. Формує образ організації
Переконуюча	Заохочує споживачів віддати перевагу товарам та послугам, які надає дана організація. Переконує споживачів у необхідності користування товарами та послугами організації
Нагадуюча	Нагадує про послуги, які надає організація
Підкріплююча	Підтримує, підтверджує думку про якість товарів і послуг, які надає організація
Статусна	Якістю виконання, дорогою ціною, залученням відомих особистостей підкреслює статус організації, її надійність

Існують певні вимоги до реклами. Реклама повинна бути:

- зрозумілою (якщо зміст реклами, її суть та мотиви не чіткі, то люди її просто не розуміють);
- переконливою (треба не тільки проінформувати, а й дібрати аргументи

для переконання людей);

- делікатною (повинна концентруватись на тому, чого саме хоче споживач);
- чесною (щира і відверта без будь-яких спроб обдурити людей);
- гуморною (гумор роззброює, позитивно налаштовує публіку).

Пошук нових підходів до іміджотворюючої реклами сприятиме вирішенню проблеми популяризації організації, підкреслюватиме високий статус організації, її ділову репутацію та імідж на ринку виробництва та послуг.

Список використаних джерел

1. Дячук В.П. Іміджологія. Соціокультурний вимір: навч. посіб. Київ : Видавництво Ліра-К, 2017. 308 с.

РОЛЬ ПЕДАГОГА В УПРАВЛІННІ СИСТЕМОЮ ПРАВОВОГО ВИХОВАННЯ

Галенко В. С.

Науковий керівник: Гречаник О. Є.

THE ROLE OF THE TEACHER IN THE MANAGEMENT OF THE LEGAL EDUCATION SYSTEM

Galenko V. S.

Supervisor: Grechanyk O. Ye.

Особливого значення для формування правоосвіти учнів у сучасних умовах набуває кваліфіковане управління системою правового виховання в закладі загальної середньої освіти (ЗЗСО), яке має відповідати високим професійним і функціональним критеріям. Управління відбувається на різних рівнях: керівник, заступник керівника, учитель, здобувачі освіти, – кожен із яких має своє завдання.

Так, діяльність учителів-предметників і класних керівників у межах управління системою правового виховання передбачає таке:

- формування в учнів здатності мислити державними категоріями;
- сприяти набуттю учнівською молоддю соціального досвіду, успадкування нею духовних надбань Українського народу;

- спрямування інтелектуальної активності учнівської молоді на обговорення найбільш актуальних проблем українського сьогодення, залучення їх до роботи в різних сферах наукової діяльності; проведення національно-культурної, просвітницької та організаційно-педагогічної роботи серед молоді; забезпечення вивчення історичної та культурної спадщини, традицій Українського народу, історії України;
- формування в здобувачів освіти історичної пам'яті, національної свідомості, гідності та патріотизму;
- надання учням допомоги у формуванні нового інтелектуального бачення світу та свого місця в ньому, розвитку здібностей, їх повноцінній реалізації в різних видах діяльності;
- сприяння формуванню в учнів працездатності й відповідального ставлення до освітнього процесу;
- забезпечення системно-цільового планування правового виховання, спрямованого на формування в учнів активної життєвої позиції шляхом залучення їх до активної діяльності;
- постійну співпрацю, співтворчість із учнівським активом та органами самоврядування, молодіжними творчими об'єднаннями, рухами; організацію життєдіяльності класних колективів, розвиток ініціативи, творчості, самостійності учнів, забезпечення набуття ними організаторських знань, умінь та навичок;
- активне залучення учнів до управління системою правового виховання шляхом делегування їм реальних прав і повноважень для розв'язання різноманітних проблем, посилення демократизації та гуманізації життя закладу, створення здорового морально-психологічного клімату в шкільному колективі;
- виховання в учнів інтересу й любові до праці, позитивного ставлення до різних видів діяльності;
- сприяння утвердженню серед учнів здорового способу життя, виробленню в них негативного ставлення до шкідливих звичок;

- вивчення учнів, виявлення інтересів, нахилів, сприяння розвитку самоврядування; постійне співпрацю з органами учнівського самоврядування, надання життєдіяльності шкільного колективу;
- постійне здійснення психолого-педагогічної діагностики рівня інтелектуального розвитку, моральної та громадянської вихованості учнів і коригування відповідно до результатів аналізу організації виховного процесу;
- участь у роботі педагогічної ради, методичного об'єднання класних керівників під час обговорення питань, пов'язаних із роботою класного колективу чи окремих його членів;
- залучення батьків до управління системою правового виховання;
- підвищення рівня своєї педагогічної майстерності шляхом самоосвіти та участі в різних формах методичної роботи, науково-теоретичних семінарах, конференціях тощо.

Своєю практичною діяльністю педагоги мають викликати бажання в учнів займатися самовихованням, якнайповніше реалізувати закладені в них природою задатки, допомагати їм у самовизначенні, формуванні їхнього духовного обличчя, створювати умови для формування цілісної особистості громадянина України, спрямовувати зусилля на забезпечення активності кожного учня, формування правової обізнаності учнівської молоді.

Список використаних джерел

1. Гречаник О. Є. Управління виховною роботою в школі. Харків : Основа, 2013. 240 с.
2. Пунько О. В. Правове виховання як основний чинник формування правової культури особи в умовах розбудови правової держави України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Право»*. 2014. Вип. 27. Т. 1. С. 42-46.

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКЦІЇ: ТЕОРІЯ Й ПРАКТИКА

Дерев'яга М. А.

Науковий керівник: Темченко О. В.

PRODUCT QUALITY MANAGEMENT: THEORY AND PRACTICE

Dereviaha M. A.

Supervisor: Temchenko O. V.

Завданнями кваліфікаційної роботи на тему «Управління якістю продукції» було здійснити аналіз наукової категорії «якість», розкрити зміст діяльності керівника організації щодо управління якістю продукції, провести аналіз практики управління якістю в організації та на базі визначених проблем у цьому аспекті розробити рекомендації з удосконалення управління якістю.

Відповідно до завдань здійснено аналіз поняття якості продукції та послуг. У ході аналізу ретельно розглянуті й визначені його основні складові. Враховуючи широкий спектр аспектів, визначальними факторами визначено технічні характеристики продукції, відповідність споживчим очікуванням, а також рівень обслуговування. Цей аналіз дозволив усвідомити комплексність та багатогранність поняття якості в контексті виробництва та надання послуг.

Нами розглянуто та схарактеризовано вимоги до якості продукції за різними аспектами. Технічні характеристики продукції, включаючи якість матеріалів та виготовлення, узгоджуються зі стандартами і вимогами безпеки. Споживчі властивості та функціональність продукції адаптуються до очікувань клієнтів. Щодо послуг, то основними критеріями визначено ефективність, своєчасність та рівень задоволення клієнтів. Загалом вимоги до якості враховують широкий спектр факторів, що забезпечує повноту та комплексність оцінки.

Концепції якості продукції проаналізовано з огляду на технічні параметри та вимоги до продукції з урахуванням стандартів якості та безпеки⁴. Проведено аналіз стану досліджуваної проблеми у базовій організації.

Практична частина дослідження проведена на базі Органу сертифікації продукції Київського національного університету будівництва і архітектури «СЕПРОБУДКДТУБА» (ОС «СЕПРОБУДКДТУБА»), що є науковим структурним підрозділом Київського національного університету будівництва і архітектури (КНУБА). Спеціалісти організації проводять оцінку відповідності будівельної продукції вимогам Технічного регламенту та нормативних документів України.

Нами було детально визначено поточний рівень управління якістю

продукції в організації, проаналізовано наявні системи стандартизації, процеси контролю якості та використання інновацій, оцінено ефективність заходів, що вживаються для вдосконалення якості, та виявлено можливості для подальших поліпшень. Цей етап дослідження дозволив здійснити об'єктивний аналіз існуючих практик та визначити ключові аспекти, які варто враховувати для оптимізації управління якістю в організації.

Проведений аналіз Настанови з якості, за якою працює організація, та визначено умови її вдосконалення, як-то:

- підвищити репутацію органу сертифікації, як компетентної, об'єктивної, відповідальної та неупередженої організації, щоб закріпити довіру до своєї діяльності та її результатів при виконанні робіт з оцінки відповідності будівельної продукції;
- провести аналіз потреб споживачів в конкретних видах робіт з оцінки відповідності, створити умови їх виконання на сучасному технічному і професійному рівні;
- забезпечити безумовне дотримання вимог законодавчих, нормативних стандартів у сфері оцінки відповідності та випробувань будівельної продукції;
- підвищити якість робіт, що виконуються органом за рахунок підвищення рівня компетентного персоналу, на що спрямована система менеджменту, яка забезпечує довіру, впровадження нових методів роботи з постійним аналізом задоволеності і довіри споживачів;
- забезпечити ефективне функціонування системи якості за рахунок постійного вдосконалення організаційної структури, актуалізації документації, сприяння росту виробничого, інтелектуального і фінансового потенціалу організації;
- створити умови зацікавленості всього персоналу в ефективній діяльності організації, переглянути вимоги до повноважень, відповідальності та критеріїв оцінки роботи персоналу по управлінню

процесами.

Таким чином, подальша робота передбачає розроблення системи заходів, спрямованих на реалізацію сформульованих рекомендацій.

**РЕЗУЛЬТАТИ ВИВЧЕННЯ СТАНУ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ
ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНОГО
КОЛЕКТИВУ У БАЗОВОМУ ЗАКЛАДІ ОСВІТИ**

Дмитренко І. М.

Науковий керівник: Мармаза О. І.

**RESULTS OF STUDYING THE STATE OF MANAGEMENT OF THE
PROCESS OF FORMING THE INNOVATIVE CULTURE OF THE
TEACHING TEAM IN THE BASIC EDUCATIONAL INSTITUTION**

Dmytrenko I. M.

Supervisor: Marmaza O. I.

В умовах стрімкого наукового й технологічного процесу в освітній галузі актуалізується проблема формування і розвитку в педагогів інноваційної культури, що виявляється у готовності і здатності особистості брати участь в інноваціях, сприяти їм, не протидіяти реалізації нововведень з прогнозованим позитивним ефектом. Стратегія інноваційного розвитку повоєнної України, підґрунтям якої є наукові досягнення та якість підготовки фахівців, потребує педагога, який швидко реагує на зміни, що відбуваються в суспільстві, здатного брати участь в інноваційній діяльності, критично мислити, орієнтуватися в нестандартних ситуаціях, орієнтованого на неперервне особистісне та професійне вдосконалення.

З означеної проблеми ми провели емпіричне дослідження у комунальному закладі «Харківський ліцей № 175 Харківської міської ради». Було здійснено аналіз стану діяльності інноваційної культури педагогічного колективу. У дослідженні взяли участь адміністрація та педагогічні працівники закладу.

Комплексне дослідження складалося із трьох мікродосліджень, серед

яких: визначення стану інноваційної діяльності в закладі освіти (за факторно-критеріальною моделлю В. Григораши); рівень готовності керівника закладу освіти до формування інноваційної культури; рівень готовності інноваційної культури педагогічних працівників закладу освіти.

Метою першого мікродослідження було виявити стан інноваційної діяльності в закладі освіти. Референтна група: керівник та педагогічний колектив – 17 осіб. Основу факторно-критеріальної моделі (автор В. Григораши) складають чотири фактори: готовність педагогів до інноваційної діяльності; організація інноваційної діяльності; контроль за інноваційною діяльністю та регулювання освітнього процесу; результативність інноваційної діяльності. Результати мікродослідження показали загальний середній рівень інноваційної культури – 0,5 – фактор виявлено на 50 %, визначено рівень якості педагога $0,6 < \text{ЯРПП заг.} \leq 0,75$ – рівень середній.

Зупинимось також на результатах оцінювання готовності керівника базового закладу до здійснення інноваційної діяльності, що проводилось за анкетною А. Сидорової. Мета: виявити рівень готовності керівника закладу освіти до формування інноваційної культури. Респондент – директор ліцею – 1 особа (самоаналіз). Найбільш низькі оцінки виставлені за такими показниками: здатність висловувати оригінальні ідеї, (нестандартні рішення); вміння генерувати ідеї, розвивати висунуті думки; вміння брати участь та здійснювати експериментальну роботу, а також володіння керівником засобами інноваційного менеджменту. Отже, загальний рівень готовності керівника до здійснення інноваційної діяльності в закладі є середнім. Відтак, розвиток інноваційної культури керівника вимагає системного покращення. Слід, на нашу думку, організувати навчання керівника з питань упровадження інноваційних технологій, розвитку мотивації персоналу до інноваційної діяльності.

Слід звернути увагу на рівень знань та умінь з упровадження інновацій педагогічного колективу закладу. Для цього було проведено третє мікродослідження: анкетування педагогічних працівників за Т. Морозовою.

Респондентами виступило 16 педагогів ліцею. Аналіз відповідей респондентів дав змогу виділити три групи учителів: практики (46 %), фасилітатори (29 %) і творці (25 %).

Згідно отриманих результатів 42 % педагогів вважають використання інноваційної культури невід'ємним результатом їх діяльності, 40 % користуються ними лише частково, оскільки будувати заняття їм зручніше при використанні навчальних та методичних посібників, 18% притримується репродуктивного рівня застосування інноваційних технологій, тому вважає достатнім використання лише навчальних та методичних посібників для своїх занять. Більшість з опитаних 58% відповіли, що вважають себе повністю готовими до застосування інноваційних технологій. Також, 17 % викладачів визначило, що постійне підвищення кваліфікації суттєво покращує їх професійний рівень. Інші педагоги 25% обрали інші варіанти відповіді, серед яких найчастіше вони визначали наявність бажання, але відсутність можливостей, які знову обґрунтували браком часу. Загалом інноваційна культура вчителя знаходиться на середньому рівні, відтак потребує вдосконалення.

Отже, проведене комплексне дослідження дозволило виявити проблеми у системному управлінні інноваційною діяльністю педагогів закладу освіти та зокрема – формуванні інноваційної культури, з'ясувати резерви й можливості.

Удосконалення системи управління інноваційною діяльністю доцільно здійснювати на основі програмно-цільового підходу. Ми плануємо розробити й впровадити комплексно-цільову програму «Управління удосконаленням формування інноваційної культури педагогічних працівників». Термін дії комплексно-цільової програми — 2 роки (2024–2025 н.р. та 2025–2026 н.р.).

На виконання зазначених вище завдань щодо реалізації комплексно-цільової програми нами вже розроблено комплекс заходів за такими етапами: діагностико-корегуючий; навчальний; аналітико-регулятивний. Робота над змістом програми продовжується у складі творчої групи, до складу якої входять адміністрація та вчителі ліцею.

Паралельно ми вивчаємо умови для успішної реалізації комплексно-цільової програми, зокрема такі: спрямованість педагогічних працівників на інноваційну культуру, орієнтування методичних структур на забезпечення індивідуальної траєкторії підготовки педагога, особливості мотиваційної сфери педагогів, особливу увагу слід приділяти контролю за станом і результатами виконання програми з метою своєчасного виявлення відхилень і проведення корекції.

Список використаних джерел

1. Григораш В. В. Організація діяльності керівника школи Харків : Основа, 2011. 224 с.
2. Діагностичний пакет, щодо виявлення готовності педагогів до інноваційної діяльності. URL: <https://docs.google.com/document/d/15rI0czjqpfKG5nVR8gsILGd96GOFu8Ld8LE-n9oNS4/edit> (дата звернення 17.10.2023).
3. Мармаза О. І. Інноваційний менеджмент: навч.-метод. посіб. Харків : Планета-принт, 2016. 197 с.

РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ ТА УПРАВЛІННЯ НИМ

Дмитрова М. М.

Науковий керівник: Мармаза О. І.

RESULTS OF EMPIRICAL RESEARCH OF EDUCATIONAL INSTITUTION DEVELOPMENT AND ITS MANAGEMENT

Dmitrova M. M.

Supervisor: Marmaza O. I.

Все більшої актуальності та особливої ваги набуває проблема наукових засад стратегічного управління закладами освіти, вибору обґрунтованих стратегічних орієнтирів і перспектив їхнього розвитку в ринкових умовах. Спираючись на роботи В. Григораша, Г. Дмитренка, О. Мармази, Є. Хрикова та ін. науковців, можна зазначити, що розвиток сучасної школи – це процес позитивних змін її складових компонентів – цілей, змісту, форм, методів педагогічного процесу та управління ним, що сприяє досягненню якісно нових результатів освіти.

Найважливішим завданням керівника закладу освіти є оволодіння аналітичними знаннями, уміннями обробляти інформацію різними

аналітичними прийомами та розвиток логічного мислення. Однак питання управління стратегічним розвитком закладу освіти на глибокому аналітичному підґрунті не знайшло відповідного відображення у наукових дослідженнях до цього часу. Виявлено протиріччя між: актуальністю розвитку аналітичної компетентності керівника у процесі управління стратегічним розвитком закладу освіти та недостатньою дослідженістю цієї проблеми; зростанням обсягу інформації, важливої для розвитку закладу, та недостатньою увагою керівників до методів її якісно-змістового перетворення; об'єктивною необхідністю розроблення програм розвитку закладів освіти на аналітичній основі та недостатньою науково-методичною підготовкою керівника до цієї діяльності.

Під час проведення емпіричного дослідження у базовому закладі освіти для вивчення потреб та умов стратегічного розвитку школи ми розробили план, який дозволив провести його системно (табл. 1).

Таблиця 1

План вивчення потреб та умов стратегічного розвитку закладу освіти

№	Що вивчаємо	Діагностичний інструментарій
1	Потреба закладу освіти у розвитку	«Чи має Ваша організація потребу у розвитку» (Л. Карамушка)
2	Зв'язки школи із соціумом	«Зовнішнє середовище навчального закладу» (А. Щербаков, А. Кисляков)
3	Інноваційний потенціал закладу	«Рівень інноваційного потенціалу педагогічного колективу» (Н. Погрібна)
4	Ресурсне забезпечення закладу освіти	«Сильні та слабкі сторони школи» (Б. Фішман)
5	Управління закладом освіти	«Кваліметричний стандарт діяльності керівника школи» (О. Горяїнова)

Отримані результати діагностування допомогли виявити такі позитивні аспекти роботи закладу, а саме: педагоги вважають, що ентузіазм в роботі просто необхідний; що оцінка їх роботи керівниками справедлива, відповідає реальному стану; відчувають значні позитивні зміни в роботі закладу за останній час та відчувають себе потрібними, цінними кадрами для керівників. Водночас викрилися певні проблеми, які заважають плідній творчій праці,

інноваційному розвитку закладу, і тому потребують неодмінного вирішення: педагоги не знають пріоритетних цілей організації; не сприймають в повній мірі прийняті рішення, не вважають їх «своїми»; рутинна, аврала віднімають багато часу, їм важко зайнятись безпосередньою вчительською роботою.

Педагоги визнали, що на заклад найбільше впливають такі фактори:

- фінансування бюджетної освітньої сфери;
- вплив економіки країни на освітні потреби громадян.

Щодо ресурсного забезпечення закладу, то найвищі бали отримали такі аспекти школи: заклад дбає про розвиток учнів; гарно взаємодіють з керівництвом школи представницькі та громадські органи.

Встановлено, що керівник має високий рівень професійної компетентності, наукової підготовленості, зібраності, чіткості дій, послідовності у прийнятті рішень. У цілому має достатній рівень управління закладом освіти.

На основі всебічного аналізу розроблено комплексно-цільову програму з удосконалення управління розвитком закладу освіти. Мета: системний підхід до управління стратегією школи, створення умов, які забезпечують можливості безперервної та стабільної роботи закладу освіти в режимі розвитку. Завдання програми: розвиток закладу освіти на аналітичній основі; забезпечення зростання професійної та інноваційної компетентності педагогів і переведення їх діяльності на якісно вищий рівень; підвищення самооцінки педагогічних працівників; створення умов для самореалізації, саморозвитку та самопрезентації; побудова освітнього процесу з урахуванням регіональних, соціальних тенденцій; виховання поваги до своєї школи, міста, краю, країни.

Для впровадження розробленої програми необхідно передбачити відповідне ресурсне забезпечення: достатність часу, кадровий потенціал, матеріально-технічні умови тощо.

Впровадження розробленої комплексно-цільової програми не потребує залучення додаткових кадрів, окрім для участі у науково-методичних заходах. Відповідно необхідно укласти домовленості із науковцями вузів м. Харкова для

наукового консультування з проблем інноватики та управління.

Залучення позабюджетних засобів фінансування дасть змогу для зміцнення матеріально-технічного забезпечення закладу освіти та сприятиме досягненню поставленої мети. З огляду на це доцільно активізувати фандрайзерську технологію.

ВИВЧЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МЕНЕДЖЕРІВ ОРГАНІЗАЦІЇ: РЕЗУЛЬТАТИ КОНСТАТУВАЛЬНОГО ЕКСПЕРИМЕНТУ

Жиглінський Д. А.

Науковий керівник: Мармаза О.

STUDY OF MANAGEMENT POTENTIAL OF ORGANIZATION MANAGERS: RESULTS OF CONSTITUTIONAL EXPERIMENT

Zhyglinskyi D. A.

Supervisor: Marmaza O. I.

Оновлення процесу управління має випереджати процеси розвитку організації. Особливо це необхідно усвідомлювати у контексті підготовки керівника до управлінської діяльності. З огляду на це, актуальними є розроблення базового стандарту професійної діяльності менеджера, оптимізація процесу підготовки менеджерів у закладах вищої освіти, модернізація програм підвищення кваліфікації.

Основними вимогами до сучасного керівника та його управлінського потенціалу є: набуття системних знань і вмінь щодо управління організаціями; наявність стратегічного бачення розвитку організації; наявність особистих якостей, сформованість позитивної «Я-концепції»; безперервне фахове вдосконалення.

Проведене нами дослідження за формою та змістом можна вважати констатуючим експериментом. Його мета полягала у вивченні складових управлінського потенціалу, у виявленні професійно важливих психологічних якостей та ступеня готовності керівника до управлінської діяльності.

Процес підготовки та проведення дослідження у базовій організації

будувався відповідно до загальної схеми проведення експериментальної роботи і проходив у три етапи:

1. Підготовчий етап – аналіз джерельної бази з означеної проблеми, вибір та формування бази тестів та анкет для виявлення професійно важливих ділових, операційних, психологічних якостей особистості менеджера, його управлінського потенціалу.

2. Польовий етап – мотивування учасників експерименту, роздача респондентам форм для заповнення в ході проведення тестування й анкетування, проведення індивідуальної роз'яснювальної роботи в разі потреби, збір заповнених форм.

3. Узагальнюючий етап – обробка анкет і тестів, заповнення підсумкових бланків за результатами тестування й анкетування кожного респондента окремо, аналіз результатів дослідження взагалі.

Відомо, ще К. Юнг поділив людей на раціональних та ірраціональних. Саме раціональні люди за своєю природою дещо консервативні, їм імпонують усталені системи, необхідність порушує їхню рівновагу. Ірраціональні люди або бажають змін, або спокійно їх сприймають.

Взагалі, науковці в галузі психології вважають, що успішними керівниками можуть бути як раціональні, так й ірраціональні особи. Але в умовах нестабільності середовища більш доцільно призначити керівниками саме ірраціональних осіб, а в якості виконавців залучати раціональних. Серед 5 респондентів нашого дослідження (менеджери компанії) виявилось, що 2 особи – раціональні, що складає 40 %, 3 особи – ірраціональні, що складає 60 % вибірки.

Слід враховувати також, що керівник може бути екстравертом чи інтровертом. Екстраверти відкрито висловлюють своє ставлення до нововведень, вони впевнені в собі, їх легше переконати в необхідності змін, вони можуть вносити корективи в план майбутньої діяльності. Інтроверти не поспішають висловлювати своє ставлення до змін, активність у розмові проявляють у разі, якщо їхня позиція збігається з позицією співрозмовника, їх потрібно переконувати в здатності виконати роботу. Екстраверти більш упевнені в собі люди, та, як правило, більш успішні, саме

тому, на наш погляд, кращі керівники – саме екстраверти. Серед 5 респондентів нашого дослідження (менеджери компанії) виявилось, що 1 особа – інтроверт, що складає 20 %, 4 особи – екстраверти, що складає 80 % вибірки.

Чинниками творчого мислення керівника є психологічна й управлінська ерудиція, почуття нового, вміння відокремити новаторство від прожектерства. А основою, фундаментом для формування творчого мислення керівника є його природний творчий потенціал. Серед 5 респондентів нашого дослідження (менеджери компанії) виявилось, що 2 особи – мають творчий потенціал нижче середнього, що складає 40 %, 2 особи – вищий за середній, що складає 40 % вибірки, 1 особа високий, що складає 20 % від опитуваних.

Дуже важливо розвивати демократичні засади на всіх рівнях життя організації, гуманізувати відносини керівників, персоналу, відвідувачів, користувачів послуг; піднімати авторитет і особисту гідність кожного та завжди пам'ятати, що авторитет керівника багато в чому визначається стилем роботи. Респонденти експерименту (23 працівника компанії) за наявності домінуючого стилю управління виказали думку, що у менеджерів їх організації: директивний стиль управління мають 2 особи (40 %), ліберальний — 1 особа (20 %), колегіальний — 2 особи (40 %).

Важливу роль у професійній діяльності менеджера відіграють такі показники, як бар'єри розвитку особистості. Від кількості та впливовості цих бар'єрів залежать три стани процесу розвитку особистості: активний розвиток, відсутність системи розвитку і розвиток, що зупинився. Серед 5 респондентів нашого дослідження (менеджери компанії) виявилось, що 4 особи – мають активний розвиток, що складає 80 %, 1 особи – відсутність системи розвитку, що складає 20 % вибірки.

По завершенні системного діагностування ми плануємо розробити цільовий проєкт з удосконалення управлінського потенціалу менеджерів компанії.

МЕТОДИ МАРКЕТИНГОВОГО АНАЛІЗУ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Загайко М. В.

Науковий керівник: Гречаник О. Є.

METHODS OF MARKETING ANALYSIS OF STRATEGIC DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL ORGANIZATION

Zahaiko M. V.

Supervisor: Grechanyk O. Ye.

Методи маркетингового аналізу – це сукупність інструментів та процедур, що застосовують для вивчення ринку й підвищення ефективності маркетингових стратегій. У світі, де конкуренція між компаніями стає дедалі запеклішою, здійснення комплексного маркетингового аналізу є невід’ємною частиною успішної діяльності будь-якої організації, у тому числі освітньої.

Один із найпоширеніших методів маркетингового аналізу стратегічного розвитку освітньої організації – це дослідження ринку. Воно включає в себе збирання та аналізування інформації про цільову аудиторію, конкурентів, тренди ринку освіти, поведінку здобувачів освіти та їхніх батьків, інші фактори, що впливають на розвиток закладу освіти. Часто використовують різні інструменти, такі як опитування, фокус-групи, аналіз баз даних та інші, задля отримання надійної інформації про потреби та переваги потенційних клієнтів – вихованців, учнів, студентів.

Ще одним важливим методом маркетингового аналізу є аналіз конкурентів. Він дозволяє вивчити діяльність конкурентів, їхні сильні та слабкі сторони, стратегії просування на ринку. Такий аналіз допомагає ідентифікувати потенційні можливості та загрози для свого закладу освіти, а також розробити конкурентні переваги та стратегію виходу на ринок або сталого функціонування.

Розроблення й аналіз маркетингових стратегій є ще одним важливим методом маркетингового аналізу стратегічного розвитку освітньої організації. На основі проведеного дослідження ринку й аналізу конкурентів здійснюють

вибір оптимальної стратегії просування продукту (освітньої програми) або послуги (підвищення кваліфікації, курси, спортивна секція тощо) на ринку. Це може включати розроблення маркетингового міксу, визначення ціни, розроблення комунікаційної стратегії тощо. За допомогою маркетингового аналізу можна прогнозувати результати реалізації маркетингових стратегій, і навіть вносити коригування щодо підвищення їх ефективності.

Проте слід зазначити, що методи маркетингового аналізу – це не статичний набір інструментів, а гнучкий і динамічний процес. В умовах ринку, який постійно змінюється, і технологічного прогресу необхідно постійно оновлювати й доповнювати методи аналізу, аби бути в курсі останніх тенденцій та змін у маркетинговому середовищі освітніх організацій.

Насамкінець зазначимо, що методи маркетингового аналізу стратегічного розвитку є невід’ємною частиною успішної діяльності закладу освіти будь-якого типу. Вони надають можливість отримати надійну інформацію про ринок, конкурентів і споживачів, а також розробити ефективні стратегії маркетингу. Постійне оновлення й удосконалення методів маркетингового аналізу допомагає освітнім організаціям адаптуватися до умов ринку, що змінюються, і досягати успіху в конкурентному середовищі.

Список використаних джерел

1. Гречаник О. Є., Григораш В. В. Організація внутрішнього аудиту в закладі загальної середньої освіти: монограф. Харків : Основа, 2019. 144 с.
2. Писаренко В. В., Багорка М. О. Стратегічний маркетинг : навч. посіб. Дніпро : Видавець, 2019. 240 с.

УДОСКОНАЛЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ІНФОРМАЦІЙНО- КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Заєць М. В.

Науковий керівник: Хлебнікова Т. М.

IMPROVEMENT THE INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES IN THE MANAGEMENT OF A GENERAL SECONDARY EDUCATION INSTITUTION

Управління закладом загальної середньої освіти (ЗЗСО) потребує швидкого та ефективного доступу до інформації, а також здатності аналізувати та обробляти великі обсяги даних. Впровадження інформаційних технологій в освіту є необхідністю в сучасному світі, де увага до їх розвитку є надзвичайно актуальною [3]. Інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) надають можливість оптимізувати управлінські процеси, покращити доступ до освітніх ресурсів та спростити адміністративні завдання.

Із метою вивчення якості реалізації ІКТ в управлінні ЗЗСО нами була розроблена кваліметрична модель. Для кваліметричної моделі були визначені параметри: матеріально-технічне забезпечення реалізації ІКТ в закладі освіти, використання інформаційних систем в освітньому процесі, застосування інформаційних систем у керуванні шкільними ресурсами, рівень доступності необхідних ресурсів. Кожен параметр характеризувався критеріями які необхідні для об'єктивної оцінки експертами [4]. Отримані результати дали можливість виокремити утруднення, що лягли в основу Комплексно-цільової програми «Удосконалення реалізації ІКТ в управлінні ЗЗСО».

Розроблена програма складається із 3 блоків («Аналіз і планування реалізації ІКТ в управлінні ЗЗСО», «Організація діяльності педагогічного колективу з використання ІКТ в освітньому процесі», «Моніторинг впровадження ІКТ в управління ЗЗСО»).

Для проведення експертизи з оцінки прогнозованої якості комплексної цільової програми були визначені показники (ефективність, системність, інноваційність, доцільність, забезпеченість) та критерії.

Згідно з результатами оцінки експертів, комплексно-цільова програма «Удосконалення реалізації ІКТ в управлінні закладом освіти» відповідає допустимому рівню (0,80).

Для успішного впровадження цієї програми адміністрація ЗЗСО повинна забезпечити матеріально-технічні, організаційно-педагогічні та морально-

психологічні умови.

Матеріально-технічні умови. Впровадження ІКТ в ЗЗСО вимагає певних матеріальних та фінансових ресурсів. Якщо не буде достатнього фінансування для впровадження ІКТ в ЗЗСО, це може суттєво обмежити можливості у досягненні оптимальних результатів. Фінансування є ключовим чинником в успішному впровадженні ІКТ в навчальний процес та управління ЗЗСО.

Реалізація ІКТ в закладі освіти можлива за умови забезпечення сучасними комп'ютерами, ноутбуками, планшетами, моніторами, проєкторами мультимедійним обладнанням. Це технічне обладнання повинно бути надійним та сумісним із сучасним програмним забезпеченням і включати в себе операційні системи, офісні пакети, програми для створення контенту та ін. Крім того впровадження ІКТ вимагає створення надійної мережевої інфраструктури, включаючи локальні мережі (LAN), бездротовий доступ (Wi-Fi) та доступ до Інтернету. Важливо забезпечити доступ до технічної підтримки для розв'язання можливих проблем з обладнанням та програмним забезпеченням. Це повинно включати в себе сервісну підтримку від виробників або сторонніх фахівців.

Організаційно-педагогічні умови. Наявність стратегічного плану впровадження ІКТ в управлінні закладом освіти є вельми важливим [3]. Цей план повинен визначати мету, завдання, стратегію та методи реалізації ІКТ, а також ресурси, необхідні для досягнення цих цілей. З цією метою потрібно розробити навчальні програми та курси підвищення кваліфікації для учасників процесу впровадження ІКТ. В цих програмах необхідно передбачити заходи які сприятимуть навчанню персоналу використовувати конкретних інструментів, а також розвитку методологічної бази та педагогічних навичок та умінь.

Для успішного впровадження ІКТ в управлінні ЗО потрібно, на діагностичній основі, створити проблемні групи та розробити технологічні карти що передбачають особистісну траєкторію спрямовану на подолання тих утруднень які виникають в педагогів і забезпечену педагогічною підтримкою [4].

Морально-психологічні умови. Важливою умовою є створення

позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, що сприятиме прийняттю інновацій, сприйняття ІКТ як інструменту поліпшення якості навчання та роботи адміністрації. Наявність внутрішньої мотивації та підтримки, позитивний настрій та впевненість, що впровадження ІКТ призведе до покращення результатів управління та навчання буде сприяти успішному впровадженню інновацій [1]. А ефективна комунікація та відкритий обмін думками сприяють створенню такого настрою [2].

Список використаних джерел

1. Гура О. І., Гура Т. І. Психологія управління соціальною організацією : навч. посіб. Запоріжжя : КПУ, 2013. 168 с.
2. Бакаленко О. А. Психологія управління : навч. посіб. Харків : ХНУРЕ, 2020. 120 с.
3. Мармаза О. І. Інноваційний менеджмент. Харків : ТОВ Планета-принт, 2016. 197 с.
4. Хлебнікова Т. М. Управління навчальною діяльністю : навч.-метод. посіб. Харків : Основа, 2013. 224 с.

ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ТА УПРАВЛІННЯ НИМ

Зінов'єва О.О.

Науковий керівник: Мармаза О. І.

STUDY OF THE STATE OF SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE STAFF IN THE PRESCHOOL EDUCATION INSTITUTION AND ITS MANAGEMENT

Zinovieva O.O.

Supervisor: Marmaza O. I.

Аналіз стану соціально-психологічного клімату в колективі закладу дошкільної освіти та вивчення особливостей управління цим колективом стало метою нашої науково-дослідної роботи.

У дослідженні були використані діагностичні методики, аналізуючи результати яких, можна покращити результати роботи керівника у таких напрямках: поліпшення умов праці, створення умов для підвищення рівня комфортності працівників; постановка спільних суспільно корисних цілей та організація спільних справ; контроль соціально-психологічних показників колективу через мотивування професійної діяльності; сприяння соціально-

психологічної сумісності працівників; вдосконалення взаємин у колективі та прагнення до підтримки в колективі оптимального позитивного настрою; вибір керівником оптимального стилю управління; сприяння зближенню та згуртованості колективу; підвищення психологічної культури взаємодії та спілкування у працівників; здійснення роботи над створенням корпоративної культури в закладі дошкільної освіти.

Виявлено, що працівники найбільш задоволені такими факторами трудового життя: графіком роботи (62,9%); політикою, ідеологією, стратегією закладу (62,9%); дотриманням керівником соціальних гарантій, передбачених законодавством (57,2%). Фактори трудового життя працівників, якими найбільше вони не задоволені, – це можливість кар'єрного зростання (51,4%) та рівень заробітної плати (65,7%). У працівників закладу (100%) найбільше на задоволеність працею впливають такі фактори як умови праці; графік роботи; зміст праці (сама робота); рівень заробітної плати; дотримання керівником соціальних гарантій, передбачених законодавством; ставлення безпосередньо керівника; атмосфера в колективі, відносини з колегами. Перелічені фактори можуть бути мотиваторами, що спонукають працівників до якісної та продуктивної роботи.

Найбільш позитивне відношення до колективу у співробітників у когнітивному компоненті (0,89) та в емоційному компоненті (0,65), а це означає, що психологічний клімат в цих компонентах досить сприятливий, що говорить про те, що співробітники один одного добре вивчили, один одному приємні в особистісному спілкуванні та в робочій взаємодії. Невизначене (суперечливе) відношення до колективу у співробітників у поведінковому компоненті (0,23), психологічний клімат в цьому компоненті має суперечливі і невизначені тенденції, працівники не бажають мати продовження в особистісному спілкуванні один з одним поза межами роботи чи ділових відносин.

Виявлені конфлікти між різницею в уявленні працівників про себе і бажаний їх образ. Так, адміністрація закладу бажає замінити наявність

агресивного типу на авторитарний, техперсонал бажає замінити наявність підозрілого та покірнього типу на дружелюбний. Виявлені розбіжності можуть розглядатися як необхідна умова самовдосконалення. Також виявлена значна наявність високого ступеню вираженості (екстремальна поведінка) у співробітників закладу в різних типах міжособистісних відносин як в уявленні про себе (51,4%), так і в бажаному образі (62,9%) може говорити про труднощі соціального пристосовування і високу схильність до конфліктогенності спілкування у колективі, до продукування й ескалації конфліктів.

Більшості працівників властиві домінування (68,6%) та дружелюбність (74,3%) у стосунках з працівниками. Проте, підпорядкування властиве найбільше пед. працівникам (38,5%), а агресивність у стосунках найбільше властива співробітникам з техперсоналу (36,8%), що може говорити про те, що пед. працівники більше підпорядковуються правилам, поступливі, характеристика техперсоналу може свідчити про приховані бажання та прагнення, внутрішній конфлікт, незадоволеність самореалізацією.

Працівники найбільше визначають такий стиль керівництва у закладі дошкільної освіти як демократичний (колегіальний) (80%), а значить, вимогливість керівника та контроль за роботою підлеглих співвідносяться з ініціативністю, творчим підходом до роботи та свідомим дотриманням дисципліни, керівник демократично приймає рішення, має почуття власної гідності, самоконтролю, витримки, тактовності.

Загальний показник групової згуртованості колективу закладу знаходиться на рівні вище за середній (12,8), при цьому більшість працівників відчують себе повноцінними членами команди і повністю усвідомлюють важливість співпраці, командної роботи та розумного розподілу відповідальності. Зазначимо, що найвищий показник мають члени адміністрації (високий рівень), показник вище за середній виявлено у пед. працівників, середній рівень групової згуртованості виявлено серед техперсоналу. Маючи отримані дані, бачимо, що необхідно гуртувати колектив, залучаючи до обговорень загальних справ закладу членів, які себе виокремлюють від

колективу, а саме, техперсонал, настрій яких також впливає на загальну згуртованість та психологічну атмосферу колективу.

На підставі проведеного дослідження стану соціально-психологічного клімату в колективі закладу дошкільної освіти та вивчення особливостей управління цим колективом було сформовано проблемне поле для подальшої діяльності та виявлена необхідність удосконалення соціально-психологічного клімату в колективі закладу дошкільної освіти та управління ним. Тому було розроблено та запропоновано до реалізації у 2024/2025, 2025/2026 навчальних роках комплексно-цільову програму з удосконалення соціально-психологічного клімату в колективі закладу дошкільної освіти та управління ним, для впровадження якої визначені умови та яка пройшла експертне оцінювання на достатньому рівні.

ДІАГНОСТИКА СТАНУ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ ЛЦЕЮ

Злоткіна А. С.

Науковий керівник: Темченко О. В.

DIAGNOSTICS OF THE STATE OF THE SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE TEACHING STAFF OF THE LYCEUM

Zlotkina A. S.

Supervisor: Temchenko O. V.

Діяльність керівника передбачає реалізацію ним, залежно від ситуації, різних функцій і методів управління.

Проте, в умовах, коли в суспільстві значно зросла напруженість, коли люди відчують потребу в захисті, підтримці, реалізація соціально-психологічних функцій управління, використання в діяльності керівника відповідних методів управління, особливо загострилась.

Аналізуючи проблему удосконалення соціально-психологічного клімату в колективі, ми дійшли висновку про те, що сьогодні робота щодо згуртування трудового колективу, його активізації, удосконалення та розвитку

самоуправління є не менш важливим напрямком діяльності керівника, ніж реалізація ним таких загальних функцій управління, як: аналіз, прогнозування, організування, контроль, регулювання тощо.

Якщо в колективі вироблена властивість зберігати свою цілісність на основі спільної мети та завдань, прагнень і інтересів, то такий колектив здатен протистояти будь-яким стресам і викликам.

Реалізація керівником саме соціально-психологічних функцій спрямована, насамперед, на створення в колективі сприятливого соціально-психологічного клімату, формування таких властивостей колективу, що сприяють його продуктивній роботі.

Стан соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі досліджено нами в комунальному закладі «Харківський ліцей № 37». Педагогічний колектив налічує 40 вчителів. Усі вони мають вищу педагогічну освіту, більшість працюють у цьому ліцеї понад десять років.

У ході дослідження ми використали такі методи, як: спостереження, опитування, тестування, анкетування, ранжування тощо.

Результати дослідження показали, що:

- стосунки між педагогами в цілому дружні, проте відчувається певна напруженість в системі «вчитель-керівник»;
- стан соціально-психологічного клімату в цілому також характеризується як позитивний.
- керівник використовує демократичний з елементами авторитарного стиль управління;
- у конфліктних ситуаціях педагоги прагнуть до досягнення компромісу, хоча деякі з них використовують в конфліктних ситуаціях стиль суперництва (5 осіб (2%)), що не сприяє удосконаленню соціально-психологічного клімату.

Отже, дослідження довело необхідність цілеспрямованої роботи керівника щодо вдосконалення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі, актуалізацію та розвиток у педагогів позитивної особистісно-професійної мотивації; набуття вчителями практичних умінь і

навичок аналізу та засвоєння стратегії розв'язання можливих конфліктних ситуацій, які виникають у педагогічній взаємодії; стимулювання самопізнання та самоаналізу властивостей і якостей особистості членів педагогічного колективу, що є моральною основою міжособистісного спілкування та професійно-ділових взаємин тощо.

Особливу увагу слід звернути на залучення до цієї роботи практичного психолога, соціального педагога; визначення завдань і функцій соціально-психологічної служби школи щодо забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

Така робота сприятиме не лише покращенню стосунків у педагогічному колективі, а й підвищить загальний рівень роботи ліцею.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРА

Капусник А. В.

Науковий керівник: Хлебнікова Т. М.

FEATURES OF DEVELOPMENT OF MANAGER'S PERSONAL QUALITIES

Kapusnik A.V.

Supervisor: Khliebnikova T. M.

Професійна діяльність українців в умовах сьогодення протікає в екстремальних умовах війни і ефективність діяльності менеджера визначається не лише професійними знаннями, вміннями та навичками, а й професійно важливими особистісними властивостями.

Якості менеджера – це узагальнені, найбільш стійкі характеристики, які здійснюють вирішальний вплив на управлінську діяльність. Це складні в психологічному плані утворення, що залежать від багатьох факторів: особливостей характеру, структури особистості, її спрямованості, досвіду, здібності, умов діяльності.

Талант менеджера визначається багатьма психологічними якостями, які

є професійно важливими. Багатогранний характер управлінської діяльності накладає своєрідний відбиток і на особисті якості менеджера. Як будь-який професіонал, менеджер повинен мати низку особистісних та професійних якостей, що відповідають його діяльності. Лише за умови присутності в нього певних особистісних рис, якостей, що сприяють успішності його соціальних взаємодій, менеджер може відповідати стандартам професійної діяльності [4].

Вивчення особистісних психологічних якостей, що зумовлюють ефективність керівництва, дозволило виділити такі необхідні якості та риси особистості [1]:

- домінантність (уміння впливати на підлеглих);
- впевненість в собі;
- емоційна врівноваженість та стресостійкість (уміння керівника контролювати свої емоційні прояви, саморегулювати емоційний стан, здійснювати самоврядування та оптимальну емоційну розрядку);
- креативність, здатність до творчого вирішення завдань, високий практичний інтелект;
- прагнення до досягнення цілей та підприємливість, здатність піти на ризик (розумний, а не авантюрний, готовність брати на себе відповідальність у рішенні проблем);
- відповідальність та надійність у виконанні завдань, чесність, вірність обіцянці та гарантіям;
- незалежність, самостійність у прийнятті рішень;
- гнучкість поведінки в ситуаціях, що змінюються;
- комунікабельність, вміння спілкуватися, взаємодіяти з людьми.

Професійно важливі якості менеджера – організаторські, інтелектуальні, мотиваційно-вольові та підприємницькі – розглядаються на трьох рівнях:

- лише на рівні завдань діяльності менеджера;
- на поведінковому рівні;
- лише на рівні властивостей особистості.

Найбільш важливою якістю менеджера є стійкість до стресу.

Стресостійкість – це здатність протистояти сильним негативним емоційним впливам, що викликає високу психічну напруженість, оскільки діяльність менеджера протікає за умов значних психологічних навантажень, особливо в умовах війни. Стійкість до стресу – важливий фактор збереження нормальної працездатності, ефективної взаємодії з оточуючими та внутрішньої гармонії людини у важких, стресових умовах.

Слід зазначити, що існує безліч визначень стресостійкості, в яких вона визначається як: емоційна стійкість, психологічна стійкість, стійкість особистості, психофізіологічна стійкість, моральна стійкість, морально-психологічна стійкість, емоційно-вольова стійкість. Таким чином, можна говорити про те, теперішнього часу категорія стресостійкості не набула однозначного трактування, незважаючи на те, що вона давно і систематично досліджується в науковій літературі та охоплює широкий спектр значень. У психофізіології та психології стресостійкість досліджується як властивість особистості, що сприяє високій продуктивності діяльності в екстремальному просторі; її вивчення будується, в основному, на виявленні та диференціації умов (зовнішніх та внутрішніх), визначенні різнорівневих фізіологічних та власне психологічних факторів при впливі різних лабораторних або реальних екстремальних (стресових) умов, які свідчать про недостатній розвиток стресостійкості [3].

В результаті виявляються фізіологічні, психофізіологічні, інтелектуальні, вольові, особистісні особливості людини, що описуються як зміни особистості під впливом якогось фактора. В цьому руслі досліджувані характеристики визначаються як ознаки нестійкості, а стресостійкість – як компонент саморегуляції, що діє поряд з іншими: психофізіологічними, особистісними, інтелектуальними, вольовими, емоційними.

Нам здається, що стресостійкість людини не є компонентом саморегуляції, стресостійкість виникає як результат хорошої саморегуляції та зміни різних характеристик людини не є чимось негативним.

Саморегуляція людини, будучи координатором різномодальних

властивостей і здібностей, приводить їх у зв'язок, необхідний для успішного функціонування людини у цій ситуації, в даних умовах [2].

Успішний менеджер повинен мати витримку, вміння контролювати свої емоції, тобто бути стійкими до стресогенних факторів. На передній план виходять три аспекти психологічної стійкості: стійкість, стабільність; врівноваженість, пропорційність; опірність (резистентність) [1].

Список використаних джерел

1. Діденко М. С. Професійно значимі якості особистості менеджера організацій: теоретичний аспект. *Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент*. 2013. Випуск 13. URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/4454/Didenko.pdf?sequence=1> (дата звернення 15.09.2023).
2. Іванова Ю. М., Ушакова І. М., Радько О. В. Оцінка особистісних якостей менеджерів як фактору підвищення ефективності роботи компанії. *Дніпропетровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2021. № 1. <https://chasopys-ppp.dp.ua/index.php/chasopys/article/view/33> (дата звернення 12.09.2023).
3. Кушнір Ю. В., Яремійчук О. В. Особливості прояву стресостійкості в осіб із різними когнітивними стилями. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія Психологія. 2021. Випуск 4. С. 56—59.
4. Хлебнікова Т. М. Бодягіна О. Ю. Аналіз психологічних якостей керівника закладу освіти. *Theoretical and empirical scientific research: concept and trends: of the III International Scientific and Practical Conference* (Vol. 1), Oxford, December 10, 2021. Oxford Vinnytsia: P.C. Publishing House & European Scientific Platform, 2021. URL: <https://ojs.ukrlgos.in.ua/index.php/logos/issue/view/10.12.2021/689> (дата звернення 15.09.2023).

РОЗВИТОК СУЧАСНИХ HR-ТЕХНОЛОГІЙ ЯК КЛЮЧОВОГО ЕЛЕМЕНТУ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Капусник О. В.

Науковий керівник: Хлебнікова Т. М.

DEVELOPMENT OF MODERN HR-TECHNOLOGIES AS A KEY ELEMENT IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Kapusnik O.V.

Supervisor: Khliebnikova T. M.

В даний час люди стали ключовою конкурентною перевагою організації, тому найважливіше завдання HR полягає у тому, щоб сприяти досягненню цілей організації шляхом збільшення продуктивності роботи персоналу.

Актуальність проблеми цієї статті визначається насамперед тим, що на

сьогодні підприємствам необхідно вдосконалювати систему інноваційного управління персоналом, оскільки інноваційний шлях розвитку безпосередньо залежить від того, наскільки ефективно інновації використовуються в управлінні персоналом.

Сьогодні у сфері управління персоналом з'являються нові напрямки. Ці напрями припускають інший підхід до управління персоналом, інші підходи до набору персоналу в організацію та розподілу ролей працівників. Можна визначити 10 основних потреб, які необхідно враховувати службі персоналу будь-якої організації.

1. Робота із дистанційними співробітниками. Сьогодні робота у віддаленому доступі займає певну нішу в будь-якій роботі компанії. Причому частина цієї роботи невпинно зростає. Відповідно, завдяки такій організації роботи можливе скорочення витрат. Завдання, які ставлять керівники, розподіляються між працівниками офісу та дистанційними працівниками..

2. Підбір співробітників при мінімальних витратах та розробка універсальних моделей компетенцій.

Правильність формулювання очікувань та вимог до претендентів стоїть на чолі успішної роботи з підбору персоналу. Розробка профілю, з відповідними компетенціями для посад компанії є необхідною умовою, що дозволяє підібрати працівників потрібної кваліфікації. Звичайно цей фактор дозволяє набирати персонал, необхідний для раціональної організації роботи компанії.

3. Переміщення фокусу під час підбору керівників. У зв'язку з тим, що в даний час працювати доводиться в умовах економічної нестабільності, а будь-яке підприємство потребує співробітників, які здатні працювати в постійно мінливих умовах. Дуже часто виникає потреба у менеджерах, які можуть знайти правильні орієнтири у складні часи для компанії, так звані кризові-менеджери. У такій ситуації можливе створення зовнішнього кадрового резерву на топ менеджерські позиції. Але в цьому випадку постає питання про те, що можна запропонувати своїм співробітникам, яких зараз неможливо розвивати.

4. Перехід до універсалізації профілю передбачуваних кандидатів. Ця позиція також пов'язана з сучасним динамічним станом економіки промисловості. Компанії з метою економії, намагаються об'єднати різні функції однієї позиції. Природно, що переваги віддаються тим співробітникам, які здатні переучуватися та змінюватися. Затребуваними стають ті співробітники, які згодні та здатні поєднувати кілька функцій. Причому вітається вивчення нових обов'язків та набуття навичок самостійно.

5. Приручення працівників. Цей принцип давно застосовується у Японських компаніях. Вони використовують принцип довічної зайнятості співробітників. І можна помітити, що цей принцип дає дуже гарні результати.

6. Постійне навчання. Сьогодні ситуація постійно змінюється та прискорюється. У такому режимі мінливості важливим завданням стає привчити співробітників постійно підвищувати свій рівень, кожен день виконувати свою роботу трохи краще, ніж у попередній день.

Цей принцип постійного покращення дозволяє значно підвищити продуктивність та якість праці.

7. Прискорена адаптація. Для підприємства сьогодні стоїть завдання якнайшвидше найняти потрібний персонал і як найшвидше адаптувати його. Тут можливий варіант так званої регламентованої адаптації. Таким чином, майбутнє, все-таки, за здатністю до самонавчання та саморозвитку. Працівник самостійно має визначати якої саме додаткової професії потребує і яким чином він може розвивати свої знання та навички.

Питання прискореної адаптації зводяться до спостереження за роботою досвідчених колег. Це дозволить за допомогою неформального спілкування та спостереження швидше вникнути у всі процеси компанії. У процесі прискореної адаптації важливу роль відіграє момент спостереження більш досвідченого співробітника над діяльністю новоприбулого. У цьому випадку новий співробітник буде швидше залучений до процесу компанії.

8. Зростаюча роль стратегічної функції HR.

Стратегія та планування управління персоналом обов'язково має

відбуватися всередині компанії. Цю функцію не можна передавати у зовнішню сферу [3]. Самим затребуваним для HR стає рекрутмент. Під час кризи потрібно вирішувати поточні цілі, що стоять перед компанією. Політика HR має бути спрямована на оптимізацію видатків (перехід на скорочений робочий день, оптимізація фонду оплати праці та ін.). Часто функції HR бере на себе власник компанії, причому зовсім не обов'язково він повинен мати досвід роботи в HR. У тому випадку, якщо компанія поміняє напрямок діяльності, то відразу ж необхідно буде після аналізу обраної ніші, підібрати нову мотивацію нової команди співробітників.

9. Скорочення циклів планування. Для скорочення циклу планування необхідно визначити критерії, за якими підбиратиметься персонал. Необхідно правильно визначити умови роботи та мотивації співробітників. Існують думки про те, що необхідно провести реконструкцію стосовно винагород персоналу.

10. Залучення персоналу. У сучасних умовах усі керівники та власники компаній бажають бачити 100% залучення співробітників у процес роботи компанії. Це можливо лише в тому якщо працівник буде розділяти ті цінності, які декларуються організацією.

На сьогоднішній день служби управління персоналом стали багатофункціональними, їх завдання набагато ширші, ніж функції відділів кадрів. Управління персоналом із допоміжної, яка обслуговує стає однією з провідних функцій підприємства. Головна мета HR-служби – підвищення ефективності роботи співробітників, розробка та реалізація програми розвитку персоналу. Стратегічний HR менеджмент прагне створити робочу атмосферу, сприятливу для працівників [4].

Одна з ролей HR менеджера – реалізація інновацій, що включає [2]:

1) Інноваційне навчання – забезпечення базового розуміння інноваційного процесу та філософій компанії.

2) Нарощування потенціалу – зміцнення знань, здібностей та навичок, а також покращення організаційної структури та процесів, таким чином, щоб організація змогла ефективно виконувати свою місію та виконувати свої цілі.

3) Мобільність талантів – підвищення ефективності розподілу працівників між різними інноваційними проектами.

4) Управління ідеями – забезпечення управління інноваціями під час спільної роботи співробітників організації, і навіть стимулювання розвитку підприємства, забезпечення припливу нових ідей.

5) Управління ризиками – створення корпоративної культури, за якої менеджери забезпечують чіткі комунікаційні зв'язки, допомогу та підтримку своїм підлеглим, а працівники заохочуються в інноваціях та прийнятті на себе ризику.

б) Співпраця – забезпечення спільної мети зусиллями всіх та кожного. Сильна команда у бізнесі – це найважливіший та найцінніший ресурс. Успіх роботи команди залежить від чіткого та грамотного розподілу ролей. Також важливо формувати команду з тих, кого не треба змушувати вчитися, та створювати їм умови для розвитку.

Інновація є кінцевим результатом інтелектуальної діяльності з новими ознаками та властивостями. Звідси інноваційне управління людськими ресурсами визначається як діяльність, спрямована на вдосконалення системи управління у сфері роботи з людськими ресурсами з метою розвитку творчого, інноваційного потенціалу працівників та стимулювання інноваційної поведінки персоналу [1].

Отже, ми приходимо до висновку, що команда HR-менеджерів допомагає бізнесу розвивати конкурентну перевагу, яка включає підвищення потенціалу компанії. Для побудови ефективної системи управління людськими ресурсами важливим є допомагати людям розвиватися у професійному плані, що збереже їхню прихильність до компанії в довгостроковій перспективі.

Список використаних джерел

1. Глущенко Л. Д., Післявоз Т. М., Коваль Н. О. Управління персоналом у сучасній структурі управління підприємством. *Економіка та суспільство*, 2022. Випуск 35. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1105> (дата звернення 19.09.2023).
2. Менеджер з персоналу. URL: http://otherreferats.allbest.ru/management/00388950_0.html (дата звернення 17.09.2023).
3. Сучасні підходи до формування HR-стратегії компанії / Чернушкіна О. О. та ін. URL: <http://ven.chdtu.edu.ua/article/view/284580> (дата звернення 19.09.2023).

4. Чернушкіна О. О. Стратегічне управління людськими ресурсами у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. *Стратегічні напрямки підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств: монографія* / за заг. ред. Р. В. Грінченко. Одеса : ФОП Бондаренко, 2022. С. 422–458.

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МОНІТОРИНГУ ЯКОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ВЧИТЕЛЯ

Карпінська К. В.

Науковий керівник: Хлебнікова Т. М.

WAYS OF IMPROVING THE MONITORING OF THE QUALITY OF TEACHER ACTIVITY

Karpinska K. V.

Supervisor: Khlebnikova T. M.

Педагогічна діяльність вчителя характеризується предметністю, продуктивністю, результативністю, цілеспрямованістю, мотивованістю.

Аналіз різних підходів до змісту поняття «професійна педагогічна діяльність» показує, що це поняття є складним поєднанням різних компонентів. Характер структури педагогічної діяльності визначається ступенем автономності елементів та їх взаємозв'язком. Потреба школи в учителі який не лише «вчить», але в першу чергу створює умови для запуску процесів саморозвитку, самовизначення, самопізнання у своїх учнів; вчителя, який не панікує від кожної зміни у програмах, навчальних планах, оскільки володіє навичками професійної управлінської діяльності зараз стоїть доволі гостро. І головним завданням керівника закладу освіти ми вбачаємо у створенні умов для професійного самовдосконалення педагога, а це можливо тільки тоді коли адміністрація закладу освіти зосереджує свою увагу на особистих потребах, утрудненнях кожного вчителя зокрема і педагогічного колективу в цілому. Дієвим засобом удосконалення якості діяльності вчителя є її моніторинг.

Зміна джерел отримання інформації, що сталася останніми роками, не вирішила проблеми інформаційного обслуговування управління. Рішення приймаються на основі неповної, несвоєчасної, неякісної інформації та майже завжди в умовах її дефіциту на тлі формального збільшення кількості.

Реалізація поліфункціонального характеру моніторингу, що полягає в різнобічності його призначення – інформаційного, аналітико-оціночного, стимулюючо-мотиваційного, контролюючого, прогностичного та коригувального дає можливість виявити ті утруднення які виникають в педагогічній діяльності вчителя і вчасно розробити технологію їх подолання [2].

Існує світовий досвід розробки та реалізації різних, але однаково повноцінних систем моніторингу. Єдність застосовуваних таких підходів – свідчення загальної закономірності: моніторинг – об'єктивна потреба розвитку будь-якої сучасної соціальної системи.

Моніторингові вимірювання необхідно проводити з використанням діагностичного інструментарію, адекватного конкретизованим у показниках та індикаторах критеріям якості діяльності, що відображають зміст та технології освітнього процесу, його організацію. Можна виділити кілька основних напрямів удосконалення інформаційного обслуговування: це систематизація інформації, підвищення її оперативності, об'єктивності та доступності, які можна вирішити з використанням моніторингу [1].

Часто опір, неприйняття результатів моніторингу виникають не лише на основі суб'єктивних факторів, а й об'єктивних – у зв'язку з неможливістю на сучасному етапі розвитку освіти реалізації управлінських рішень, прийнятих на основі об'єктивних даних.

Системи моніторингу можуть бути побудовані в рамках різних підходів до оцінки роботи освітніх систем, основні з яких повинні враховувати внесок, процес та результат. Моделі, які передбачають вивчення лише результату або процесу, а також побудовані на вивченні відносини «мета-результат», можуть призводити до помилкових висновків.

В результаті вивчення теоретичних основ, використовуючи практичний досвід моніторингових досліджень діяльності вчителя, можна запропонувати таку модель моніторингу яка включає шість етапів: нормативно-настановний; аналітико-діагностичний; прогностичний; діяльнісно-технологічний;

уточнюючий; підсумково-діагностичний (завершальний).

Усі елементи структурно і функціонально пов'язані між собою і є єдиним циклом моніторингу. Випадання будь-якого з цих компонентів із системи дій керівника, робить моніторинг малоцінним та не якісним або руйнує всю систему[1].

Безумовно, цей цикл наповнюється у кожному випадку різним змістом, але у функціональному плані дії особи, що здійснює моніторинг, підпорядковуються одному алгоритму. Основні дії адміністрації закладу освіти, що здійснює моніторинг діяльності педагога будуть такі.

Нормативно-настановний етап.

1) Розробка локальних актів, що супроводжують моніторингові дослідження: положення про моніторинг (цей документ визначає тимчасові та функціональні межі моніторингу, його правову основу); функціональні обов'язки учасників моніторингових досліджень.

2) Написання наказу щодо запровадження моніторингових досліджень у навчальну діяльність.

3) Визначення цілей та завдань педагогічного моніторингу. Дуже важливо, щоб цілі та завдання були актуальними та здійсненними для даного педагогічного колективу. Формулювання завдань має бути конкретним і спиратися на наукове трактування термінології.

4) Визначення основних показників та критеріїв. Виокремлення основних показників та критеріїв залежить від конкретних завдань педагогічного моніторингу. Критерій виступає у ролі мірила норми, яким виробляється оцінка.

5) Вибір способу встановлення реальних досягнень (реального рівня) об'єкта, що обстежується, вибір інструментарію.

У процесі педагогічного моніторингу можуть бути використані у поєднанні строго формалізовані та мало формалізовані методи. До неформалізованих методів належать спостереження, розмови, аналіз продуктів діяльності тощо.

2. Аналітико-діагностичний етап.

Включає такі елементи:

1) Збір інформації за допомогою підібраних методик.

Вибір та послідовність застосування тих чи інших методів залежить від віку та індивідуальних особливостей обстежуваного. В обстеження можна включити елементи навчання, варіанти допомоги, завдання аналогічного характеру, у яких проявляється здатність педагога до перенесення показаних прийомів діяльності.

Методи збирання інформації: спостереження, інтерв'ювання (розмова), опитування – усні та письмові, анкетування, тестування.

2) Кількісна та якісна обробка отриманих результатів. Результат у педагогічному моніторингу покликаний відобразити кількісну сторону результату викладання, виховання та освіти, користуючись якісними оцінками: «ні-ні», «сформовано-несформовано» тощо. це відбиток виражається критеріально-рівневим підходом. Відповідно до розроблених показників та критеріїв визначається рівень їх розвитку у кожного педагога. Педагог у роботі повинен спиратися на психолого-педагогічні дослідження, у яких розробляються рівні прояви тих чи інших якостей, і адаптувати їх з урахуванням особливостей розвитку дітей.

3) Вироблення педагогічного діагнозу. Як логічний інструментарій при виробленні діагнозу виступає причинно-наслідковий аналіз накопичених та оброблених у ході педагогічного моніторингу даних. Під час вироблення педагогічного аналізу педагог, керівник повинні здійснити ряд аналітичних дій: порівняти результати, отримані при обробці методик, що застосовувалися в ході обстеження об'єкта педагогічного моніторингу; встановити та проаналізувати причинно-наслідкові залежності, які визначили цей стан об'єкта моніторингу; виробити і сформулювати діагноз.

Отриманий діагноз має бути основою для подальшої розробки педагогічного прогнозу, а також пов'язаних із діагнозом та прогнозом корекційних заходів [2].

3. Прогностичний етап. Метою прогностичного етапу є прогнозування подальших тенденцій та можливостей розвитку діяльності педагога. Відповідно до поставленого діагнозу та причинно-наслідкового аналізу стану об'єкта моніторингу відбувається розробка плану корекційних заходів. Зміст та методика корекційної роботи з педагогами залежить від професійного рівня педагогів.

4. Діяльнісно-технологічний етап. На даному етапі відповідно до виробленого плану здійснюється корекція діяльності вчителя, пов'язана з усуненням причин утруднень у діяльності вчителя. Як засоби корекційної роботи можуть виступати різні види практичної діяльності.

5. Уточнюючий етап. Основне завдання цього етапу – проаналізувати результати проведеної роботи, уточнити рівень реальних досягнень об'єкта моніторингу, зіставити його з «нормативними показниками», встановити причини відхилень на основі логічного аналізу, розробити стратегію корекційно-розвивальної роботи.

6. Підсумково-діагностичний (завершальний) етап. Цей етап є завершальним у циклі моніторингу. Його завдання – отримання інформації про результати організації та проведення моніторингу, ступінь його ефективності. Це передбачає такі дії: оцінити стан об'єкта моніторингу за допомогою різноманітних діагностичних прийомів; зіставити отримані матеріали із початковими; зробити висновки, висновки про відповідність обраних цілей та завдань педагогічного моніторингу отриманим результатам педагогічної діяльності; визначити ефективність проведеної роботи на основі логічного аналізу [2].

Дана модель моніторингових досліджень є необхідним компонентом ефективного управління.

Список використаних джерел

1. Тарасюк Л. В. Система моніторингу в загально навчальному закладі – один із засобів поліпшення якості освіти. *Освіта і управління*. 2006. № 2, т. 9. С. 47—52.
2. Хлебнікова Т. М. Моніторинг як засіб діагностико-технологічного підходу в управлінні процесом навчання. *Завучу. Все для роботи*. 2014. № 15—16. С. 40—57.

ПРАКТИКА УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Кобець С. О.

Науковий керівник: Темченко О. В.

PRACTICE OF ORGANIZATION MANAGEMENT OF PERSONNEL ADAPTATION PROCESS

Kobets S. O.

Supervisor: Temchenko O. V.

У сучасному світі, де організації стикаються з постійними змінами в умовах ринку, технологічними нововведеннями та зростаючими вимогами до якості роботи, питання адаптації персоналу набуває особливої актуальності. Адаптація персоналу як сучасна технологія управління дозволяє організаціям підготувати своїх співробітників до ефективної роботи в нових умовах, сприяючи швидкому введенню в курс справ та підвищенню загальної продуктивності.

Адаптація персоналу не лише допомагає новим співробітникам адаптуватися до корпоративної культури та вимог робочого місця, але і сприяє розвитку професійних навичок та компетенцій всього колективу. Це, своєю чергою, сприяє підвищенню лояльності персоналу, зниженню плинності кадрів та покращенню організаційного клімату.

Діяльність керівника щодо адаптації персоналу в організації включає в себе ряд послідовних етапів, починаючи з відбору та залучення співробітників до організації, їхнього навчання та розвитку і закінчуючи їх повноцінною інтеграцією в корпоративну культуру та робочий процес.

Цей важливий аспект управління персоналом, який впливає на ефективність роботи організації в цілому, досліджено нами в ході практичної роботи на базі комунального закладу «Харківський ліцей № 16 Харківської міської ради».

Сплановане й проведене комплексне дослідження стану організації процесу адаптації молодих та новоприбулих співробітників, яке складалось із

ряду мікродосліджень.

Особливу увагу ми звернули саме на управлінський аспект проблеми, бо в умовах, коли заклад освіти працює в онлайн режимі, коли майже відсутнє, так би мовити, спілкування «наживо», входження співробітника в колектив визначальною мірою залежить саме від цілеспрямованої роботи членів адміністрації з цією категорією працівників.

Опитування молодих і новоприбулих педагогів показало, що адміністрація певною мірою залучає їх до спільної колективної діяльності, але майже за півроку роботи в закладі освіти вони не були задіяні в якості членів творчих груп у ході підготовки до педагогічних рад, з деякими з них не проводились співбесіди щодо труднощів у роботі тощо.

Кваліметрична модель оцінювання якості управління процесом адаптації, використана нами в дослідженні містить такі напрямки діяльності керівника, як: інформаційно-аналітичне забезпечення процесу адаптації, планово-прогностична, організаційно-корекційна діяльність, психологічне забезпечення, результативність роботи з адаптації спеціалістів та відповідні щодо цього показники оцінювання.

Отримана результуюча оцінка склала 0,8 бали і відповідно встановлений середній рівень управлінської діяльності.

Проте якісний аналіз вказав на наявність недоліків у цьому напрямку діяльності керівника, що вимагають таких дій:

- оновити плани роботи «Школи молодого вчителя» з урахування сьогоденних реалій організації цієї роботи (онлайн режим);
- узгодити плани діяльності «Школи молодого вчителя» та групи наставників;
- посилити відповідальність наставників за результати роботи молодих та новоприбулих педагогів, задіявши для цього різні методи управління (зокрема – економічні);
- активніше залучати молодих та новоприбулих працівників до проведення офіційних та неофіційних заходів;
- створювати умови для співпраці та децентралізації шкільного управління;

- розробити Кодекс корпоративної культури;
- ввести в обов'язки практичного психолога аспект роботи з досліджуваною категорією співробітників тощо.

Ці та інші висновки взято нами за основу при розроблянні програми удосконалення управління процесом адаптації спеціаліста в організації.

РОЗВИТОК СЛУЖБИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ПРОБЛЕМИ, ЗАСОБИ ЇХ РОЗВ'ЯЗАННЯ

Ковальчук Ю. В.

Науковий керівник: Темченко О. В.

DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SERVICE: PROBLEMS, MEANS OF THEIR SOLUTION

Kovalchuk Yu. V.

Supervisor: Temchenko O. V.

Розвиток діяльності служб управління персоналом в умовах сьогодення є провідним завданням діяльності керівника організації, бо саме вони відповідають за підбір і використання кадрів в організації; зміну адміністративних методів управління працівниками на науково обґрунтовані методи добору, оцінювання, розподілу кадрів; повсякчасне використання передових методів підвищення кваліфікації працівників, їхню перепідготовку; організування робіт з керівними кадрами; забезпечення необхідного рівня стабільності колективу працівників, його згуртованості й соціального розвитку; дотримання соціальних гарантій тощо.

Для ефективного вирішення таких завдань на великих підприємствах створюються служби персоналу організації, які включають (залежно від розміру організації та потреб у роботі з персоналом): відділ кадрів; відділ організації праці та заробітної плати; сектор підготовки кадрів; лабораторію автоматизованих систем управління персоналом; соціально-психологічну службу; сектор охорони праці й техніки безпеки тощо.

Щодо середніх і малих організацій, то тут робота з кадрами покладається безпосередньо на керівника або, відповідно, на його заступника.

Виходячи з цих положень нами було проведено практичну частину дослідження стану розвитку служби управління персоналом з точки зору реалізації функцій, що покладені на неї.

Практичною базою дослідження став комунальний заклад «Харківський ліцей № 37 Харківської міської ради». Загальна кількість співробітників становить 48 осіб, із яких 40 – педагогічні працівники.

Завдання, які стосуються роботи з кадрами відповідно до функціональних обов'язків, покладені на директора ліцею та його заступників. До прикладу, питаннями професійного навчання, перепідготовки, підвищення кваліфікації, професійного розвитку педагогів займається один із заступників директора з навчально-виховної роботи. Набором, розстановкою, визначенням змісту робіт робочого персоналу опікується заступник директора з адміністративно-господарської роботи. Індивідуальна робота з педагогічними кадрами входить до блоку відповідальності директора ліцею.

Таким чином, питання управління кадрами не сконцентровані в межах відповідальності однієї посадової особи, що не може не відобразитися на якості цієї роботи. Нерідко, наприклад, виникають ситуації, коли одним і тим же кадровим питанням займається декілька осіб, що призводить до неоднозначності (а іноді й суперечливості) прийнятих рішень, або ж не питання не вирішується конструктивно.

Стосовно плинності кадрів, то вона в цілому відповідає нормативній. Найчастіше причиною вивільнення працівників є зміна місця проживання, рідше – незручний графік роботи (це здебільшого для тих педагогів, які на даний час перебувають за межами країни). Адміністрацією ліцею приділяється значна увага щодо забезпечення закладу освіти висококваліфікованими кадрами.

Суттєвим у роботі з кадрами є розвиток мотиваційного середовища. Дослідження показало його достатній рівень, що свідчить про увагу

керівництва до цього аспекту роботи з персоналом. У закладі розроблена система стимулювання педагогічних працівників, Положення про преміювання, питання соціального захисту відображені в Колективному договорі. Проте опитування педагогів показало, що стимули ефективної роботи використовуються членами адміністрації не повною мірою, а у відповіді декількох опитаних свідчать про відмінності їх використання для різних працівників.

Таким чином, у роботі з персоналом є певні проблеми, розв'язання яких передбачає:

- удосконалення організації науково-методичної роботи в ліцеї;
- демократизацію управлінської діяльності;
- удосконалення стилю роботи членів адміністрації закладу освіти;
- спрямування діяльності практичного психолога на роботу з працівниками тощо.

За результатами проведеного дослідження нами було рекомендовано укласти на цільовій основі «Положення про роботу з персоналом».

МЕХАНІЗМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВПРОВАДЖЕННЯМ НАЦІОНАЛЬНО-ПАТРІОТИЧНОГО ВИХОВАННЯ

Козлова О. С.

Науковий керівник: Гречаник О. Є.

MECHANISMS FOR IMPROVING THE MANAGEMENT OF THE IMPLEMENTATION OF NATIONAL PATRIOTIC EDUCATION

Kozlova O. S.

Supervisor: Grechanyk O. Ye.

Натхнення нацією – це одна з ключових складових успішного розвитку будь-якої країни. Важливим аспектом формування гармонійного суспільства є національно-патріотичне виховання молоді. Для забезпечення ефективного впровадження цієї стратегічної мети важливим є управління цим процесом. Розглянемо механізми вдосконалення управління впровадженням національно-

патріотичного виховання.

Один із основних механізмів удосконалення управління впровадженням національно-патріотичного виховання – це *розвиток сучасних та адаптованих програм і методик*. Вони мають урахувати не лише історичний аспект, а й сучасні реалії. Розроблення й упровадження інноваційних методик надасть можливість залучити увагу молоді та зробить процес виховання цікавим і актуальним.

Ефективне управління вимагає *систематизації діяльності та постійного моніторингу* результативності заходів. Створення системи збирання й аналізування даних дозволить вчасно виявляти слабкі місця впровадження програм та коригувати стратегію. Застосування сучасних інформаційних технологій сприятиме швидкому обміну інформацією та забезпечить оперативність у прийнятті управлінських рішень. Моніторинг управлінської діяльності є ключовим інструментом для ефективного управління різними процесами та проектами, у т.ч. національно-патріотичного спрямування. Критерії моніторингу управління національно-патріотичним вихованням визначають відповідно до конкретних цілей і завдань цього напрямку виховної діяльності, зокрема це можуть бути такі:

- виконання завдань та досягнення цілей національно-патріотичного виховання;
- ефективність використання ресурсів – фінансових, людських, технічних – задля реалізації поставлених завдань;
- якість виконання програми/проєкту/завдань національно-патріотичного виховання;
- здатність реагувати на проблеми та вчасно їх розв'язувати;
- упровадження інновацій у сфері національно-патріотичного виховання й удосконалення управлінських процесів;
- забезпечення доступу до інформації для всіх учасників освітнього процесу.

Використання цих критеріїв дозволяє стежити за ходом виконання

завдань, реагувати на можливі проблеми, підвищувати ефективність управління національно-патріотичним вихованням і досягати бажаних результатів у впровадженні проєктів та стратегічних ініціатив.

Активна участь громадськості та партнерів є ключовим чинником упровадження національно-патріотичного виховання. Спільна робота з владою, освітніми установами, бізнес-середовищем і громадськими організаціями дозволить створити комплексну й ефективну систему виховання. Залучення партнерів також відкриє можливості для фінансування та обміну досвідом.

Головна роль у реалізації національно-патріотичного виховання належить педагогам – вихователям, керівників гуртків, учителям, інструкторам із фізичного виховання. Їхня підготовка та *постійне професійне вдосконалення* є важливою ланкою. Спеціальні тренінги, семінари та курси з питань національно-патріотичного виховання допоможуть педагогам ефективніше прищеплювати цінності національної ідентичності, національної пам'яті своїм вихованцям.

Залучення громадян до активної участі в упровадженні національно-патріотичного виховання можна забезпечити шляхом підтримки їхніх ініціатив. Конкурси, гранти й інші форми підтримки громадських проєктів дозволить створити різноманітні та цікаві формати роботи з різними верствами населення.

Удосконалення управління впровадженням національно-патріотичного виховання – це найважливіше завдання для будь-якої країни, орієнтованої на сталість та процвітання, особливо для країни в умовах воєнного стану. Використання сучасних методів, залучення різних груп суспільства та активна робота з партнерами сприятимуть створенню системи, яка ефективно формуватиме патріотичні цінності в молодого покоління та сприятиме підтримці національної ідентичності, готовності до відстоювання незалежності й суверенітету України.

Список використаних джерел

1. Гречаник О. Є. Професійне самовдосконалення керівника закладу загальної середньої освіти в системі духовних цінностей людини. *Духовно-інтелектуальне виховання і навчання молоді в XXI столітті* :

- міжн. період. зб. наук. пр. / за заг. ред. В. П. Баби́ча, Ю. Д. Бойчука, Л. С. Рибалко, О. М. Хвостиченка. Харків : ВННОТ, 2022. Вип. 4. 904 с.
2. Гречаник О., Борисенко Н. Актуальні проблеми менеджменту виховної діяльності. *Наукові перспективи. Сер. : Економіка*. 2023. № 1 (31). С. 272–297. DOI: 10.52058/2708-7530-2023-1(31)-258-271.

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ НАУКОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПЕДАГОГІВ ТА ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

Коптева Т. С.

Науковий керівник: Гречаник О. Є.

METHODS OF MANAGING THE SCIENTIFIC ACTIVITIES OF EDUCATORS AND EDUCATION SEEKERS

Koptieva T. S.

Supervisor: Hrechanyk O. Ye.

Сучасне освітнє середовище вимагає від педагогів і здобувачів освіти активної участі в науковій діяльності. Наукова робота стає ключовим елементом як для підвищення професійної кваліфікації педагогів, так і для глибшого розуміння студентами навчального матеріалу. У той же час наукова діяльність вимагає відповідних методів управління для досягнення успіху та відповідності вимогам сучасності.

Як правило, методи наукової діяльності поділяють на декілька груп: організаційні, педагогічні, економічні. Проте на підставі аналізування наукових досліджень щодо методів управління науковою діяльністю педагогів і здобувачів освіти ми пропонуємо іншу класифікацію, як-от: стратегічне планування та моніторинг, мотивування та стимулювання дослідницького підходу, застосування інформаційних технологій, співпраця й міждисциплінарний підхід, ефективна комунікація та ретроспекція, професійний розвиток і навчання, етичні аспекти наукової діяльності. Розглянемо докладніше ці групи методів.

1. Стратегічне планування та моніторинг наукової діяльності [2, с.17]. Чітке стратегічне планування є важливим методом управління науковою діяльністю. Педагоги та здобувачі освіти мають визначити свої наукові цілі та

завдання, розробити плани досліджень і проєктів, а також визначити критерії успіху. Моніторинг й оцінка результатів є необхідною частиною цього процесу, що дозволяє вчасно коригувати дії та досягати запланованих результатів.

2. Мотивування та стимулювання дослідницького підходу [1, с. 36]. Мотивація й активне стимулювання дослідницького підходу є важливим для успішної наукової діяльності. Учителі-практики, науковці, здобувачі освіти всіх рівнів мають бути зацікавлені у власних дослідженнях та пошуку нових знань. Це може включати в себе надання можливостей для участі в конференціях різних рівнів міжнародних, всеукраїнських, регіональних тощо, семінарах, грантах на проведення досліджень, участь у програмах академічної мобільності тощо [3, с. 218]. Одним із засобів мотивації та стимулювання є винагороди за якісну наукову діяльність, що можуть бути як морального, так і матеріального характеру: подяки, грамоти, відзнаки (державні та відомчі), премії, пам'ятні подарунки тощо.

3. Застосування інформаційних технологій [1, с. 112]. Сучасні інформаційні технології спрощують обмін науковою інформацією та дозволяють ефективніше здійснювати дослідження. Використання електронних бібліотек, наукових баз даних, спеціалізованих програм для оброблення даних робить наукову роботу більше доступною та продуктивною, дозволяє економити час на збиранні й упорядкуванні інформації, вивільняючи час саме для проведення наукових досліджень.

4. Співпраця та міждисциплінарний підхід [1, с. 132]. Співпраця між педагогами та здобувачами різних фахів дозволяє розв'язувати складні наукові завдання та створювати більше комплексні дослідження. Міждисциплінарний підхід відкриває нові можливості для інновацій та розвитку організацій. У цьому сенсі вбачаємо інтеграцію наукових досліджень з економіки та менеджменту, менеджменту й педагогіки, менеджменту та права тощо.

5. Ефективна комунікація та ретроспекція [1, с. 138]. Ефективна комунікація й система зворотного зв'язку є важливими для управління науковою діяльністю. Взаємодія між педагогами та студентами, а також між

науковцями, сприяє обміну ідеями та досвідом. Ретроспекція й оцінка результатів допомагають визначити, що працює добре, а що потребує вдосконалення, і забезпечити подальше поліпшення наукової діяльності.

6. Професійний розвиток і навчання, адаптація до змін [1, с. 178]. Постійне вдосконалення та готовність до змін допомагають досягати успіху в науковій сфері. Педагоги та здобувачі мають постійно поповнювати свої знання та навички, досліджуючи нові тенденції та методи, удосконалювати професійну компетентність, особисті якості, що важливі для професійної діяльності. У пригоді тут стають різні види освіти: формальна, неформальна, інформальна; а засобами – написання наукових статей, тез, есе, видання наукової та навчально-методичної літератури [3, с. 219].

7. Етичні аспекти наукової діяльності [1, с. 197]. Основними принципами науковців є чесність, прозорість та відповідальність за результати своїх наукових здобутків. Так, Закон України «Про освіту» (ст. 42) висуває вимогу щодо дотримання учасниками освітнього процесу академічної доброчесності – етичних принципів і правил поведінки в освітньому й науковому середовищі, що уможлиблює поряд із відповідальністю довіру до колег, визнання внеску кожної особистості в спільний пошук, прозорість і чесність в оцінюванні результатів наукової роботи.

Отже, методи управління науковою діяльністю педагогів та здобувачів освіти є важливими для досягнення якісних наукових результатів. Завдяки вищезазначеним методам можна забезпечити ефективну наукову діяльність, що сприяє як особистісно-професійному розвитку науковця, так і розвитку освіти і науки загалом.

Управління науковою діяльністю вимагає планування, стимулювання творчості, використання інноваційних технологій і співпраці між науковцями. Важливо враховувати етичні аспекти та здатність адаптуватися до змін у науковому середовищі.

Список використаних джерел

1. Важинський С. Е., Щербак Т. І. Методика та організація наукових досліджень : навч. посіб. Суми : СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. 260 с.
2. Карпіщенко О. І., Ілляшенко К. В., Карпіщенко О. О. Стратегічне планування: навч. посіб. Суми : Сумський державний університет, 2013. 446 с.

3. Гречаник О. Є., Григораш О. В. Формування науково-дослідницької компетентності майбутніх менеджерів освіти. *Trends in the development of modern scientific. Abstracts of XXXI International Scientific and Practical Conference*. Vancouver, Canada. 2021. С. 216-220. DOI: 10.46299/ISG.2021.I.XXXI.

ПРАКТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ СПІВПРАЦІ ПЕДАГОГІВ, УЧНІВ, БАТЬКІВ

Корольова А.О.

Науковий керівник: Хлебнікова Т. М.

PRACTICE OF ORGANIZING COOPERATION OF TEACHERS, STUDENTS, PARENTS

Korolova A.O.

Supervisor: Khliebnikova T. M.

Під час вивчення стану організації співпраці педагогів, учнів, батьків в закладі освіти нами було проведено анкетування суб'єктів освітньої діяльності.

Результати опитування учнів щодо педагогічної підтримки у навчанні дають можливість прийти до висновку, що у своїй більшості вчителі надають консультаційно-методичну допомогу. 11,4% вчителів здійснюють індивідуальне пояснення після уроків, 9,6% – мотивують до навчання, 8,8% – дають посилання на інші джерела інформації, разом з тим було виявлено що лише 6,7% – застосовують цікаві, інтерактивні методи навчання.

З питання підтримки з боку вчителів, учні надали наступні відповіді:

- вчителі мене підтримують (так – 20,6%, переважно так – 53,8%, переважно ні – 18,5% , ні -7,1%);
- вчителі вірять в мене і мої сили (так – 26,2%, переважно так - 44%, переважно ні – 18,5% , ні – 11,3%);
- вчителі мене поважають (так – 33,6%, переважно так – 51,4%, переважно ні – 9,8%, ні – 5,2%).

28,3% – учнів стверджують, що їм комфортно навчатися в гімназії 54,5% – в цілому комфортно, 12,6% – не дуже комфортно, 4,9% – не комфортно. Майже усі учні (97,4%) стверджують, що в ЗЗСО створені сприятливі умови для навчання. Але тільки 2/3 школярів погоджуються, що

атмосфера уроку сприяє розвитку творчих здібностей. Взаєморозуміння з більшістю педагогів знаходять 82,5% учнів. Для переважної більшості дітей участь у проведенні різних видів позакласної та позашкільної роботи сприяє бажанню приєднуватися до онлайн заходів. Необхідно звернути увагу, що майже 63% учнів не приймають участі в розробці важливих для життя закладу загальної середньої освіти рішень.

Що ж стосується другого блоку питань «Відносини у сім'ї», то тут отримані такі результати. 15% респондентів вважають, що в сім'ях не створюється позитивне відношення до школи. Хоча 94,8% учнів люблять свій дім та домашню атмосферу, на жаль існує невелика, але важлива, кількість дітей, які не люблять свою домівку (5,2%). У 1/5 школярів батьки цікавляться їхніми шкільними справами тільки іноді. З такою ж періодичністю у більш, ніж 60% дітей батьки цікавляться відносинами з друзями у класі.

Дослідження показало, що вчителі використовують такі форми комунікації з батьками як: індивідуальне спілкування з батьками (89,1%), батьківські збори (65,2%), профіль у соціальних мережах (2,2%), через електронний журнал « HUMAN» (2,2%).

Крім того, аналіз результатів опитування дозволив зробити висновки, що у закладі освіти реалізується простір дитинства, який будується на засадах рівності, діалогу, співпраці, реалізується концепція Нової української школи, яка спрямована на те, щоб побудувати довіру між гімназією, учнями, батьками, батьки створили свої органи громадського самоврядування, а отже – мають можливість впливати на освітній та виховний процес, в гімназії панує доброзичлива атмосфера, що свідчить з відповідей дітей, чи хочуть вони відвідувати гімназію.

Поряд з цим було виявлено проблеми в реалізації управлінської підтримки суб'єктів освітньої діяльності які покладені в основу розробленої нами комплексно-цільової програми з удосконалення організації співпраці педагогів, учнів, батьків за такими напрямками: аналітично-прогностична діяльність, робота з педагогічним колективом, робота з батьками, робота

з учнями.

Подальшим напрямком нашої роботи буде експертна оцінка прогнозованої якості комплексно-цільової програми.

ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ З РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ВЧИТЕЛЯ

Косенко Л. П.

Науковий керівник: Хлебнікова Т. М.

ACTIVITIES OF THE HEAD OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION ON THE DEVELOPMENT OF THE TEACHER'S PEDAGOGICAL SKILLS

Kosenko L. P.

Supervisor: Khliebnikova T. M.

У нинішніх реаліях особливе місце займає проблема освіти, яка привертає увагу вчених, практиків і, зокрема, його адміністративних підрозділів. Актуальність цього питання в основному обумовлена необхідністю реформування освіти та модернізацією сфери управління. Тому питання управлінської підтримки зростання педагогічної майстерності педагогів залишається актуальним і сьогодні.

Педагогічна діяльність в будь-якій формі являє собою з точки зору функціональної структури і психологічного змісту складну, багатоаспектну задачу. Педагогічна діяльність носить управлінський характер, але також потребує управління з боку керівника загальноосвітнього закладу та удосконалення [4, с.70].

Управляти – значить вести інших до успіху і самореалізації. Нова філософія освіти вимагає формування вчителя нового типу, ставлячи завдання з підготовки педагога-гуманіста, здатного до самовдосконалення, саморозвитку, рефлексії, спроможного вільно орієнтуватися в соціальних і природних умовах, який розуміє особливості культурного розвитку, необхідність духовного зростання, всебічний розвиток особистості, досягнення вершин на кожному щаблі освіти, а це потребує мотиваційного підходу до

управління.

Адміністрація має спрямовувати свою діяльність на те, щоб кожен учитель зі своїм власним творчим підходом домогся результатів, а також на створення сприятливого соціально-психологічного клімату, беручи до уваги, що учні, вчителі, батьки – рівноправні суб'єкти освітнього процесу. Вирішення завдань, спрямованих на становлення успішної особистості учня, вимагає від учителя високого рівня професійної зрілості [1].

Реалізуючи інноваційні підходи до управління, а вданому випадку мотиваційне управління зорієнтоване на свідоме та цільове використання засобів мотивації Т. Хлебнікова вважає, що основне завдання керівника полягає у створенні прагнення працівників до активної діяльності [3; с. 74]. У науковій літературі зазначено, що мотиваційне управління передбачає: знання суттєвих потреб працівників; урахування їхніх особистісних особливостей; розуміння цілей, бажань, прагнень; реалізацію індивідуального підходу; урахування міжособистісних стосунків у колективі; уміння заохочувати; підтримку та своєчасну допомогу; знання про ставлення працівників до роботи; доброзичливість у спілкуванні з підлеглими; толерантність та естетичність; повагу до персоналу; знання себе й особливостей своєї поведінки.

З метою формування програми професійного й особистісного розвитку педагога, необхідно діагностувати проблеми, які виникають, визначити рівень його професійної майстерності [4], проводити тестування, опитування, консультування за участю психолога, що стає приводом для діалогу з педагогом, для емоційно-особистісного контакту з ним. Все це сприяє розвитку позитивної мотивації у педагогів, створенню атмосфери співробітництва в колективі.

Серед ефективних способів стимулювання вчителів виділяємо моральне стимулювання, участь в управлінні вчителями, підтримку керівництва і вчителів, професійний і кар'єрний ріст вчителів. Такий підхід в управлінні дозволяє формувати модель викладачів що володіють інноваційними технологіями навчання і виховання, фахівців, професіоналів, соціально

активних особистостей, здатних здійснювати індивідуальні підходи, удосконалювати методику викладання предметів, виховувати творчу особистість учнів – майбутній науковий та інтелектуальний потенціал країни, демократичний, відповідальний і вимогливий у спілкуванні з учнями. Такі вчителі володіють розвиненими організаторськими здібностями, займаються самоосвітою і залучають учнів до навчання.

Крім того, за словами О. Перехейди, неможливо правильно вибудувати роботу з вчителями щодо підвищення педагогічної майстерності без урахування таких факторів:

а) діапазон знань, інтересів і здібностей, що відповідає рівню освіти і професійної підготовки кожного вчителя;

б) атмосфера поваги і довіри до вчителя в колективі, увага до його потреб і запитів;

в) встановлення міцних ментальних відносин між вчителями, учнями та їх батьками;

г) всебічна підтримка самоствердження вчителя в колективі, підвищення його професійної підготовки;

г) підтримка вчителя в усвідомленні, узагальненні його досвіду на основі інтеграції теорії та практики [2].

У процесі організованої наукової, методичної роботи підвищується компетентність вчителя як одна із провідних характеристик професійної майстерності вчителя, удосконалюється здатність реалізувати свої знання на практиці, відбувається оволодіння всім необхідним комплексом педагогічних ключових компетентностей, розширюється загальний кругозір. Це допомагає вчителю виробити свій педагогічний стиль, передбачити труднощі, пов'язані з особистісним розвитком, досягти високого рівня теоретичної підготовки, оперативно та гнучко реагувати на виклики часу, розвивати власні творчі здібності.

Список використаних джерел

1. Завалевський Ю. Управління процесом професійного зростання вчителя. *Рідна школа*. 2012. № 4–5 (квітень-травень). 52–58 с.

2. Ізбаш С. С., Бутурліна Ю. О. Управлінська підтримка зростання професійної майстерності педагога. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*, 2009. № 3. 56–59 с.
3. Хлебнікова Т. М. Управління процесом розвитку педагогічного колективу закладу загальної середньої освіти. *Управління школою*, 2020. № 22–24. С. 70–79.
4. Хлебнікова Т. М. Оцінка рівня професійної майстерності вчителя *Управління школою*, 2011. № 22–24.

ПРОБЛЕМИ В УПРАВЛІННІ ПРОЦЕСОМ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

Крутогуз І. В.

Науковий керівник: Темченко О. В.

PROBLEMS IN MANAGING THE PROCESS OF DEVELOPING THE INFORMATION CULTURE OF PARTICIPANTS IN THE EDUCATIONAL PROCESS

Krutoguz I. V.

Supervisor: Temchenko O. V.

Дослідження проблеми розвитку інформаційної культури учасників освітнього процесу та управління цим процесом з часом стає все більш актуальним.

Інформаційна культура, як науковий термін, не має однозначного визначення.

Виходячи з трактування інформаційної культури як системи знань про інформацію та умінь працювати з нею на рівні творчого перетворення (збирання, обмін, накопичення, зберігання, поширення, використання), а також знань про інформаційне середовище, нами було розроблене дослідження, яке стосувалось проблеми управління розвитком інформаційної культури учасників освітнього процесу.

Практичною базою дослідження став комунальний заклад «Солоницівський ліцей № 3 Солоницівської селищної ради».

Дослідження показало відсутність системи в управлінні розвитком інформаційної культури учасників освітнього процесу (далі – ІКУОП).

За допомогою діагностичних методик проведено аналіз проблеми

розвитку ІКУОП. Комплексне дослідження складалось із таких мікродосліджень:

- самооцінка та оцінка рівня інформаційної компетентності вчителів;
- оцінка інформаційної компетентності здобувачів освіти, визначення напрямів використання комп'ютера здобувачами освіти, старшокласниками в позаурочний час і під час уроків; визначення інформаційних потреб здобувачів освіти в аспекті розвитку інформаційної культури;
- встановлення рівня інформаційної культури вчителів, здобувачів освіти та членів адміністрації;
- визначення стану організації науково-методичної роботи з розвитку інформаційної культури вчителів;
- визначення рівня управлінської діяльності щодо розвитку ІКУОП.

Визначено, що заклад освіти в цілому забезпечений необхідною комп'ютерною технікою, проте вона використовується неефективно. Потребують удосконалення такі напрямки роботи, як:

- проведення власної навчально-методичної діяльності на базі закладу освіти;
- встановлення та забезпечення ліцензійного програмного забезпечення;
- організація вивчення комп'ютерних та інформаційних технологій у позаурочний час;
- комп'ютерне тестування і контроль знань здобувачів освіти;
- видання методичних розробок, шкільних збірників: альманахів, газет;
- розробляння методик проведення уроків з різних предметів на основі мультимедійних та інформаційно-комунікаційних технологій;
- створення бази даних мультимедійних уроків;
- створення змістовного банку даних педагогічних працівників, що запроваджують у системі інформаційно-комунікаційні технології;
- створення довідково-бібліографічного апарату медіатеки (тематична картотека; алфавітно-видова картотека; віртуальний довідково-бібліографічний апарат);
- розробляння проєктів дистанційної освіти.

Рівень інформаційної компетентності та культури вчителів достатній, інформаційної культури здобувачів освіти – середній.

Рівень організації науково-методичної роботи щодо розвитку інформаційної культури педагогів достатній.

Встановлено достатній рівень управлінської діяльності щодо розвитку ІКУОП. Потребують покращення такі напрямки роботи керівника, як: підвищення рівня діагностичного забезпечення планування роботи учителями щодо розвитку інформаційної культури; робота по підвищенню рівня інформаційної компетентності вчителів і здобувачів освіти, як основного компонента інформаційної культури та рівня професійної ініціативи вчителів, налагодження чітко визначених організаційних взаємозв'язків у системі роботи з розвитку інформаційної культури, бачення керівником закладу цілісної системи роботи щодо цього.

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЕРІВНИКА: ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ

Лаушкін А. М.

Науковий керівник: Темченко О. В.

DEVELOPMENT OF THE PROFESSIONAL POTENTIAL OF THE MANAGER: A PRACTICAL ASPECT

Laushkin A.M.

Supervisor: Temchenko O. V.

Успіх кожної справи залежить від навичок і компетентності людей, які нею займаються, а успіх будь-якої організації/установи/підприємства напряму пов'язаний з професійною компетентністю менеджерів різних ланок, їхнього вміння реалізувати повною мірою власний професійний потенціал у діяльності.

Практичне дослідження стану розвитку професійного потенціалу керівника закладу загальної середньої освіти проводилось на базі шкіл управління освіти Київської райдержадміністрації міста Харкова.

Дослідженням було охоплено десять шкіл, загальна кількість

респондентів становила 10 осіб, серед яких директори з різним педагогічним стажем і досвідом роботи на посаді керівника.

Було визначено стан управлінської компетентності керівників з використанням методики опитування, яка складалась із двадцяти тверджень щодо управління членами колективу, методів прийняття управлінських рішень, організації роботи працівників на основі співпраці тощо.

Встановлено, що загальний рівень управлінської компетентності керівників є дещо вищим за середній. Так, зокрема, двоє респондентів отримали загальну оцінку в межах 20-46 балів, що свідчить про необхідність учитися організувати та контролювати роботу підлеглих. Відмітимо, ці керівники мають стаж управлінської діяльності менше трьох років. Ще три респонденти показали високий рівень управлінської компетентності (оцінка в межах 74-100 балів). Вони мають стаж роботи на посаді директора школи понад 10 років, використовують в управлінні персоналом ключові положення партисипативного підходу.

50 % опитаних набрали від 47 до 73 балів, що свідчить про використання ними ефективних засобів управління людьми в організації, наявні достатньо розвинені професійні якості менеджера та можливості щодо професійного зростання.

Ще одне дослідження стосувалось оцінювання лідерських якостей керівників. Воно показало, що прагнення до лідерства притаманне всім респондентам, але лише 80 % із них, на думку опитаних працівників шкіл, є реальними лідерами, а 20 % мають статус формальних лідерів.

Відтак, на основі результатів цих та інших мікродосліджень нами рекомендовано респондентам задля розвитку професійного потенціалу удосконалювати навички: роботи з людьми; налагодження системи комунікацій в організації; отримання надійної інформації та її ефективного оцінювання; прийняття нестандартних управлінських рішень; знаходження проблеми та рішення в умовах, коли альтернативні варіанти дії, інформація та цілі незрозумілі або викликають сумнів; вибору потрібної альтернативи,

знаходження оптимального варіанту за умов обмеженості часу та недоступності інших видів ресурсів тощо.

Подальша робота передбачає укладення програми саморозвитку професійного потенціалу керівника та формулювання методичних рекомендацій щодо її впровадження.

ФОРМУВАННЯ ДОСЛІДНИЦЬКИХ НАВИЧОК МЕНЕДЖЕРА ЯК УМОВА ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ

Малихін М. С.

Науковий керівник: Гречаник О. Є.

FORMATION OF THE RESEARCH SKILLS OF THE MANAGER AS A CONDITION FOR THE IMPLEMENTATION OF INNOVATIONS

Malyhin M. S.

Supervisor: Grechanyk O. Ye.

Сучасний менеджер стикається з постійною необхідністю адаптації до змін, упровадження інновацій та виконання складних завдань. У цьому контексті формування дослідницьких навичок стає критично важливим елементом успішного керівництва. Дослідження дозволяє менеджерам краще розуміти ринок, прогнозувати тенденції та визначати стратегії розвитку. Проте дослідницькі навички не лише допомагають збирати дані, але й визначати новаторські можливості. Менеджер має бути готовим упроваджувати інноваційні рішення, що базуються на об'єктивних дослідженнях, аби забезпечити конкурентоспроможність компанії. Пропонуємо розглянути ключові аспекти формування дослідницьких навичок менеджерів.

Розуміння потреб ринку та клієнтів.

Однією з важливих дослідницьких навичок є вміння збирати та аналізувати інформацію про потреби ринку та клієнтів. Менеджер має бути здатний визначити та прогнозувати зміни в попиті, а також розуміти, як змінюються уподобання споживачів.

Використання сучасних дослідницьких методів.

Засоби дослідження постійно зростають у розмаїтті та доступності. Менеджер має вміти ефективно використовувати анкетування, фокус-групи, онлайн-опитування та інші методи дослідження для отримання найбільше точної та повної інформації.

Організація дослідницької діяльності на засадах системного підходу.

Системаний підхід до досліджень дозволяє менеджерам створювати тривалий стратегічний план для вирішення питань і вдосконалення діяльності компанії. Постійний моніторинг та оновлення досліджень дозволяють уникати застарілих стратегій.

Розвиток критичного мислення.

Критичне мислення важливе в процесі наукового дослідження, оскільки дозволяє менеджерам аналізувати інформацію, визначати її достовірність та робити обґрунтовані висновки. Ця навичка допомагає уникати стереотипного мислення та обирати нові підходи до розв'язування проблем.

Розвиток комунікації.

Дослідницькі навички мають включати не лише здатність аналізувати інформацію, але й уміння ефективно обговорювати результати досліджень у команді. Здатність передати ідеї та рекомендації іншим членам команди є важливою для успіху реалізації стратегій.

Отже, формування дослідницьких навичок є важливою складовою успішного менеджера в епоху постійних змін. Розвиток цих навичок дозволяє створювати стратегії на основі об'єктивних даних, пристосовуватися до нових умов та інноваційно мислити. Застосування дослідницьких підходів в управлінській діяльності відкриває нові можливості, створює умови для сталого успіху бізнесу й уможливорює реалізацію інновацій.

Список використаних джерел

3. Гречаник О. Є., Григораш В. В. Формування науково-дослідницької компетентності майбутніх менеджерів освіти. *XXXI Міжнародна науково-практична конференція «Trends in the development of modern scientific»*. Ванкувер, Канада. 2021. С. 216-220.
4. Grygorash V., Grechanyk O. Forming acmeological competence of potential education managers. *Theory and Practice of Future Teacher's Training for Work in New Ukrainian School: monograph* / Edit. I. F. Prokopenko, I. M. Trubavina. Prague, 2020. P. 102–112.

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ ПОЗИЦІЇ ВЧИТЕЛЯ

Мальована Ю. Ю.

Науковий керівник: Темченко О. В.

PRACTICAL ASPECTS OF MANAGEMENT OF THE DEVELOPMENT OF THE TEACHER'S PROFESSIONAL POSITION

Malovana Yu. Yu.

Supervisor: Temchenko O. V.

Професійна позиція вчителя є професійно-особистісною характеристикою, що виражається в системі ціннісних ставлень педагога до власної діяльності, її результатів, учасників освітнього процесу і до самого себе. Професійна позиція спеціаліста забезпечує умови для реалізації професійно-рольових функцій у процесі вирішення професійних задач.

Професійна педагогічна позиція є усвідомленою настановою вчителя на виконання педагогічної діяльності в системі готовності до здійснення професійно-педагогічних функцій.

Діяльність адміністрації у питаннях розвитку ППП передбачає оптимізацію управління процесом розвитку професійної позиції вчителя та спрямування педагога на неперервне самовдосконалення як підґрунтя цього процесу.

На базі Комунального закладу «Харківський ліцей № 16 Харківської міської ради» проведено практичне дослідження стану управління розвитком професійної позиції вчителя.

Для цього було створено робочу групу, до складу якої ввійшли досвідчені педагоги й управлінці в сфері освіти.

Дослідження передбачало:

а) діагностику наявного рівня сформованості професійної позиції вчителя (за окремими компонентами);

б) вивчення стану управління розвитком професійної позиції вчителя школи:

в) визначення ефективності системи науково-методичної роботи з розвитку професійної позиції вчителя.

Було з'ясовано, що вчителі школи мають достатній рівень професійної позиції, стан організації науково-методичної роботи в аспекті розвитку професійної позиції вчителя знаходиться на середньому рівні, управління розвитком професійної позиції вчителя закладу освіти – середній рівень.

Визначено проблеми в управлінні розвитком професійної позиції вчителя:

- науково-методичної роботи не враховує особливості особистісних якостей вчителів, рівень їхньої мотивації, комунікативні здібності і необхідність стимулювання до самовдосконалення;
- питанням формування професійної позиції вчителя, яку окремому об'єкту, в системі НМР школи взагалі не приділяється уваги;
- зміст навчання у системі науково-методичної роботи занадто затеоретизований, не враховує наявні в ліцеї конкретні педагогічні ситуації, тобто не відповідає вимогам практики, близької і зрозумілої вчителям, що не сприяє ефективності роботи щодо підвищення рівня професійної позиції вчителя;
- особливої уваги керівництва потребує формування інтегративних умінь учителів (цілепокладання, планування, вибір засобів освітньої діяльності, а також уміння рефлексувати результати власної діяльності і проявів особистісних якостей та рефлексувати діяльність здобувачів освіти).

На діагностичній основі розроблено комплексно-цільову програму «Удосконалення управлінської діяльності з розвитку професійної позиції вчителя», яка складається із п'яти етапів (інформаційний, мотиваційний, прогностичний, організаційний, рефлексивний). Термін реалізації програми становить 2,5 роки.

Проведено експертизу КЦП, яка показала що програма розроблена на достатньому рівні (оцінка – 0,85) й може бути впровадженою в систему роботи закладу освіти. Оцінка умов і можливостей ЗЗСО, створених для реалізації

комплексно-цільової програми становить 0,8, що відповідає достатньому рівню. Керівництву закладу освіти рекомендовано впровадити КЦП в систему роботи.

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Мармаза В. В.

Науковий керівник: Хлєбнікова Т. М.

RESEARCH OF THE PROBLEM OF ORGANIZATIONAL CULTURE FORMATION

Marmaza V. V.

Supervisor: Khliebnikova T. M.

За умов інтеграції України до економічного світового простору, ринків виробництва та збуту товару, надання якісних послуг важливим стає пошук ефективних підходів до управління організаціями, підвищення їх конкурентоспроможності.

Культуру організації у сучасному діловому світі розглядають як філософію, яка зумовлює відносини між працівниками, ставлення до споживачів, партнерів, конкурентів. Це система формальних і неформальних правил, норм діяльності, стилю керівництва, показників задоволеності умовами та результатами праці. Формування культури організації стає важливим засобом розвитку компанії, удосконалення роботи з персоналом, визначення правил взаємодії з клієнтами, створення репутації.

Вивчення феномену культури організації має велике прикладне значення, оскільки вона дозволяє керівникам вирішувати складні проблеми сучасних компаній на наукових засадах, враховуючи фактори суспільного розвитку, економічні й політичні процеси, тенденцію інтелектуалізації праці, інноваційні технології та результати діагностики внутрішнього стану організації.

Таким чином, актуальність означеної проблеми та її недостатня науково-прикладна розробленість визначили тему кваліфікаційного дослідження:

«Управління процесом формування культури організації». Мета на основі аналізу теоретичних засад формування культури організації та вивчення її стану у базовій компанії розробити цільовий проєкт з формування культури організації.

Для досягнення мети дослідження поставлено такі завдання: 1. Розкрити сутність теорії та моделей культури організації. 2. З'ясувати особливості управління процесом формування культури організації. 3. На основі аналізу стану культури у базовій компанії розробити цільовий проєкт з управління формуванням культури організації. 4. Провести експертне оцінювання розробленого проєкту та визначити умови для його впровадження.

На базі ТОВ «ПЕНТА-АГРО» було проведено емпіричне дослідження означеної проблеми за методикою К. Камерона і Р. Куїна. Респондентами були 146 працівників компанії.

Встановлено, що на даний час домінуючим типом культури організації є ринковий, у майбутньому працівники бажали б його зберегти. В компанії сформульована місія та система цілей; працівники усвідомлюють стратегію, налаштовані на успішність; адміністрація розуміє доцільність впровадження інновацій та вплив конкурентного середовища на організацію.

Водночас є прагнення посилити елементи ахдократичної культури, що пом'якшить стосунки в колективі, оптимізує соціально-психологічний клімат, сприятиме удосконаленню стилю керівництва.

За результатами діагностування, було розроблено проєкт з управління формуванням культури організації, метою якого є цільове управління культурою організації. Проєкт розрахований на два роки: 2024 р. та 2025 р.

Було здійснено експертне оцінювання проєкту фахівцями, які за узгодженими критеріями, показниками та шкалою оцінювання визначили, що він розроблений на достатньому рівні.

Ми надали рекомендації щодо створення умов для впровадження проєкту, які стосуються удосконалення системи інформаційного забезпечення проєктної діяльності, оптимізації цілепокладання, підтримання сприятливого клімату в

трудовому колективі, оновлення системи стимулювання в компанії, підвищення професіоналізму працівників тощо.

Результати дослідження було оприлюднено під час The 4th International scientific and practical conference «Actual problems of modern science» (Boston, USA, 2023 р.). Міжнародної науково-практичної конференції «Теоретико-методологічні засади підготовки менеджера освіти та викладача вищої школи» (Суми, 2023), Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Розвиток системи управління закладом освіти: Європейська практика та досвід України» (Харків, 2023) та студентської науково-практичної конференції «Управління закладами освіти в нових освітніх реаліях» (Харків, 2023).

РЕЗУЛЬТАТИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМ ІМІДЖУВАННЯ В УМОВАХ НАУКОВО-ДОСЛІДНОЇ ПРАКТИКИ

Мацкевич А. В.

Науковий керівник: Мармаза О.

RESULTS OF THE STUDY OF INTERVENTION PROBLEMS IN THE CONDITIONS OF SCIENTIFIC PRACTICE

Matskevych A. V.

Supervisor: Marmaza O. I.

Під час науково-дослідної практики у базовому закладі освіти ми провели дослідження стану іміджу вчителів. Здійснення реалізації поставлених під час дослідження завдань забезпечувалося певними методами, серед яких: анкетування, бесіди, використання факторно-критеріальної моделі, аналіз документації, інтерпретація результатів.

Основне завдання бесід з учителями, керівниками закладу полягало в одержанні даних щодо характеру мотивів діяльності учителів, їхніх ціннісних орієнтацій, індивідуально-особистісних особливостей, визначенні ставлення до самовдосконалення (саморозвитку, самоосвіти, самовиховання), встановленні рівня потреб у отриманні матеріальної допомоги, рівня задоволеності

організацією науково-методичної роботи, з'ясуванні наявного цілепокладання у діяльності, встановлення відповідності цілей діяльності педагога і цілей діяльності закладу освіти.

Анкетування мало на меті з'ясування уявлення вчителів про особистісно-професійний імідж, його роль у педагогічній діяльності і рівні впливу на результати цієї діяльності; виявлення особистісного ставлення вчителів до необхідності самоосвіти й саморозвитку, до самовдосконалення; з'ясування факторів, які впливають (стимулюють чи перешкоджають) на професійне самовдосконалення, визначення шляхів формування особистісно-професійного іміджу вчителя, діагностику системи науково-методичної роботи з точки зору вчителів і членів адміністрації щодо впливу на предмет дослідження.

Аналіз документації закладу (річний план роботи, документація з атестації педагогічних працівників) надали уявлення про напрями науково-методичної роботи, індивідуальну роботу керівництва з учителями стосовно підвищення рівня особистісно-професійного іміджу вчителів.

Психолого-педагогічна діагностика і самодіагностика проводились з метою з'ясування адекватності самооцінки; діагностики рівня вмотивованості вчителів, визначення комунікативних умінь; здібностей до здійснення самореалізації, самоаналізу; діагностики освітнього середовища у закладі освіти.

Імідж вчителя як цілісне явище буде досліджено за факторно-критеріальною моделлю О. Горovenко [1]. Для створення еталону особистісно-професійного іміджу вчителя авторка визначила його критеріальну основу – критерії та показники.

Так, критеріями мотиваційно-ціннісного фактору є: вмотивованість до професійного розвитку та саморозвитку; ціннісне ставлення до професійно-педагогічної самореалізації; соціально активна життєва та педагогічна позиція.

Компетентнісний фактор характеризується такими критеріями: продуктивна співпраця з різними соціальними групами; наявність і поповнення знань із педагогіки, психології, іміджології; креативність та ініціативність.

Діяльнісний фактор вбирає в себе такі критерії, як: прагнення до цілепокладання в діяльності; здатність до самоорганізації та самоконтролю; здатність до рефлексії.

Критеріями комунікативного фактору виступають: культура мовлення; комунікативні поведінка; емоційна стабільність.

З огляду на отриманий нами результат – 0,62, рівень сформованості особистісно-професійного іміджу вчителів базового закладу є достатнім.

За результатами діагностування, було розроблено комплексно-цільову програму «Удосконалення іміджу вчителя». Загальна мета: сприяння формуванню та розвитку особистісно-професійного іміджу вчителя; створення умов для підвищення рівня особистісно-професійного іміджу вчителя; підвищення рівня організації науково-методичної роботи в закладі та рівня управлінської майстерності керівника освітньої установи з проблеми організації науково-методичної роботи щодо формування особистісно-професійного іміджу вчителя.

Список використаних джерел

1. Горovenko O. A. Формування особистісно-професійного іміджу вчителя засобами самопрезентації. Харків : Основа, 2013. 112 с.

СТВОРЕННЯ ВНУТРІШНЬОЇ СИСТЕМИ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ: ПРАКТИЧНІ ПИТАННЯ

Машков А. А.

Науковий керівник: Темченко О. В.

CREATION OF AN INTERNAL STAFF TRAINING SYSTEM IN THE ORGANIZATION: PRACTICAL ISSUES

Mashkov A. A.

Supervisor: Temchenko O. V.

В умовах бізнес-середовища та розвитку технологій, що швидко змінюються, організація навчання персоналу (далі – ОНП) стає вирішальною у забезпеченні конкурентоспроможності та стійкості організаційного розвитку.

Необхідність адаптації до нових реалій, постійне оновлення знань та

навичок, розвиток компетентностей персоналу вимагає від організацій переосмислення стратегічного підходу до навчання персоналу та його ефективної реалізації.

Навчання персоналу (далі – НП) включає комплекс процесів, спрямованих на забезпечення засвоєння працівниками нових знань, вмінь, навичок, а також розвиток їхніх професійних та особистісних компетенцій. НП є основним інструментом для підвищення якості роботи, адаптації до змін, підвищення продуктивності праці, забезпечення конкурентоспроможності та розвитку персоналу.

ОНП передбачає вивчення теоретичних засад та практичних аспектів організації навчання, розгляд існуючих моделей та підходів до НП, аналіз ефективності навчальних програм та методів оцінки результатів навчання.

Дослідження стану ОНП проводилось на базі комунального закладу «Харківський ліцей № 37 Харківської міської ради».

З'ясували, що організація навчання педагогів (саме ця категорія працівників є найбільшою за чисельністю в організації) проводиться в межах науково-методичної роботи і охоплює незначний спектр їх потреб.

Навчання педагогів здійснюється перманентно, але це відбувається за межами ліцею і включає такі форми підвищення кваліфікації, як: курси, вебінари, семінари, тренінги тощо.

Установлено також, що тематику, спрямованість навчальних заходів учителі визначають самостійно, за власним бажанням. Адміністрацією не ведеться спеціальна робота щодо спрямування вчителів у цьому аспекті, що призводить часто до того, що не всі отримані педагогами знання, уміння та навички реалізуються ними в робочому процесі («навчання заради навчання»), не спрямовуються на реалізацію цілей організації.

Відтак, рекомендовано створити в закладі освіти систему навчання персоналу, що передбачає реалізацію керівником таких кроків:

1. Проведення опитування (HR-аудит) співробітників щодо того, яких ЗУНів їм не достає для якісної реалізації освітнього процесу (особливо в

умовах НУШ). Результатом такої роботи стане розуміння того, яким чином має бути організоване НП.

2. Визначення методів та формату навчання. Керівник вибирає оптимальні методи та формати навчання, такі як наставництво, тренінги, семінари, онлайн-курси, щоб забезпечити максимальну ефективність навчальних заходів.

3. Планування НП, за необхідності внесення змін до програми навчання, визначення педагогів, які можуть виступити в ролі вчителів (це мають бути висококваліфіковані співробітники, які мають високі результати в роботі). Якщо ж навчання відбувається за межами організації, то завданням керівника є узгодження потреб організації в фахівцях з певною базою знань та відповідністю їм тематики освітніх програм.

4. Планування ресурсів. Керівник забезпечує наявність необхідних ресурсів, таких як викладачі, тренери, аудиторії, навчальні матеріали, для успішного проведення навчання.

5. Організація оцінювання ефективності навчання включає визначення критеріїв оцінювання; забезпечення збору даних.

6. Не менш важливим етапом у процесі організації НП *моніторинг та аналіз результатів*.

Організоване в такий спосіб НП надає працівникам інформацію про наявний стан справ в організації, сприяє правильному розумінню ними того, як розвиватиметься організація найближчим часом і в стратегічній перспективі; підвищує рівень трудової мотивації, відданості співробітників справі організації, в якій вони працюють.

ПРОБЛЕМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЦЬКОЇ РОБОТИ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Меліхов Є. М.

Науковий керівник: Темченко О. В.

PROBLEMS IN THE ORGANIZATION OF SCIENTIFIC AND RESEARCH WORK IN AN INSTITUTION OF GENERAL SECONDARY EDUCATION

Melikhov Ye. M.

Supervisor: Temchenko O. V.

Практичне дослідження стану здійснення науково-дослідницької діяльності учасниками освітнього процесу в закладі загальної середньої освіти показало, що навіть в умовах воєнного стану в країні така робота проводиться.

Закладом, на базі якого нами розв'язувались завдання практичного пошуку, стала «Харківська гімназія № 115 Харківської міської ради».

У школі проводиться певна науково-дослідницька робота вчителями і здобувачами освіти. Вчителі готують учнів до участі в різноманітних конкурсах, турнірах, олімпіадах, різних етапах конкурсу-захисту наукових робіт МАН. Самі педагоги беруть участь у щорічних конкурсах «Вчитель року», «Класний керівник року» тощо. Проте останнім часом рівень організації цієї роботи дещо знизився.

Сплановане нами дослідження стану управління науково-дослідницькою роботою в закладі освіти в навчальному закладі складалось із п'яти мікродосліджень: стан сформованості умінь і навичок учителів до науково-дослідницької діяльності; рівень організації науково-дослідницької роботи здобувачів освіти, рівень організації науково-дослідницької роботи вчителів; організація науково-методичної роботи щодо організації науково-дослідницької роботи в школі; стан управлінської діяльності щодо організації науково-дослідницької роботи.

За результатами дослідження з'ясовано, що:

- рівень сформованості умінь і навичок учителів до науково-дослідницької діяльності є середнім,

- рівень організації науково-дослідницької роботи учнів є недостатнім;
- рівень організації науково-дослідницької роботи вчителів є недостатнім;
- організація науково-методичної роботи щодо організації науково-дослідницької роботи в школі знаходиться на середньому рівні;
- рівень управління науково-дослідницькою діяльністю в навчальному закладі є критичним.

Відтак було сформульовано проблему в управлінні науково-дослідницькою роботою – відсутність системи у даному напрямі управлінської діяльності.

Розроблена для вирішення даної проблеми комплексно-цільова програма «Удосконалення управління науково-дослідницькою діяльністю в закладі освіти» містить сім блоків: інформаційно-методичне забезпечення; діяльність адміністрації; діяльність педагогічних працівників; діяльність здобувачів освіти; самоосвіта керівника; співробітництво із закладами науки та освіти; управління виконанням програми.

По кожному блоку сформульовано завдання, розроблена відповідна система заходів.

Передбачається реалізація програми впродовж два років.

Було проведено експертизу комплексно-цільової програми. Експертна оцінка становить 0,89, що відповідає достатньому рівню.

Охарактеризовано умови, які необхідно створити в закладі освіти для ефективного впровадження комплексно-цільової програми та надано методичні рекомендації по її впровадженню.

ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ КЕРІВНИКА ОРГАНІЗАЦІЇ

Останін В. О.

Науковий керівник: Мармаза О. І.

FORMATION OF THE IMAGE OF THE HEAD OF THE ORGANIZATION

Під час виконання кваліфікаційної роботи на тему «Формування іміджу керівника організації» проведено комплексне дослідження стану теорії та практики формування іміджу керівника організації. Було поставлено та вирішено такі основні завдання:

1. Здійснено аналіз поняття іміджу особистості та з'ясовано його складові.

Аналіз літературних джерел з питань сутності та структури іміджу дозволив визначити, що імідж – це стійкий, емоційно забарвлений образ, спрямований на створення, підтримання та посилення позитивної суспільної думки про престиж та репутацію людини. Популярність, стабільність, престиж, репутація, авторитетність конкретної людини залежать саме від її іміджу. А імідж, як відомо, є центральним компонентом сфери нематеріальних ресурсів будь-якого індивіда. Імідж складається з природних та штучно створених властивостей особистості.

2. Схарактеризовано вимоги до іміджу керівника організації.

Встановлено, що імідж керівника організації значно впливає на розвиток компанії, її становище на ринку. Професійний імідж керівника – це комплексне поняття, що складається з кількох аспектів: манера поведінки; ораторські навички; здатність вселяти довіру; вміння мотивувати інших; зовнішній вигляд; грамотність та ерудованість; повага з боку колег; активна позиція у професійній галузі; зацікавленість у розвитку компанії; вміння брати відповідальність за власні рішення та вчинки своїх підлеглих; висока працездатність та ділова енергійність; виражені лідерські якості; націленість на результат, активність після вживання тактичних і стратегічних заходів, бажання як розвивати компанію, а й займатися саморозвитком.

3. Досліджено процес проектування іміджу керівника організації, зокрема ІТ.

Визначено, що процес проектування іміджу багатогранний та складний. Виділяють такі стадії проектування та розвитку іміджу керівника ІТ організації:

- стадія рефлексії включає сприйняття та усвідомлення суб'єктом того, як його сприймають інші;
- постановка мети: створення іміджу передбачає розробку дерева цілей (основна мета, підцілі, завдання);
- стадія проєктування та конструювання іміджу полягає у створенні моделі майбутнього іміджу, підбору іміджетворних символів, що найбільш адекватно виражають спроектований імідж;
- стадія планування та організації іміджевої взаємодії включає розроблення та реалізацію плану з удосконалення продуктивної співпраці між учасниками;
- стадія корекції іміджу в процесі взаємодії між учасниками єдиного, колективного діяльнісного процесу.

4. Проведено аналіз стану досліджуваної проблеми у базовій організації.

Встановлено, що ТОВ «Люксофт» – це провідна ІТ-компанія України, що створює інноваційні технологічні рішення для клієнтів у сферах фінансів, автомобілебудування, енергетики, рітейлу, охорони здоров'я, туризму, медіа та розваг, тощо. Керівник ТОВ «Люксофт» здійснює цілісний контроль за процесами, що відбуваються в організації, і направляє роботу компанії відповідно до свого бачення і стратегії розвитку.

Проведено аналіз таких характеристик іміджу керівника ТОВ «Люксофт»: персональні, соціальні, моральні, інтелектуальні, лідерські. У межах дослідження іміджевих характеристик керівника ТОВ «Люксофт» проведено дослідження його комунікативної компетентності.

Було виявлено, що комунікаційна компетентність керівника ТОВ «Люксофт» досить низька, що передбачає необхідність вдосконалення цього напрямку. Отже, у разі підвищення комунікаційної компетентності керівник ТОВ «Люксофт» зможе підвищити позитивний вплив свого іміджу на партнерів та потенційних споживачів, тим самим підвищивши ефективність діяльності підприємства.

Для більш детального аналізу іміджу керівника ТОВ «Люксофт» було

проведено опитування серед працівників організації, бізнес-партнерів, клієнтів, а також самого керівника щодо того, які аспекти іміджу він використовує. Виходячи з отриманої інформації виявлено проблемні аспекти, що впливають на поточний імідж керівника ТОВ «Люксофт».

5. Розроблено проєкт з формування іміджу керівника організації.

Запропоновано комплекс заходів, що дозволяє поліпшити положення і надалі сформувати позитивний імідж керівництва, який сприятиме ефективному управлінню підприємством. Мета проєкту: сформувати позитивний імідж керівника ТОВ «Люксофт». Завдання проєкту: максимізувати особисту участь керівника ТОВ «Люксофт» у житті працівників; підвищити довіру до першої особи організації. Головною стратегією у формуванні іміджу стане особиста участь першої особи підприємства у низці спеціальних заходів, інформаційних приводів, організація зустрічей із працівниками підприємства. Запропоновано заходи за участю першої особи, що допоможе йому підвищити свій імідж в очах своєї працівників, клієнтів та бізнес-партнерів: відвідування керівником навчальних тренінгів з управління персоналом та розвитку комунікативних якостей; проведення самостійних спільних заходів, спрямованих на згуртування колективу та керівника; формування та введення чек-листа обов'язків для кожного із працівників підприємства; проведення зборів, на яких обговорюватимуться проблеми колективу.

6. Здійснено експертизу проєкту та визначено умови його впровадження.

Складено організаційний план реалізації заходів щодо вдосконалення іміджу керівника ТОВ «Люксофт» на плановий період. Зазначено, що на даному етапі роботи ми не можемо спрогнозувати, наскільки буде ефективним проєкт формування іміджу керівника ТОВ «Люксофт», але можемо припустити, що реалізація проєкту формування іміджу керівника ТОВ «Люксофт» буде ефективною і зможе вирішити поставлені завдання. На підприємстві успішно розпочато реалізацію запропоновано проєкту, і можна припустити про подальше його ефективне завершення. Так як проєкт ще не реалізовано в повному обсязі, всі результати прогнозні та суб'єктивні.

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ ШКОЛИ З ОБДАРОВАНИМИ ДІТЬМИ

Павленко С. П.

Науковий керівник: Хлебнікова Т. М.

IMPROVING THE WORK ORGANIZATION OF THE TEACHING TEAM OF THE SCHOOL WITH GIFTED CHILDREN

Pavlenko S. P.

Supervisor: Khliebnikova T. M.

Обдаровані діти – це майбутнє України, вони є головним потенціалом держави, який буде визначати престиж країни на міжнародному рівні. Тому вивченню методів і форм роботи з обдарованими дітьми приділяється багато уваги, дослідження обдарованості є зараз досить актуальним. Розвиток можливостей обдарованих дітей держава повинна стимулювати і заохочувати. Обдаровані діти вимагають індивідуального підходу до себе. Відсутність такого підходу призводить до проблем та втрати їх творчого потенціалу. Саме тому, потрібна науково обґрунтована система дій щодо забезпечення соціально-педагогічних умов для розвитку обдарованої дитини, формування її як творчої особистості.

Дослідженню і розкриттю змісту феномена обдарованості в структурі особистості, присвятили свої наукові праці видатні вітчизняні і зарубіжні учені-психологи та педагоги-практики, серед яких можна назвати імена С. Ананєва, О. Володимирського, Дж. Гілфорда, О. Залужного, Н. Лейтеса, М. Мельник, В. Моляко, С. Рубінштейна, Ч. Спілмера, П. Торренса та інших.

Особливості роботи педагогічного колективу з обдарованими учнями досліджували О. Бондаренко, Н. Васильєва, М. Іванова, Н. Шевченко та інші.

На державному рівні питання обдарованих дітей підтримується і декларується у змісті нормативно-правових документів освітньої галузі: Законі України «Про загальну середню освіту» (ст. 5, 9, 11, 29), Концепції Нова українська школа, Наказі Президента України «Про заходи щодо розвитку системи виявлення та підтримки обдарованих і талановитих дітей та молоді»,

Наказі МОН України «Про затвердження Положення про Банк інтелектуальних досягнень дітей та Положення про Експертну раду для визначення найкращих інтелектуальних досягнень дітей», Про гранти Президента України для обдарованої молоді, Положення про стипендії Президента України для переможців Всеукраїнських учнівських олімпіад з базових навчальних предметів і Всеукраїнського конкурсу-захисту науково-дослідницьких робіт учнів-членів Малої академії наук України, а також обласні, районні та міські програми «Обдарованість» та ін. [1].

Обдарованість як «загальну розумову здатність» розглядав С. Рубінштейн. Психолог підкреслював, що вплив спадковості і навколишнього середовища не можуть розглядатися окремо, тому що вони тісно переплетені один з одним, він наголошував на взаємовпливі розумових, емоційних, діяльнісних факторів на рівень обдарованості [2].

Одним із шляхів організації роботи педагогічного колективу школи з обдарованими дітьми є розроблена нами комплексно-цільова програма роботи з обдарованою учнівською молоддю «Інтелект», метою якої є запровадження ефективних форм роботи педагогічного колективу з обдарованими дітьми, розробка рекомендацій до педагогічного супроводу та підтримки таких дітей шляхом створення умов для їх творчого, інтелектуального, духовного і фізичного розвитку.

Комплексно-цільова програма складається із 4 блоків, розроблені заходи щодо реалізації програми («Соціально-педагогічне забезпечення», «Науково-методичне забезпечення», «Інтелектуальний розвиток учнів школи»).

Акцентуємо увагу на блоці «Інтелектуальний розвиток учнів школи». Він забезпечує участь здібних та обдарованих дітей у різноманітних предметних олімпіадах і конкурсах і передбачає:

- 1) проведення та участь обдарованих дітей у олімпіадах, конкурсах, спрямованих на пошук, навчання і розвиток особистості;

- 2) участь переможців I (шкільного) етапу Всеукраїнських учнівських олімпіад у міських, обласних, Всеукраїнських і міжнародних програмах,

інтелектуальних конкурсах, конференціях, міжнародних іспитах з іноземних мов;

3) розширення мережі шкільних гуртків, співпраці з позашкільними навчальними закладами для прищеплення навичок дослідницької роботи, підготовки дітей до конкурсу-захисту наукових робіт;

4) робота шкільних інтелектуальних об'єднань «Інтелект», «Перлінка», «Сходинка», «Стежинка»;

5) висвітлювання в засобах масової інформації творчих здобутків обдарованих дітей, результати їх участі в інтелектуальних змаганнях;

6) проведення щорічного свята «Зоряний дощ» для нагородження дітей-переможців у предметних олімпіадах, інтелектуальних змаганнях та конкурсах.

Тому для успішної роботи педагогічного колективу з обдарованими дітьми необхідно використовувати в своїй роботі систему пошуку обдарованих і талановитих дітей; використовувати на уроках мотиваційні установки «хочу все знати», творчі завдання та роботи пошукового характеру; мати високий рівень інтелектуального розвитку, мати творчий особистий світогляд, бути готовим до постійного самовдосконалення, уміти переконувати, мати схильність до самоаналізу.

Одним із важливих елементів у організації роботи з обдарованими учнями є формування високопрофесійного педагогічного колективу, який буде здатним зрозуміти і виявити особливості цих дітей та працювати з ними в ефективний спосіб.

Список використаних джерел

1. Законодавча база України. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua>

2. Шульга В. Феноменологія обдарованості у суб'єктно-вчинковому вимірі. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://core.ac.uk/reader/77240750>

АНАЛІЗ РІВНЯ РОЗВИТКУ ТВОРЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ

Пасічник Г. І.

Науковий керівник: Хлебнікова Т. М.

ANALYSIS OF THE LEVEL OF DEVELOPMENT OF THE CREATIVE ACTIVITY OF THE TEACHING TEAM

Pasichnyk H. I.

Supervisor: Khliebnikova T. M.

Педагог, як творча особистість розвивається впродовж всієї педагогічної діяльності. Сучасний педагог має бути достатньо вмотивованим до змін у своїй професійній діяльності та самореалізації [1].

З метою визначення рівня професійної майстерності вчителів, рівня розвитку інтелектуально-творчого потенціалу, готовності вчителя до творчої діяльності та визначення рівня мотивації професійної майстерності нами було проведено дослідження за окремими методиками.

Відповідно до мети нами було опрацьовано роботи науковців які висвітлювали методики визначення рівня творчого саморозвитку [2, 3, 4]. За основу взяли методику І. Нікішиної «Здібності педагога до творчого саморозвитку», яка складалася з 15 питань.

В анкетуванні взяли участь 26 педагогів. Результати анкетування наступні: у 8 осіб – зупинений саморозвиток, у 13 педагогів відсутня чітка система саморозвитку, їхня орієнтація на розвиток залежить від різних умов, та лише 5 педагогів знаходяться в стадії активного саморозвитку.

Ми вважаємо, що саме психометричні методики найбільш ефективні. Саме вони допомагають точно та швидко отримати показники з таких сфер: особистісних, творчих та інтелектуальних.

Методика С. Єфіменка «Діагностика інтелектуально-творчого потенціалу педагога» спрямована на визначення рівня розвитку як окремих компонентів потенціалу так і рівня розвитку в цілому [2].

Діагностика педагогічних працівників проводилася за допомогою гул-

форми https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScYw7WQ7-xFBMhC7SEI8w6CmKP9Pl-vMcAkWArKyRmRbNro5A/viewform?usp=sf_link.

53,8 % вчителів у різних ситуаціях можуть пояснити звідки в них знання з певних галузей. Половина опитаних з ентузіазмом відноситься до власних припущень та здогадок. Більшість респондентів (42,3%) вказують, що чутливі до оточуючого світу та невизначених особливостей водночас загадкове та таємниче приваблює їх, але разом з тим 38,5 % не помічали в собі такої якості. Показник творчого компоненту колективу склав 2 бали – це середній рівень творчого потенціалу. Вийнятком стали навички вирішувати проблеми з різних областей знань, колектив набрав у цьому блоці максимальну кількість балів – 4. Така оцінка свідчить про високий рівень показника творчого компоненту інтелектуально-творчого потенціалу.

Наступним кроком було дослідження рівня професійної компетентності педагогів який ми визначали використовуючи методику Т. Хлебнікової «Професійна компетентність вчителя» [3]. Отримані результати засвідчили що для більшості вчителів характерний високий рівень спеціальної компетентності, а низький – особистісної професійно-освітньої компетентності (рис. 1).

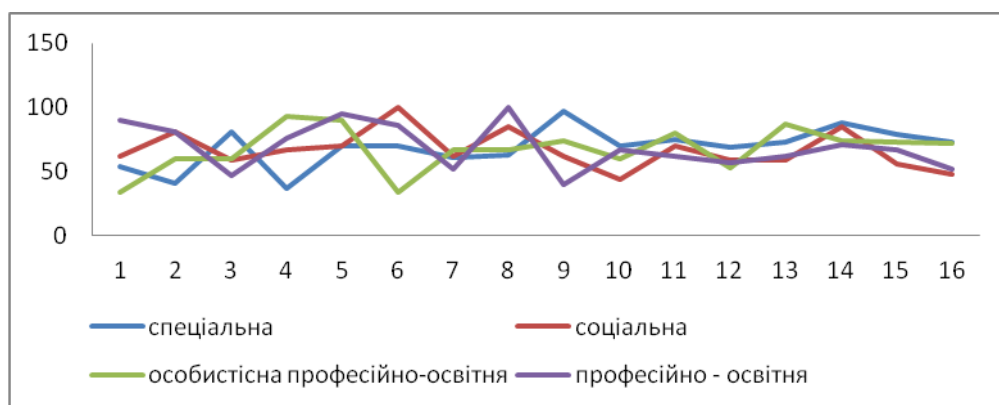


Рис. 1. Професійна компетентність вчителів ЗЗСО

Також ми досліджували мотивацію педагогів за методикою «Мотивація професійної діяльності», яка включає перелік мотивів професійної діяльності. Отримані результати засвідчили, що педагоги схильні до успіху але головною мотивацією у більшості є грошовий заробіток.

Ми вважаємо, що мотиваційною потребою педагога має стати

професійний розвиток, який матиме неперервний процес та стане основною метою педпрацівника.

Визначені проблеми лягли в основу розробленої нами комплексно-цільової програми з удосконалення управління розвитком творчої діяльності педагогів, яка отримала позитивну експертну оцінку і буде впроваджуватись в закладі освіти в 2024-2025 навчальному році

Список використаних джерел

1. Дубасенюк О. А. Особливості педагогічної творчості: сутність, типологія. *Нові технології навчання : наук.-метод. зб.* 2012. Вип. 71. С. 70–74.
2. Гречаник О. Є. Управління виховною роботою в школі. Харків: Основа, 2013.
3. Хлебнікова Т. М. Самоосвіта як засіб розвитку професійної компетентності педагога. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія «Педагогіка»*, 2020. № (8 (15)). URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/items/2f84f6c5-6573-4e0f-b06e-7d9ad3578806> (дата звернення: 05.09.2023).
4. Хлебнікова Т. М. Оцінка рівня професійної майстерності вчителя *Управління школою*, 2011. № 22–24.

КОНТРОЛЬ ЯК ОБОВ'ЯЗКОВИЙ КОМПОНЕНТ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

Попьонюк О. О.

Науковий керівник: Хлебнікова Т. М.

CONTROL AS A MANDATORY COMPONENT OF THE EDUCATIONAL PROCESS

Poponok O. O.

Supervisor: Khlebnikova T. M.

Розвиток системи освіти в Україні характеризується пошуком нових форм та методів функціонування системи, зростанням варіативності видів закладів освіти (ЗО) та освітніх програм. Позитивні процеси у розвитку вітчизняної освіти знайшли своє відображення у децентралізації управління закладами загальної середньої освіти (ЗЗСО), новому змісті та технологіях загальної освіти; надання здобувачам освіти, їхнім батькам можливості вибору освітніх предметів, установ; формування ринку освітніх послуг. Сучасний ЗЗСО це відкрита соціально-педагогічна система, що діалектично розвивається, яка створюється суспільством і не може існувати незалежно від суспільства. Закон

України «Про освіту» ставить перед школою кінцеві цілі, регламентує її діяльність, але способи досягнення цих цілей школа обирає самостійно на підставі всебічного аналізу державного та соціального замовлення на освітні послуги, готовності педагогічного колективу вирішувати ці завдання, здатності адміністрації управляти саморозвитком школи в сучасних умовах, наявністю матеріальної та технічної бази.

Суб'єктами освітнього процесу є керівники школи, вчителі, учні, батьки. Для узгодженості їх дій та успішного досягнення освітніх цілей оптимальними шляхами правомірно порушувати питання про управління освітнім процесом.

Сьогодні існують різні напрями підвищення ефективності управління якістю освіти в закладі освіти. До них відносяться: акредитація освітньої установи, шкільна система оцінки якості освіти, моніторинг освітнього процесу, внутрішньошкільний контроль та ін.

Внутрішньошкільний контроль – одна із загальних функцій систем внутрішньошкільного управління. На відміну від інспектування внутрішньошкільний контроль здійснюється суб'єктами самої освітньої установи. Науковці визначають, що мета внутрішньошкільного контролю полягає в тому, щоб дати інформацію про реальний стан справ в освітній установі, виявити причини недоліків роботи для виправлення ситуації, надати методичну та практичну допомогу вчителям. Контроль та аналіз інформації лежать в основі прийняття управлінських рішень і таким чином роблять управління осмисленим та цілеспрямованим. Інформація, яка отримується під час внутрішньошкільного контролю, використовується під час оцінки роботи кадрів, під час узагальнення передового педагогічного досвіду [2].

Внутрішньошкільний контроль включає систематичне вивчення життєдіяльності ЗО, освітнього процесу та праці вчителя. Аналізуються всі аспекти роботи педагогів: планування, дидактична та технічна підготовка до уроку, індивідуальна робота з учнями, варіативність домашніх завдань, перевірка та оцінка знань учнів.

У сучасній теорії управління виділяють такі принципи ефективного

внутрішньошкільного контролю: стратегічної спрямованості контролю; відповідності справі (адекватність методів внутрішньошкільного контролю її об'єкту та ситуації); нормативів; контролю за критичними точками; суттєвих відхилень; дії (орієнтація контролю на конструктивні зміни ситуації); своєчасності, простоти та економічності контролю.

В основу внутрішньошкільного контролю ЗЗСО закладають педагогічний аналіз результатів праці вчителя та стану освітнього процесу і він має на меті:

а) досягнення відповідності функціонування та розвитку, педагогічного процесу у ЗЗСО вимогам державного стандарту освіти;

б) подальше вдосконалення освітнього процесу з огляду на індивідуальні особливості учнів, їх інтереси, освітні можливості, стан здоров'я.

Внутрішньошкільний контроль виконує функцію зворотнього зв'язку, діагностичну та стимулюючу функції [3].

Функція зворотній зв'язок. Без об'єктивної та повної інформації, яка безперервно надходить до керівника та показує, як відбувається виконання поставлених завдань, керівник не може керувати, приймати обґрунтовані рішення.

Діагностична функція. Мається на увазі аналітичний зріз та оцінка стану об'єкту, що вивчається, на основі порівняння його стану з заздалегідь обраними параметрами підвищення якості та ефективності контролю. Пов'язана насамперед із переведенням на діагностичну основу. Педагог повинен мати чітке уявлення про рівень вимог, про критерії оцінки розвитку учня та методи оцінювання.

Стимулююча функція. Передбачає перетворення контролю на інструмент розвитку творчих початків у діяльності вчителя.

Внутрішньошкільний контроль, повинен бути зведений до мінімуму об'єктів контролю (до вибору пріоритетних напрямів контролю). Цей мінімум є називає базовим компонентом внутрішньошкільного контролю. Він є тією інваріантною внутрішньо шкільного контролю, яка дає можливість керівництву школи готувати її до атестації, зберігати цілісність освітнього процесу школи,

гарантувати державний стандарт освіти випускникам школи [4]. У той же час заклад освіти має можливість дотримуватися програмних документів щодо модернізації системи освіти. І тому установа може розширити план внутрішньошкільного контролю з допомогою варіантної частини.

До змісту внутрішньошкільного контролю включаються такі напрями: освітній процес, педагогічні кадри, навчально-матеріальна база.

В освітньому процесі внутрішньошкільний контроль зазвичай здійснюється за станом викладання навчальних предметів, рівнем знань умінь та навичок учнів, позакласною виховною роботою, організацією позашкільної виховної роботи.

Внутрішньошкільний контроль у роботі з педагогічними кадрами здійснюється за виконанням нормативних документів, виконанням рішень педрад та рекомендації науково-практичних конференцій, виробничих нарад, за роботою методичних об'єднань, за підвищенням кваліфікації вчителів та їх самоосвітою.

Для характеристики внутрішньошкільного контролю важливе значення має осмислення його видів, форм та методів [1].

Серед різних напрямів підвищення ефективності управління якістю освіти важливим фактором в управлінні освітнім процесом у школі відзначається внутрішньошкільний адміністративний контроль – провідна функція управління, покликана виконувати роль зворотного зв'язку між підсистемами освіти.

Результати контролю мають сенс і впливають на ефективність шкільної діяльності, якщо самі піддаються контролю: аналізується правильність вибору критеріїв оцінки того чи виду діяльності, шукаються шляхи зіставлення та порівняння отриманих даних, розробляються напрями та етапи корекції виявлених недоліків.

Список використаних джерел

1. Гош В. Є. Особливості розвитку теорії внутрішнього контролю у вітчизняній педагогіці у 70-80-ті роки ХХ століття. *Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки*. Вип. 2. Бердянськ : БДПУ, 2016. С. 15-20.

2. Жукова А. І. Система внутрішкільного контролю. *Завуч*. 2004. № 4. С. 116-144.
3. Сергєєва А. Г. Внутрішньошкільний контроль навчально-виховного процесу *Завуч*. 2006. № 7. С. 115-122.
4. Ульянова Т. Д. Внутрішньошкільний контроль як засіб підвищення педагогічної майстерності вчителя. *Завуч початкової школи*. 2004. № 1. С. 79-82.

ОЦІНКА УПРАВЛІННЯ ЕСТЕТИЧНИМ ВИХОВАННЯМ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ НА ЗАСАДАХ КВАЛІМЕТРІЇ

Пронякіна Ю. С.

Науковий керівник: Гречаник О. Є.

ASSESSMENT OF THE STATE OF ADMINISTRATION OF AESTHETIC EDUCATION OF EDUCATORS

Proniakina Yu. S.

Supervisor: Grechanyk O. Ye.

Упровадження ідей гуманізму ставить за потребу використання нових можливостей освітнього процесу у формуванні особистості, здатної до творчої самореалізації. Забезпечувати розв'язання цього завдання слід не лише засобами проведення уроків з предметів художньо-естетичного циклу, але й шляхом використання виховних ресурсів кожного заходу, матеріально-просторового середовища ЗЗСО, використовуючи всі фактори, засоби тощо.

Нові умови інформаційно-культурного розвитку суспільства обумовлюють необхідність формування нового бачення змісту естетичного виховання дітей, упровадження сучасних форм і технологій підготовки фахівців з управління цим процесом.

Для отримання інформації про якісний стан будь-якого об'єкта дійсності взагалі й естетичного виховання в ЗЗСО зокрема необхідно мати його кількісну характеристику. Таку характеристику можна отримати на основі кваліметричного підходу.

Факторно-критеріальні моделі виступають класичними кваліметричними моделями, які відповідають усім принципам кваліметрії. Як підтверджує педагогічна наука і практика, факторно-критеріальне моделювання дає змогу успішно розв'язати як часткові завдання вимірювального характеру, так і

стратегічне завдання вимірювання рівня якості освіти порівняно з ідеальним варіантом або стандартом (узятим за ідеал, норму).

Факторно-критеріальний підхід та конкретні моделі можуть бути унікальним інструментом вимірювання рівня досягнення цілей у системі освіти і, отже, результатів освітньої діяльності педагогів та здобувачів освіти [1].

Із використанням цього підходу вдається провести всі операції своєчасно: декомпонувати цілісний процес на його найпростіші складові у вигляді критеріїв щодо різних напрямів діяльності й відразу інтегрувати результати в цілісність, що характеризує якість порівняно з установленими стандартами.

Особливість факторно-критеріального моделювання полягає в тому, що вдається звести до порівнянного вигляду різноманіття вимірних різними методами, способами та прийомами показників, які мають різні одиниці вимірювання.

Унікальність використання базових кваліметричних моделей керівниками ЗЗСО щодо естетичного виховання учнів розширюється, якщо бачити ще один бік цих моделей – універсальність.

Використання базових кваліметричних моделей дає можливість керівнику кардинально вдосконалювати управління естетичним вихованням учнів у системі освіти.

Так, із метою оцінювання рівня управління естетичним виховання здобувачів нами було розроблено кваліметричну модель оцінки управління за цим напрямом, в основу якої покладено такі фактори: наявність управлінських рішень щодо організації діяльності з естетичного виховання здобувачів; наявність організаційних умов; відповідність науково-методичного забезпечення цілям естетичного виховання здобувачів; готовність учителів до здійснення естетичного виховання здобувачів; моніторинг естетичного виховання здобувачів.

Використовуючи розроблену кваліметричну модель, ми визначили рівень управління естетичним вихованням у базовому ЗЗСО і розробили комплексно-цільову програму з його підвищення.

Список використаних джерел

3. Гречаник О. Є., Борисенко Н. О. Актуальні проблеми менеджменту виховної діяльності. *Наукові перспективи. Сер. : Економіка*. 2023. № 1 (31). С. 272–297. DOI: 10.52058/2708-7530-2023-1(31)-258-271.
4. Олексюк О. М., Тушева В. В. *Методологія наукових досліджень у галузі мистецтвознавства та музичної педагогіки : навч. посіб.* Київ : Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2020. 176 с.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ ТА УПРАВЛІННЯ НИМ

Пугунець О. С.

Науковий керівник: Гречаник О. Є.

METHODS OF RESEARCHING THE STATE OF PHYSICAL EDUCATION OF YOUNGER SCHOOL STUDENTS AND ITS MANAGEMENT

Puhunets O. S.

Supervisor: Grechanyk O. Ye.

Задля вивчення стану проблеми управління системою фізичного виховання в закладі загальної середньої освіти (ЗЗСО) й управління ним нами було схарактеризовано основні питання методики дослідження.

Мета: проаналізувати стан управління системою фізичного виховання дітей у базовому ЗЗСО.

Завдання:

1) встановити наявність програмно-цільового, структурно-функціонального управління системою фізичного виховання дітей у практиці ЗЗСО та проаналізувати його стан;

2) виявити рівень знань і вмінь педагогів щодо методики фізичного виховання молодших школярів;

3) проаналізувати стан фізичного розвитку дітей, їхньої рухової підготовленості та виявити показники і рівні;

4) підібрати методи виявлення: стану управління системою фізичного виховання дітей у ЗЗСО; показників та рівнів знань і вмінь шкільних працівників; фізичного розвитку дітей, рухової підготовленості та стану їхнього здоров'я.

У процесі здійснення аналізу стану управління системою фізичного виховання в ЗЗСО нами були відібрані методи дослідження, за допомогою яких вивчався стан управління системою фізичного виховання, а також результати управління (новоутворення): фізичний розвиток дітей, рухова підготовленість, стан їх здоров'я; рівні професійно-управлінської компетенції керівника ЗЗСО, учителів початкової школи й учителів фізичної культури.

До першої групи ми віднесли методи, які сприяли вивченню стану:

- організації матеріально-спортивного середовища; санітарно-гігієнічних умов щодо охорони життя та зміцнення здоров'я дітей;
- режиму життя та рухового режиму дітей;
- забезпечення онлайн-методичного кабінету науково-методичною літературою та посібниками з проблем фізичного виховання дітей.
- Другу групу методів склали: аналіз та узагальнення документальних матеріалів. За їх допомогою вивчали та аналізували плани й конспекти занять із фізичної культури, протоколи педагогічних рад і записів їх рішень, наказів; розподіл функціональних обов'язків між членами педагогічного колективу; календарні та перспективні плани освітньої роботи з дітьми з фізичного виховання, річні плани роботи колективу ЗЗСО; методичні матеріали на допомогу педагогам, учителям фізичної культури (консультації, семінари, сценарії спортивних свят, вечорів розваг тощо).

До третьої групи методів увійшли анкети, тести та контрольні заняття. Вони давали нам уявлення щодо стану:

- науково-методичної та практичної підготовки всіх учасників управління системою фізичного виховання дітей у ЗЗСО;
- практичного оволодіння керівником і педагогами ЗЗСО технологією управління системою фізичного виховання учнів.

До четвертої групи увійшли методи, за допомогою яких ми вивчали стан фізичного розвитку дітей: методи антропометричних вимірювань, визначення біометричних показників дітей і розвитку їхніх рухових якостей.

Список використаних джерел

1. Грибан Г. П. Управління у сфері фізичної культури і спорту. Житомир : Рута, 2022. 124 с.
2. Христова Т. Є. Управління процесом сфери фізичного виховання. Курс лекцій для студентів. Мелітополь : ФОП Силаєва О.В., 2015. 72 с.

**ВИКОРИСТАННЯ КВАЛІМЕТРИЧНИХ ІДЕЙ
В ІНФОРМАЦІЙНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ УПРАВЛІННЯ
ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ**

Пугунець Т. С.

Науковий керівник: Гречаник О. Є.

**USE OF QUALIMETRIC IDEAS IN INFORMATION PROVISION OF
MANAGEMENT OF INNOVATIVE PERSONNEL ACTIVITIES**

Puhunets T. S.

Supervisor: Grechanyk O. Ye.

Із метою визначення якості системи інформаційного забезпечення управління інноваційною діяльністю персоналу нами було використано кваліметричний підхід. Відповідно до мети нами було опрацьовано роботи науковців щодо застосування кваліметричних ідей у педагогічному менеджменті [21, 32, 34, 121] і розроблено кваліметричну модель оцінки якості системи інформаційного забезпечення управління інноваційною діяльністю педагогів.

Основою моделі складають шість факторів:

- 1) наявність систематизованого змісту інформації, її типізація;
- 2) відповідність змісту інформації цілям, завданням, вимогам до якості управління інноваційною діяльністю;
- 3) наявність чітко визначеного комплексу об'єктів зворотного зв'язку та своєчасне надходження зворотної інформації;
- 4) цілеспрямованість у формуванні інформаційних потоків;
- 5) комплексність використання методів збирання інформації;
- 6) раціональні витрати бюджету робочого часу суб'єктами управління інноваційною діяльністю під час досягнення максимально можливих для конкретних умов результатів – та відповідні їм критерії.

Було розроблено технологію оцінювання. Коефіцієнт відповідності визначають за кожним фактором за шкалою в межах від 0 до 1 з інтервалом 0,25 – від повної відсутності фактора до найповнішого його виявлення.

Далі значення кожного критерію здійснюють за формулою (1):

$$\Phi_i = m_i (V_1 K_1 + V_i K_i) \quad (1),$$

де Φ – фактор, m – вагомість фактору, V – вагомість критерію, K – усереднений коефіцієнт відповідності, i – порядковий номер.

Загальну оцінку якості системи інформаційного забезпечення управління інноваційною діяльністю педагогів ЗЗСО визначають за формулою (2):

$$O_{\text{заг.}} = \Phi_1 + \Phi_2 + \Phi_3 + \Phi_4 + \Phi_5 + \Phi_6 \quad (2),$$

при цьому рівень встановлюють 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 середній; $0,7 < O_{\text{заг.}} \leq 0,85$ – рівень достатній; $0,85 < O_{\text{заг.}} \leq 1$ – рівень високий. Результати розрахунків за кваліметричною моделлю в базовому закладу освіти представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Результати розрахунків за кваліметричною моделлю

№ з/п	Коефіцієнт відповідності критерію K_i	Вагомість критерію V_i	Оцінка критерію $V_i K_i$	Σ критеріїв Φ_i	Вагомість фактору m_i	Оцінка фактору Φ_i
1.	K1=0,25 K2=0,25 K3=0,75 K4=0,75	0,3 0,25 0,26 0,19	0,075 0,0625 0,195 0,1425	0,475	0,17	$\Phi_1=0,08$
2.	K5=0,5 K6=0,5 K7=0,75	0,35 0,25 0,4	0,175 0,125 0,3	0,6	0,18	$\Phi_2=0,108$
3.	K8=0,5 K9=0,75 K10=0,75	0,29 0,33 0,38	0,145 0,2475 0,285	0,6775	0,21	$\Phi_3=0,142$
4.	K11=0,25 K12=0,75 K13=0,75 K14=0,5	0,25 0,28 0,29 0,18	0,0625 0,21 0,2175 0,09	0,58	0,22	$\Phi_4=0,128$
5.	K15=1 K16=0,75 K17=0,5	0,42 0,28 0,3	0,42 0,21 0,15	0,78	0,12	$\Phi_5=0,094$
6.	K18=0,5 K19=0,5	0,32 0,2	0,16 0,1	0,545	0,1	$\Phi_6=0,055$

	K20=0,25 K21=0,75	0,15 0,33	0,0375 0,2475			
Загальна оцінка				0,61		
Рівень ІЗУ інноваційною діяльністю				недостатній		

Отже, коефіцієнт відповідності становить 0,61, що відповідає недостатньому рівню. Відтак система ІЗУІД потребує вдосконалення, особливо такі показники: структурованість інформації з управління інноваційною діяльністю; систематизованість інформації за певними ознаками; визначення джерел і каналів надходження інформації; економія особистого часу керівників, персоналу.

Список використаних джерел

1. Сойма С. Ю., Гречаник Є. Є., Темченко О. В. Інноваційні підходи до теоретико-методологічних засад сутності менеджменту. *Наукові перспективи. Серія: Економіка*. Київ, 2022. № 11 (29). С. 234-243. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/np/article/view/3016>.
2. Гречаник О. Є., Шинкевич М. О. Удосконалення інформатизації управління закладом загальної середньої освіти. *Current issues and prospects for the development of scientific research*: Матер. IV Міжн. науко-практ. конф., 7–8 груд. 2021. Орлеан, Франція. 2021. № 90.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОДУКТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Раков М. С.

Науковий керівник: Хлебнікова Т. М.

FEATURES OF MANAGING THE PROCESS OF CREATING AN INNOVATIVE PRODUCT IN THE ORGANIZATION

Rakov M. S.

Supervisor: Khliebnikova T. M.

За останні 50 років компанії зробили величезний стрибок у системі виробництва. Першу десятку збірних заводів Північної Америки за швидкістю збирання автомобіля у 2005 році очолив завод GM в Ошаві (15,9 годин на автомобіль). Але вже сьогодні компанія Tesla заявляє про швидкість в 1 хвилину, а китайський бренд GAC Motor вже підійшов до цифри 2 хвилини на авто, і випускає 200 000 машин щороку. Усе це заслуга технологій і управління виробництвом.

І цілком очевидно що кожній компанії необхідно керувати процесом

створення інноваційного продукту. Для такого твердження є важливий аргумент: розробка продукції дає значно більше можливостей отримати конкурентну перевагу, ніж будь-який інший етап. На користь цього тезису говорять два фактори. По-перше, хоча різниці в показниках продуктивності згладжуються, в сфері проектування розрив між найкращими і всіма іншими безперервно зростає. По-друге, виробництво не може відчутно вплинути на продажі [1].

Ми навчилися ставити виробництво на конвеєр і вже вміємо навчати цьому майбутніх менеджерів. Але тільки навчаємося ставити на конвеєр створення інноваційного продукту. Тому у своєму виступі я хочу зосередити вашу увагу на особливостях управління процесом створення інноваційного продукту в організації, а саме на системі розробки продукції за принципами бережливості («Соціотехнічна система» та Lean Product Development System (LPDS)) [2].

Бережливий підхід до розробки продукції дозволяє спростити процес, зменшити зайву бюрократію та надмірну перепланування, що може призвести до ефективнішої роботи. Він сприяє збільшенню інноваційності, зменшенню витрат і скороченню циклу розробки

Теорія соціотехнічних систем (STS, sociotechnical systems theory) набула популярності в 1970–1980 роках. Вона розвивалася під впливом, з одного боку, європейських експериментів у сфері демократизації праці і, з іншого боку, досліджень американських вчених у галузі інженерії та соціології. Згідно з цією теорією, успішна організація повинна забезпечити гармонійне поєднання соціальної та технічної систем, враховуючи мету організації та зовнішні умови. Технічна система включає в себе не лише обладнання, але й корпоративні принципи та стандартні робочі процедури. Будь-які методи, які впроваджує фахівець з організації виробництва, є частиною технічної системи. Соціальна система включає в себе все, що стосується відбору та розвитку працівників, їх характеристик та культури взаємодії.

Термін «система» описує безліч взаємозв'язаних та взаємодіючих

компонентів, які утворюють єдине ціле. Розуміти, як працює система в цілому, можливо тільки вивчаючи взаємодію між людьми та обладнанням.

Модель соціотехнічної системи, яку ми представляємо, описує систему розробки інноваційної продукції. Ця система складається з трьох основних підсистем: процес, люди, інструменти та технологія. Ці три підсистеми взаємопов'язані і взаємозалежні, і вони впливають на здатність організації вирішувати завдання зовнішнього характеру.

Одним із наших завдань є опис зазначених підсистем за допомогою 12 принципів моделі бережливої системи розробки продукції. Ці 12 принципів розділені на три групи, відповідно до трьох підсистем соціотехнічної моделі.

Підсистема «Процес» базується на 4-х принципах. Ця підсистема управляє завданнями, необхідними для проведення продукту від концепції до виробництва. Вона також включає послідовність виконання цих завдань. З точки зору соціотехнічної теорії, процес є об'єктом спостереження при складанні карти потоку створення цінності від сировини до готового продукту. Сировиною для процесу розробки є інформація. Потреби споживачів, характеристики раніше випущених виробів, інформація про конкурентоздатні продукти, принципи розробки та інші вхідні дані в процесі розробки перетворюються на конструкторське рішення виробу, яке буде випущено в виробництво.

Принцип 1: Визначити, в чому полягає цінність продукту для споживача, щоб розрізнити додавання цінності від втрат.

Принцип 2: Забезпечити правильний старт процесу розробки, щоб на ранній стадії проекту досконало вивчити альтернативні варіанти. Умови для вивчення альтернатив є найбільш сприятливими на ранніх етапах проекту. Зокрема, коли проект знаходиться на початковому етапі, до консультацій залучаються фахівці з різних функціональних підрозділів. На цьому етапі концепція продукту є надто змінюваною, що дозволяє проаналізувати потенційні рішення.

Принцип 3: Забезпечити вирівняний потік процесу розробки продукції.

Процес розробки управляється і вдосконалюється так само, як і будь-який інший процес. В цьому контексті систему бережливого розроблення продукції можна розглядати як підприємство, яке виконує замовлення з обробки знань. Компанія може безперервно вдосконалювати це підприємство, знижуючи витрати та координуючи роботу функціональних підрозділів за допомогою тих же інструментів, що використовуються в звичайних виробничих процесах. Потрібно лише адаптувати ці інструменти до особливостей процесу розробки.

Принцип 4: Застосовувати жорстку стандартизацію для зниження варіації, підвищення гнучкості і забезпечення передбачуваності результатів. Друга підсистема – «Люди» (включає 5 принципів) – це люди, які працюють в організації та відіграють ключову роль у розробці продукції. У соціотехнічній системі, як підкреслюється, важливо розуміти, що робота зроблена людьми впливає на процес та вихідний продукт. Ця підсистема включає в себе команди та індивідуальних працівників, які беруть участь в розробці продукту, їхні вміння та взаємодію між ними.

Принцип 5: Забезпечити вміння та навички, що відповідають завданням розробки продукту. Для успішної розробки продукту важливо мати команду з відповідними вміннями та навичками. Це може включати в себе навчання працівників або залучення фахівців з відповідними навичками.

Принцип 6: Забезпечити групову роботу та співпрацю між функціональними групами. Співпраця між різними групами та фахівцями може сприяти ефективній розробці продукту. Важливо створити умови для взаємодії між різними функціональними групами в організації.

Принцип 7: Залучити споживачів та замовників у процес розробки. Залучення споживачів та замовників у процес розробки може допомогти зрозуміти їхні потреби та вимоги до продукту. Це може сприяти створенню продукту, який задовольняє їхні очікування.

Принцип 8: Підтримувати інноваційний підхід та відкритий обмін ідеями. Для розробки інноваційного продукту важливо підтримувати інноваційний підхід та сприяти відкритому обміну ідеями в організації. Це може

стимулювати створення нових інноваційних рішень та ідей для продукту.

Принцип 9: Сформувати культуру постійного прагнення до самовдосконалення. Культура в організації грає критичну роль в забезпеченні ефективності всіх інших принципів та підходів до роботи. Культура визначає, як працівники взаємодіють один з одним, як вони ставляться до вирішення завдань, які цінності та цілі переслідує організація..

Підсистема «Інструменти і технології» спирається на три принципи і включає в себе технічні засоби та технології, які використовуються для створення інноваційних продуктів і реалізується на трьох принципах. Це охоплює не лише системи автоматизованого проектування, технології механічної обробки, віртуальне моделювання виробництва та тестування, але й усі «м'які» інструменти, які безпосередньо або опосередковано сприяють процесу розробки, включаючи рішення щодо проблем, навчання та стандартизацію передового досвіду.

Принцип 10: Адаптувати технологію до потреб людей та процесу. Багато компаній помиляються, намагаючись знайти «срібну кулю» – технологію, яка одна забезпечить високу ефективність розробки. При цьому вони часто не розглядають впливової технології на людей та поточні процеси. Важливо не жаліти час та зусилля, щоб переконатися, що нова технологія взаємодіє з оптимізованими та відлагодженими процесами, відповідає потребам добре підготовленого персоналу та підвищує ефективність роботи. Тому ми можемо почути про нову технологію від невідомих компаній та навіть побачити її на флагманах, про які давно говорять Samsung або Apple, але на відміну від них вони докладно адаптують технологію під потреби людей.

Принцип 11: Координувати роботу організації за допомогою простих засобів візуальної комунікації. Окрім культури та спрямованості на споживача, які цементують організаційну структуру, компанія використовує ряд простих інструментів для координації роботи технічних фахівців різних профілів. Один із широко відомих інструментів управління – дошка Канбан.

Принцип 12: Використовувати ефективні інструменти стандартизації та

організаційного навчання. Добре відомий принцип говорить: безперервне вдосконалення неможливе без стандартизації. Стандартизація забезпечує засвоєння нових знань, обсяг яких зростає від проекту до проекту.

Отже, соціотехнічна система розробки продукції є ключовим фактором у сучасному бізнесі, де інновації та конкурентоспроможність відіграють важливу роль. Цей підхід об'єднує в собі людей, процеси, інструменти організації з метою створення високоякісної продукції, яка відповідає потребам ринку та споживачів. Створення інноваційного продукту – це складний та важливий процес, який вимагає спеціалізованих знань та досвіду. Процес розробки інноваційного продукту повинен бути добре керованим та системним, з чіткими кроками та відповідними термінами і реалізовуватися на принципах соціотехнічної системи розробки продукції які допомагають оптимізувати процеси, забезпечити високу якість продукції та забезпечити конкурентну перевагу на ринку.

Список використаних джерел

1. Ковтуненко Д. Ю., Кімінчиджи Г. І. Особливості управління інноваційними ідеями на підприємстві. *Економіка: реалії часу. Науковий журнал*. 2020. № 6 (50). С. 35—46.
2. Чимшир В. І. Проектно-орієнтоване управління процесами соціотехнічних систем : монографія. Одеса : Купрієнко С. В., 2018. 196 с.

ФАКТОРИ ДОСЯГНЕННЯ АКМЕ ПЕДАГОГАМИ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Раковський С. К.

Науковий керівник: Гречаник О. Є.

ACME ACHIEVEMENT FACTORS BY TEACHERS IN PROFESSIONAL ACTIVITIES

Rakovskii S. K.

Supervisor: Grechanyk O. Ye.

Професія педагога вимагає високого рівня професійної майстерності та знань, щоб успішно виховувати й навчати молоде покоління.

Термін «акме» походить від давньогрецького, що означає «вершина», найвищий рівень досягнень у певній сфері. Для педагогів досягнення акме є метою, яку вони прагнуть досягти у своїй професійній діяльності.

Розглянемо основні фактори, які сприяють досягненню акме педагогами.

1. Запал і пристрасть до професії.

Педагог, який має запал і любов до своєї професії, здатен досягти високих результатів. Це означає, що така особистість насолоджується навчанням, вихованням і розвитком своїх учнів, прагне передати свої знання з ентузіазмом.

2. Постійний професійний розвиток.

Педагоги, які прагнуть до акме, завжди намагаються покращувати свої навички і знання. Вони відвідують семінари, тренінги, беруть участь у конференціях та читають спеціалізовану літературу, аби бути в тренді, бути здатними застосовувати нові методи та підходи до навчання.

3. Уміння адаптуватися до різних учнів. Кожен учень унікальний, має свої індивідуально-особистісні особливості, стиль спілкування, взаємодії, власні навчальні потреби, особливості характеру й темпераменту тощо. Педагоги, які досягають акме, вміють адаптуватися до різних учнів і знаходити індивідуальний підхід до кожного з них. Вони створюють таке освітнє середовище, що мотивує учнів до навчальної діяльності, пошуку нового, оволодіння вміннями та сприяє успіху здобувачів освіти.

4. Уміле використання сучасних освітніх технологій, які мають значний потенціал для покращення якості освітнього процесу. Уміння педагогів ефективно використовувати акмеологічні, цифрові, особистісно зорієнтовані, проектні та інші технології допомагає досягати успіху. Педагоги активно використовують інтерактивні дошки, комп'ютерні програми, мобільні додатки та інші засоби для залучення учнів до навчального процесу, утримання їхньої уваги й розвитку навчальної мотивації.

5. Створення й розвиток акмеологічного середовища в освітній організації, яке би сприяло саморозвитку й самореалізації учасників освітнього процесу. Також необхідно зосередити зусилля на створенні психолого-

акмеологічної служби в закладі освіти, метою діяльності якої є розроблення акмеограм педагогічних працівників, допомога в особистісно-професійному зростанні, психолого-акмеологічна підтримка особистісно-професійного розвитку педагогів.

Разом із тим слід зазначити, що педагоги виділяють фактори, що заважають досягненню акме в професійній діяльності, серед них такі чинники, як: незадовільний стан здоров'я, брак часу й перевантаженість, обмежені ресурси, скрутні життєві обставини, власна інерція, розчарування, відсутність підтримки і допомоги в професійному зростанні з боку керівників тощо.

За результатами діагностики факторів, що стимулюють досягнення акме педагогом, можна запропонувати розробити акмеограму – документ, що сприяє професійному зростанню в межах певної професії з урахуванням індивідуальних особливостей.

Список використаних джерел

1. Гречаник О. Є. Використання акмеологічного підходу в освітній і науковій діяльності науково-педагогічних працівників кафедри наукових основ управління. *Modernization of science and its influence on global processes: collection of scientific papers «SCIENTIA» with Proceedings of the I International Scientific and Theoretical Conference (Vol. 1), November 5, 2021.* Bern, Swiss Confederation: European Scientific Platform URL: <https://doi.org/10.36074/scientia-05.11.2021>.

УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ

Резніченко І. О.

Науковий керівник Хлебнікова Т. М.

ORGANIZATION MANAGEMENT AND WAYS OF ITS IMPROVEMENT

Rezhnichenko I. O.

Supervisor: Khliebnikova T. M.

Управління організацією – це безперервний процес впливу на продуктивність працівника, групи чи організації загалом для найкращих результатів з позицій поставленої мети.

Процес управління передбачає узгоджені дії, які і забезпечують в кінцевому рахунку здійснення загальної мети або набору цілей, що стоять перед організацією. Для координації дій має існувати спеціальний орган, який

реалізує функцію управління.

Організація управління підприємством – це цілеспрямована та контрольована діяльність, що представляє собою сукупність різних методів мотивації та контролю роботи колективу для досягнення поставленого завдання (сюди відносять як глобальну мету організації, так і короткочасні, такі як збільшення ринку збуту, покращення якості продукції, підвищення ефективності продажів та ін.).

Управління організацією це систематичний вплив на роботу всіх її структурних елементів, метою якого є організація узгодженої праці та, як наслідок, отримання прибутку.

Ефективність функціонування підприємств як складних динамічних виробничо-економічних систем залежить від спроможності балансування, швидкого реагування на зміни зовнішнього та внутрішнього середовищ і передбачає застосування інтегрованих підходів до управління, реалізація яких сприятиме забезпеченню вищих рівнів економічної стійкості та відповідатиме ринковим перспективам [3]. Системно-процесне управління економічною стійкістю», як інтегрований підхід до управління, ґрунтується на комплексі принципів, методів, технологій, інструментів, процедур, використанні рекурсивної моделі управління, застосування якого забезпечує паритет між функціональними підсистемами підприємства та бізнес-процесами в досягненні економічної стійкості [3].

Під час системно-процесного управління економічною стійкістю має застосовуватись рекурсивна модель управлінського процесу. Така модель застосовується для розуміння природи управлінського циклу, що передбачає аналіз поточного стану об'єкта управління і планування його бажаного результату в кожний момент часу [4], стадії процесу управління (планування, організації, мотивації, контролю) розглядаються не як управлінські функції, притаманні певному суб'єкту управління, а як об'єктивно існуючі і необхідні процеси, протяжні у часі та спрямовані на зменшення ентропії зовнішнього середовища. Отже, в контексті системно-процесного управління економічною

стійкістю за рекурсивної моделі зміст кожного системного контуру процесів управління нею буде визначатись змістом попереднього контуру. І, відповідно до праці [4], характер кожного етапу буде залишатись інваріантним: аналіз – визначення поточного стану, планування – визначення необхідного стану, організація – приведення у відповідність поточного необхідному стану.

Для удосконалення управління організацією необхідно раціонально вибрати методи управління. У науковій літературі виділяють адміністративні, соціально-психологічні та економічні методи.

Адміністративні методи засновані на усвідомленій необхідності дисципліни праці, почутті обов'язку та прагненні співробітника працювати у конкретній компанії, для них характерний прямий вплив у вигляді регламентуючих та адміністративних актів, які необхідно виконувати.

Адміністративні методи відповідають правовим нормам та розпорядженням вищих органів управління [2]. Реалізація адміністративних методів здійснюється через управлінський вплив на персонал, який тримаються на трьох китах – владні відносини, дисципліна і система адміністративно-правових стягнень.

Загалом можна виділити шість типів впливів на персонал:

- Організаційні дії (затверджені внутрішніми нормативними документами (статут організації)).
- Розпорядчі впливи (мається на увазі дотримання вимог внутрішніх нормативних документів, до яких належать накази, вказівки, розпорядження, інструкції та ін.).
- Дисциплінарна відповідальність та стягнення (підпорядкування певним правилам поведінки). За дисциплінарну провину роботодавець має право застосувати до співробітників зауваження, догану, звільнення).
- Матеріальна відповідальність.
- Адміністративна відповідальність та стягнення.
- Кримінальна відповідальність (крайня міра, яка загрожує

співробітнику у разі, якщо він здійснює суспільно небезпечні дії).

В основі соціально-психологічних методів управління лежать закони соціології та психології, які відіграють ключову роль у HR-менеджменті. Соціально-психологічні методи включають: психологічний вплив на працівників (формування груп, створення нормального психологічного клімату в колективі), моральне стимулювання, розвиток у працівників ініціативи та відповідальності [1].

За допомогою соціологічних методів можна оцінити місце та роль співробітників у колективі, виявити неформальних лідерів та забезпечити їм підтримку, використовувати мотивацію персоналу, налагодити в компанії ефективні комунікації.

Економічні методи управління [2].

- Планування. У рамках цього методу аналізують усі можливі варіанти розвитку подій, щоб вибрати найрезультативніший.
- Комерційний розрахунок. Метод управління організацією, що дозволяє їй отримувати прибуток як рахунок розумного використання власних ресурсів, і завдяки старанній роботі поза підприємством.
- Оплата праці. Величина, яка, з одного боку, дозволяє виміряти вартість робочої сили, а з іншого – спонукає працівників працювати.
- Преміювання. Величина, яка визначає особистий внесок окремих співробітників у кінцевий результат праці у конкретний період.
- Фінансування. Метод, що передбачає перерозподіл коштів таким чином, щоб їх отримали конкретні підрозділи чи напрямки діяльності, ті, що забезпечують компанії найбільший прибуток.

Отже, в епоху глобалізації, сучасний менеджмент вже давно перестав бути набором простих функцій, що повторюються щоразу з монотонною точністю. Менеджерам/керівникам необхідно бачити складну багатовимірну картину того, що відбувається як усередині компанії, так і за її межами; вміти аналізувати ситуацію у розвитку; встигати змінюватися самим і змінювати свій бізнес, свої організації у ритмі динамічних процесів, що відбуваються

у суспільстві.

Сьогодні вимагає використання цифрових технологій, а це неминуче приводить до змін в управлінні. Реальна практика цифрової трансформації в суспільстві в цілому та в організаціях зокрема сильно випередила наукове розуміння цих змін у галузі економічних, управлінських та соціальних наук. Проте сьогодні можна стверджувати, що з впровадженням цифрових технологій в управління організаціями характер управлінської діяльності загалом не зміниться. Він, як і раніше, матиме розумовий, творчий характер, але в той час частина рішень (оперативних, технічних, поточних) буде прийматися інформаційно-технічними системами.

Список використаних джерел

1. Біловол Р. І. Системний підхід до формування методів управління підприємством. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 15. С. 219—223. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/15_ukr/34.pdf (дата звернення: 20.09.2023).
2. Близнюк А. О., Кудрявцева О. В. Сучасні методи інноваційного управління підприємством. *Економіка транспортного комплексу*. 2023. Вип. 41. С. 32—40. URL: <http://etk.khadi.kharkov.ua/article/view/277764/272527> (дата звернення: 20.09.2023).
3. Григорська Н. М. Системно-процесне управління економічною стійкістю підприємств машинобудування: автореферат... к.е.н., спец.: 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) Київ : Нац. технічний ун-т Укр. Київський політехнічний ін-т, 2014. 20 с.
4. Григорська Н. М. Рекурсивна модель управлінського процесу як методичний базис забезпечення економічної стійкості підприємства. *Сучасні підходи до управління підприємством : збірник тез доповідей VII Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю, 28 квітня 2016 р.* Київ : Політехніка, 2016. 104 с. URL: <https://kafedra.management.fmm.kpi.ua/main/wp-content/uploads/2022/07/konf2016.pdf> (дата звернення: 20.09.2023).

ОЦІНКА ЯКОСТІ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Рябоконт Д. М.

Науковий керівник: Черновол-Ткаченко Р. І.

ASSESSMENT OF THE QUALITY OF CONFLICT MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION

Ryabokon D. M.

Supervisor: Chernovol-Tkachenko R. I.

Значущість соціально-психологічного клімату менеджменту розглядається з точки зору його впливу на успішне конструктивне вирішення конфліктних ситуацій в колективі.

Діагностику досліджуваної проблеми вивчали за методиками В. Захарова, В. Бойко та кваліметричною моделлю З. Рябової.

Респондентами виступали 32 педагогічних працівника. З них: 4 заступника директора – 12,5%, 22 педагогічних працівника – 69%, 6 обслуговуючий персонал – 18,5%. Всі педагогічні працівники мають вищу освіту.

За методикою В. Захарова встановили, що в педагогічному колективі середній ступінь комунікативної толерантності 39 балів; індивідуальні показники комунікативної толерантності серед працівників розподілились таким чином: 13 осіб – 40,6 % високий рівень, 19 осіб – 59,4% середній рівень, до цієї категорії належить рівень індивідуальної комунікативної толерантності керівника закладу освіти.

Крім цього, за методикою В. Бойко (бесіди, спостереження) отримали дані по деяких поведінкових ознаках комунікативної толерантності, яка супроводжується в спілкуванні працівників з різним рівне емоцій. Це дало помітити основні тенденції комунікативних взаємин з учнями, колегами і серед співробітників усередині колективу. Найвиразнішим серед них (17%) є показник керівника, який спрямовує свій управлінський вектор на процес підлаштувати оточуючих до власної позиції й переконань, що засвідчує його небажання визнавати іншу точку зору.

В ході діагностики з'ясовано, що індивідуальний стиль управління керівника є авторитарно-демократичним. Це свідчить про його лідерські якості, вміння керувати підлеглими, бути вимогливим та наполегливим, вправно впливати на колектив силою наказу чи переконанням. І в той же час він постійно піклується про справи колективу і в разі слушної пропозиції з їхнього боку враховує їхню думку.

Комунікативна толерантність педагогічних працівників теж засвідчена показником середнього рівня. Вони, як правило, стримані, тактовні, доброзичливі у стосунках з учнями і колегами. У виняткових випадках здатні на негативні емоції відносно оточуючих. Отже, кадрова політика в закладі освіти з боку адміністрації констатує ретельність у відборі кадрів.

Такі особистісні якості керівника, як цілеспрямованість, вимогливість, довіра, зацікавленість, наполегливість, толерантність позитивно впливають на робочий процес всередині колективу. Він майстерно застосовує гнучкі методи роботи з людьми і переконливо утверджує ефективність власного стилю управління.

Конфлікти аналізувались у категоріях «вчитель-вчитель» та «вчитель-адміністрація». Результати показали, що конфлікти майже відсутні в колективі. Вони відбуваються не частіше ніж 6 разів на місяць. До того ж конфлікти категорії «вчитель-вчитель» трапляються частіше, ніж конфлікти між педагогами та адміністрацією.

Отже, аналіз отриманих даних дозволяє зробити висновок що 40 % вчителів конфліктують між собою 1 раз на місяць, 30 % вчителів – вступають у суперечки значно рідше, у 20 % – конфлікти відбувалися від 1 до 6 протягом місяця і лише 10 % педагогів здатні на значно більшу кількість конфліктів. Як правило, конфлікти в межах «вчитель-вчитель» є характерними для тієї категорії вчителів, у яких завищена самооцінка, властива нестриманість та надмірно необґрунтована вразливість.

Оцінка якості управління конфліктами у педагогічному колективі досліджувалась кваліметричною моделлю З. Рябової і засвідчила результат 0,77 (вище за середній) рівень.

Таким чином, керівник освітньої організації продуктивно керує конфліктами, доцільно вибудовує міжособистісні відносини в колективі. Це дає підстави вважати, що він є певною мірою неформальним лідером, вміло контролює виробничі освітні процеси, створює умови для реалізації творчого самовиявлення кожного працівника. Цікавим є той факт, що культура

організації сформована таким чином, що слова «так» і «ні» мають певний перелік чинників, ними обумовлених і не сприяють провокуванню конфліктів.

Враховуючи вище викладене, вважаємо за доцільне надати певні рекомендації: адміністрації і педагогічному колективу цілеспрямовано опанувати інноваційні технології, які б сприяли налагодженню конструктивних «суб'єктно-суб'єктних» стосунків між педагогами й учнями, педагога з педагогом; впроваджувати тренінгові заняття формату «батьки – учні – вчителі», «батьки – діти», «вчителі – учні», які сприятимуть налагодженню ділових, товариських взаємостосунків. Визначаючи місію організації, необхідно враховувати, що її реалізація потребує напруженої творчої праці колективу і відповідної мотивації та заохочень як моральних, так і матеріальних.

Запропоновані рекомендації буде покладено в основу розроблення комплексно-цільового проєкту, спрямованого на позитивне вирішення якісного управління конфліктами в освітній організації.

Список використаних джерел

1. Калениченко Т., Кисельова Т., Копіна А., Корабльова О., Управління конфліктами для потреб публічної служби: посібник і методичні рекомендації / за заг. ред. Д. Проценко. Київ: Ваіге, 2021. 224 с.
2. Новікова Н. Управління конфліктами в організації: підходи до вирішення та профілактики. *Галицький економічний вісник*. 2019. №2(41). с.79-83
3. Петрінко В.С. Конфліктологія: курс лекцій, енциклопедія, програма, таблиці. Навчальний посібник. Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла», 2020. 360 с.

АНАЛІЗ СТАНУ УПРАВЛІННЯ САМООСВІТНЬОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ

ПЕДАГОГА В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ

Сердюк Д. А.

Науковий керівник: Темченко О. В.

ANALYSIS OF THE STATE OF SELF-EDUCATIONAL MANAGEMENT BY A TEACHER IN AN EDUCATIONAL INSTITUTION

Serdiuk D. A.

Supervisor: Temchenko O. V.

Проведений нами аналіз наукової літератури показав, що проблема створення ефективної системи управління процесом самоосвітньої діяльності

(далі – СД) педагогів, яка б давала можливість достовірно характеризувати якість професійної діяльності педагогічних працівників та приймати обґрунтовані рішення щодо управління педагогічним колективом, є недостатньо дослідженою та обґрунтованою, оскільки існуючі системи є неповними, що своєю чергою, спричиняє труднощі у здійсненні аналізу проблем, пов'язаних з якістю самоосвітньої діяльності.

Дослідження стану управління СД педагогів проведено нами на базі комунального закладу «Харківський ліцей № 37 Харківської міської ради» (далі – ХЛ №37). Воно складалось з таких мікродосліджень: визначення рівня готовності педагогів до СД, оцінка здатності педагога до саморозвитку, оцінка мотиваційного до здійснення СД середовища, дослідження рівня СД педагогів, визначення рівня науково-методичної роботи (далі – НМР) щодо СД вчителів, оцінка якості умов організації СД в закладі освіти, оцінка якості управління СД педагогів.

Результати досліджень показали наступне.

За допомогою діагностичної карти самооцінки готовності педагога до СД було встановлено високий загальний рівень готовності педагогів до самоосвітньої діяльності. Але попри високий загальний рівень готовності до СД є перспективи для розвитку, що полягають у поглибленні знань і умінь когнітивного, гностичного, організаційного компонентів самоосвітньої діяльності, комунікативних здібностей та покращення самоуправління в педагогічній діяльності.

Завдяки використанню тест-анкети «Визначення рівнів здатності до саморозвитку та самоосвіти» з'ясовано, що лише 12.5% членів педагогічного колективу ХЛ №37 має високий рівень здатності до саморозвитку. Ще у 25% діагностовано рівень здатності до самоосвіти вище за середній. Переважна кількість опитаних респондентів, а саме 37,5% мають рівень здатності до СД трохи вище за середній. Таку ж саму середню оцінку має весь педагогічний колектив закладу освіти.

Визначення мотивуючих та демотивуючих факторів до СД проводилось за допомогою розробленої нами анкети. За результатами мікродослідження можна зробити висновки що основними факторами мотивації є особистісні інтереси, професійні амбіції та кар'єрне зростання. Головними демотивуючими факторами було визначено обмежений час, відсутність підтримки від оточуючих, недооцінка власних здібностей та невпевненість в своїх знаннях.

За допомогою кваліметричної моделі О. Касьянкової було досліджено рівень СД педагогів. Отримані результати показали що весь педагогічний колектив має загальний середній рівень СД. Водночас це говорить про те, що більшість досліджуваних осіб реалізують освітні цілі та досягають поставлених результатів.

Експертна оцінка рівня НМР щодо СД проводилась із застосуванням кваліметричної моделі. Виходячи з результатів дослідження, встановлено достатній загальний рівень науково-методичної роботи щодо СД вчителів. Але, попри таку загальну оцінку, є перспективи для розвитку та покращення НМР.

Використовуючи адаптовану нами кваліметричну модель, розроблену Т. Хлебніковою ми змогли оцінити якість умов організації СД в ХЛ №37. Виходячи з результатів дослідження, можна зробити висновок про те, що якість умов організації СД вчителів в закладі освіти відповідає середньому рівню. Значного вдосконалення і переосмислення потребує велика кількість критеріїв, таких як: упровадження індивідуальних освітніх програм, планування СД та розроблення та впровадження системи моніторингу СД.

Для оцінки якості управління СД в ХЛ № 37 було використано метод експертної оцінки. Результати дослідження показали, що якість управління СД в ХЛ №37 знаходиться на достатньому рівні. Отримані дані можуть бути використані для удосконалення процесу управління СД та підвищення якості професійної діяльності педагогів.

Ретельно проаналізувавши результати всіх досліджень, ми зробили висновок про те, що для вдосконалення якості управління СД вчителів необхідно з урахуванням виявлених недоліків укласти цільову програму, що

була б спрямована на усунення проблем в управлінні самоосвітньою діяльністю педагогів.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Сіренко О. В.

Науковий керівник: Мармаза О. І.

INCREASING THE EFFICIENCY OF MODERN ORGANIZATION MANAGEMENT

Sirenko O. V.

Supervisor: Marmaza O. I.

У сучасному світі ефективність управління є однією з ключових складових успіху для будь-якої організації незалежно від її розміру чи галузі. Здатність до вчасного реагування на зміни, оптимізація бізнес-процесів та досягнення поставлених цілей стали визначальними факторами для конкурентоспроможності та стійкості організації.

Одним зі шляхів підвищення ефективності управління організацією є розроблена нами комплексно-цільова програма «Підвищення ефективності управління компанією», яка складається із 3 блоків («Впровадження системи ключових показників ефективності (далі – КРІ)», «Роль технологій в підвищенні ефективності управління будівельними проектами», «Вплив культури організації на успіх системи КРІ»).

На початку дослідження була визначена проблема неефективного управління організацією на прикладі будівельного підприємства, яке виступало замовником будівельних проектів в Україні. Перше дослідження підкреслило важливість впровадження системи КРІ на конкретних будівельних проектах для контролю та оцінки їхньої ефективності. Система КРІ допомагає виміряти та контролювати успішність організації. Впровадження Key Performance Indicators (КРІ) дозволяє визначити та здійснювати моніторинг конкретних показників, які свідчать про те, наскільки успішно організація досягає своїх цілей.

Для оцінки впливу використання сучасних технологій, таких як

будівельні інформаційні моделі (BIM), системи автоматизації та IoT, на ефективність управління будівельними проєктами було проведено анкетування співробітників за задалегідь розробленою анкетою. Результати анкетування допомогли оцінити вплив використання сучасних технологій на ефективність управління будівельними проєктами на підприємстві та дослідити переваги і виклики впровадження таких технологій. Використання технологій BIM, автоматизація та IoT, покращує якість та продуктивність будівельних проєктів. Впровадження таких технологій вимагає інвестицій та навичок, але може призвести до значного покращення управління проєктами.

Відповідно до нашої мети важливим було дослідити, як культура організації впливає на успішність впровадження системи KPI. За допомогою ще одного анкетування співробітників ми змогли виявити які чинники культури, такі як лідерство, комунікація та сприйняття змін, впливають на те, наскільки ефективно підприємство використовує KPI для управління проєктами.

Культура організації визначається сукупністю цінностей, переконань, норм та стандартів, які керують її функціонуванням і взаємодією співробітників. Успішне впровадження системи Key Performance Indicators (KPI) тісно пов'язане з тим, наскільки ця культура підтримує прозорість, відповідальність та, навіть, самокритичність. Організації, в яких персонал активно сприймає вимоги KPI, демонструючи внутрішню відповідальність за досягнення поставлених цілей, зазвичай досягають кращих результатів у використанні цієї системи. Отже, вплив культури організації на успіх KPI відкриває перед нами цікаві можливості для вивчення та оптимізації організаційної діяльності.

Також було виявлено, що наявність чітких KPI спрощує внутрішню комунікацію в організації. Всі працівники можуть спільно працювати на досягнення загальних цілей, користуючись спільною системою KPI.

Проведена робота підкреслює важливість впровадження системи Key Performance Indicators (KPI) на нашому підприємстві. На основі ретельного аналізу ми розкрили ключові аспекти, які визначають успіх системи KPI,

включаючи вплив корпоративної культури та використання сучасних технологій. Дослідження свідчать про те, що впровадження системи КРІ може ефективно підвищити ефективність управління будь-якою організацією. Проведені мікродослідження показали, що КРІ допомагає контролювати проекти, покращувати якість та ефективність робіт, а також впливає на задоволеність клієнтів. Особливу увагу слід приділити впровадженню КРІ у поєднанні з розвитком корпоративної культури та використанням сучасних технологій. Культура організації, спрямована на відкритість, внутрішню відповідальність та підтримку інновацій, може значно полегшити процес впровадження КРІ. Сучасні технології, такі як ВІМ, автоматизація та ІоТ, допомагають оптимізувати процеси та підвищити продуктивність.

Отже, наукові дослідження в галузі управління організацією та системи КРІ важливі для досягнення високої продуктивності та конкурентоспроможності в сучасному бізнес-середовищі. Впровадження КРІ стає необхідним інструментом для досягнення стратегічних цілей та вирішення складних завдань. Подальша практична реалізація впровадження КРІ в організаціях різних галузей може сприяти досягненню стійкого росту та успіху.

Список використаних джерел

1. Єрмоленко О. Впровадження системи КРІ на підприємстві: переваги та недоліки. URL: https://www.researchgate.net/profile/Volodymyr-Saienko/publication/321753547_Transformacia_nacionalnoi_modeli_finansovo-kreditnih_vidnosin_vikliki_globalizacii_ta_regionalni_aspekti/links/5a2fed27a6fdccb7ef11fab/Transformacia-nacionalnoi-modeli-finansovo-kreditnih-vidnosin-vikliki-globalizacii-ta-regionalni-aspekti.pdf#page=205 (дата звернення: 20.09.2023).
2. Кравченко О. М. Управління організацією: навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 468 с.
3. Управління персоналом: підручник. О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямучич, О. В. Потьомкіна, О. В. Серeda. Луцьк :Луцький національний технічний університет, 2018. 404 с.

РОЗРОБЛЯННЯ МОДЕЛІ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА

Слюсаренко С. В.

Науковий керівник: Мармаза О.

DEVELOPMENT OF THE MANAGER'S COMPETENCE MODEL

Slusarenko S. V.

Управлінська компетентність керівника є багатофакторним і багатокомпонентним явищем, яке репрезентоване своїм поняттєво-термінологічним апаратом, базуючись на знаннях різних галузей наук – філософії, соціології, психології, управління, культурології, економіки, маркетингу та ін.

Для теоретичного обґрунтування функціональної компетентності керівника, спеціаліста необхідно представити у вигляді загальної моделі. Модель керівника організації – це його узагальнений професійний образ. Вона повинна відбивати задачі, які вирішує керівник у своїй діяльності, зміст основних функцій управління та посадові вимоги до керівника. Під час створення моделі важливо прагнути зробити її достатньо повною при мінімумі якостей, що оцінюються.

Професійні вимоги до керівника обумовлюють систему знань та умінь, яка є фундаментом моделі компетентності. Зазначимо, що система основних знань і вмінь керівника, необхідних для ефективного управління, повинна бути адекватною структурі та змісту його діяльності.

З точки зору діяльнісного підходу знання можна поділити на чотири групи, які утворюють гносеологічний ряд:

1. Теоретико-методологічні: закони, закономірності, ідеї, теорії.
2. Теоретико-нормативні: принципи, правила, нормативи, інструкції, положення.
3. Теоретико-предметні (змістові): категорії, основні поняття, факти, явища, процеси.
4. Теоретико-процесуальні (способу діяльності): методи, способи, прийоми, операції [1].

У поєднанні зі специфікою діяльності керівника дана класифікація набуває предметного управлінського змісту.

Модель компетентності включає не тільки когнітивну (знання) і операціонально-технологічну (діяльнісну) складові, а також мотиваційну,

емоційну, етичну, соціальну і поведінкову.

Розвиток управлінської компетентності керівника відбувається разом із особистісним розвитком. Відтак одним із компонентів моделі компетентності визначено особистісний, що представлений такими складниками, як індивідуально-психічний, мотиваційний, комунікативний, рефлексивно-креативний.

Особистісний компонент моделі компетентності керівника є багатокомпонентним, передбачає творче застосування знань та вмінь, управлінського досвіду, особистісний прояв ставлень та цінностей в професійній взаємодії, міжособистісних відносинах і комунікаціях, дає змогу особистості ефективно діяти та досягати цілей професійної діяльності.

Важливим компонентом моделі управлінської компетентності керівника є процесуально-операційний, що розглядається нами як базовий блок подальшого розвитку управлінських дій, навичок, комплексу ставлень до управлінської діяльності, подальшого розвитку професійно-особистісних цінностей, поведінкових компонентів, що дозволяє мобілізуватися для цілеспрямованої професійної діяльності. Процесуально-операційний компонент моделі знаходиться в органічній єдності і взаємозумовленості з особистісним.

Управлінська компетентність керівника реалізується через стиль управлінської діяльності, професійні стосунки в суб'єкт-суб'єктній взаємодії під час професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Мармаза О.І. Основи теорії менеджменту. Харків : Планета-Прінт, 2015. 139 с.

СТАН СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В ОСВІТНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ І НАПРЯМКИ ЇЇ ОНОВЛЕННЯ

Смирнов В. А.

Науковий керівник: Черновол-Ткаченко Р. І.

THE STATE OF THE SAFETY WORK MANAGEMENT SYSTEM IN THE EDUCATIONAL ORGANIZATION AND DIRECTIONS OF ITS UPDATE

Smirnov V.A.

Supervisor: Chernovol-Tkachenko R. I.

Охорона праці – це законодавчо обумовлена система актів та заходів, спрямованих на забезпечення соціальних гарантій у межах економіки, техніки та гігієни, обумовлених збереженням здоров'я та працеспроможності здобувачів освіти та учасників освітнього процесу, з метою упередження травмування. Відповідальність за дотримання цих умов чинним законодавством покладено на керівника.

Таким чином, служба охорони праці опікується здобувачами освіти і працівниками освітнього процесу і розглядається як охорона фізичної, так і розумової працездатності особистості; є невід'ємною складовою організування, як процесу праці, так і освітньої діяльності, забезпечуючи комфортність і стабільність успішного результату виробничих відносин.

Стан охорони праці в ліцеї досліджувався нами експертизою А. Єрмоли, методикою Л. Швайки, засобами анкетування, вивченням документації з даного питання, в ході бесід з адміністрацією, педагогами, обслуговуючим персоналом, учнями.

Аналіз засвідчив, що керівництво ліцею забезпечує систему управління і контроль за роботою з охорони праці, безпеки життєдіяльності. В колективі дотримуються виконання відповідних приписів органів державного нагляду, надається необхідна допомога щодо створення безпечних умов проведення освітнього процесу, в основному своєчасно призначаються посадові особи, відповідальні за цей напрямок роботи, злагоджено функціонує система безперервного навчання як засіб профілактики.

Встановлено, що адміністрація ліцею дотримується вимог нормативних документів під час розробки інструкцій з охорони праці та безпеки життєдіяльності; наявна локальна нормативна та розпорядча документація (Положення про службу охорони праці, Положення про навчання з питань охорони праці, Положення про адміністративно-громадський контроль); ведуться журнали інструктажів; змістовно оформлені куточки з охорони праці, своєчасно здійснюється атестація робочих місць за умовами праці; наявні акти стану теплоізоляції, підвальних приміщень, будівель, споруд, приміщень закладу

освіти щодо виконання ремонтних, санітарно-гігієнічних вимог і норм; навчання та перевірка знань з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності проводиться відповідною комісією.

Своєчасно видаються накази про призначення відповідальних осіб за охорону праці, про навчання та перевірку знань з даного напрямку безпеки, відповідального за електрогосподарство. Працівники ліцеї ознайомлюються з відповідними наказами, як правило, вчасно.

Одним із основних показників, що характеризує стан системи управління охороною праці в ліцеї – відсутність нещасних випадків, пов'язаних з освітнім процесом, що також свідчить про достатній рівень організації охорони праці.

І в той же час аналіз досліджуваної проблеми показав ряд недоліків: мали місце порушення термінів інструктажів новопризначеним працівникам (вступний, первинний на робочому місці), на штепсельних розетках відсутні надписи з зазначенням номінальної напруги, на харчоблоці спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту не відповідають вимогам нормативних документів. Журнал проведення інструктажів з охорони праці ведеться з порушенням вимог нормативно-правових актів (виправлення в журналі, замість первинного інструктажу проведено повторний). Не всі інструкції на робочих місцях працівників підписані відповідальним з охорони праці.

З метою усунення виявлених недоліків, визначено такі умови оновлення цього процесу: обов'язковість ґрунтовного вивчення й дотримання законодавчо-нормативних документів; набуття компетентностей оцінювати ризику; впровадження цифрових технологій.

Таким чином, оновлення системи управління з охорони праці в організації має починатись з ґрунтовного вивчення законодавчо-нормативних документів і змін, які в них задекларовані, і на їх підставі необхідно розробляти відповідну локальну документацію.

Саме поняття «умови оновлення», послуговуючись довідниками і науковими розвідками, будемо розглядати як причини і обставини, які

прискорюють чи уповільнюють, або керують динамікою кінцевих результатів стану управління системою охороною праці в організації, забезпечуючи або ушкоджуючи фізичному, моральному, психологічному стану в освітньому середовищі колективу.

Оцінювання ризиків доцільно здійснювати для того, щоб своєчасно ухвалити відповідне управлінське рішення, спрямоване на забезпечення стану справ. В розпорядженні керівника і служби з охорони праці є різноманітні методи, щоб оцінити ситуацію.

Цифрові технології – це один з важливих напрямків безпеки життєдіяльності в освітньому середовищі під час війни в Україні. Порталом МОН України передбачено цифровий інструментарій і сервісне забезпечення для освітян. Про високі ризики та небезпечні ситуації в умовах сьогодення надають інформаційні повідомлення через різноманітні застосунки: MineFree (попереджує про зони з вибухонебезпечними предметами засобами відповідної мапи), яку постійно оновлюють в онлайн режимі; чат-бот Viber та веб-портал dovidka.info. Презентація залишається одним із важливих складників дистанційної і змішаної освіти. Доцільно використовувати анімаційні ефекти.

Окреслені вище умови, безумовно, сприятимуть оновленню системи управління охороною праці в організації.

Список використаних джерел

1. Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти (наказ Міністерства освіти і науки України від 26.12.2017 № 1669). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0100-18> (дата звернення: 16.10.2023).

ПРОБЛЕМИ В УПРАВЛІННІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ

Солоділова А. М.

Науковий керівник: Темченко О. В.

PROBLEMS IN THE MANAGEMENT OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN AN EDUCATIONAL INSTITUTION

Solodilova A.M.

Ефективність діяльності організації, її імідж та конкурентоздатність визначальною мірою залежать від знань і умінь керівника, щодо управління соціально-трудовими відносинами в колективі. Не виключенням щодо цього є й робота керівника закладу освіти.

Проведене нами теоретичне дослідження управління розвитком соціально-трудових відносин у колективі показало, що даній проблемі в наукових джерелах приділяється значна увага. Питання колективної роботи, соціально-економічних та соціально-психологічних процесів в колективах знаходимо в наукових доробках М. Альберта, М. Бобневої, В. Бойка, Дж. Гелбрейт, Е. Голднера, Ю. Забродіна, Я. Зеленецького, О. Зотової, Ю. Іванова, Т. Котарбинського, П. Керженцева, І. Кряжевої, К. Кунца, Ю. Морозова, В. Новікова, Б. Овсієвич, Б. Паригіна, Т. Пітерса, В. Подмаркова, А. Пригожина, Е. Роджерса, В. Терещенка, Л. Уманського, Р. Уотермена, Ф. Хедоурі, Е. Чугунової, С. Янга та інших. Науковці розкривають особливості різних за типом, організаційною будовою, системою трудових відносин, професійним складом, мірою однорідності тощо колективів.

Проте особливості педагогічного колективу як об'єкту соціально-трудових відносин залишаюся дослідженими не повною мірою. У наукових доробках розглядаються окремі аспекти цього питання, як: соціально-психологічний клімат, стиль діяльності керівника, спрямованість управління на завдання чи на людину тощо.

Нами проведене комплексне дослідження стану соціально-трудових відносин у колективі комунального закладу «Харківський ліцей № 93 Харківської міської ради», яке включало такі методи, як спостереження, соціометричні вимірювання, анкетування, ранжування тощо та передбачало визначення коефіцієнта згуртованості педагогічного колективу як психологічної сумісності його членів; коефіцієнта соціометричної когерентності колективу; коефіцієнта емоційної експансивності трудового колективу; коефіцієнта взаємності; коефіцієнта конфліктності; коефіцієнта

референтності.

Результати дослідження показали, що педагогічний колектив закладу освіти достатньо згуртований (рівень згуртованості вищий за середній), правильно зорієнтований щодо цілей і завдань, що стоять перед лицем, і на реалізацію яких мають бути спрямованими його зусилля. Проте в ньому відчувається певний соціальний розподіл (є члени колективу, цілі діяльності яких не співпадають з цілями колективу, вони почуваються в ньому «чужими»). І хоча таких незначний відсоток, це певною негативною мірою відображається на діяльності всього педколективу.

Більшість педагогів вважають, що в своїй діяльності адміністрація лицею оптимально поєднує спрямованість як «на завдання», так і «на людину». Вони зазначають, що виконання завдань, що стоять перед колективом закладу освіти, у керівництва знаходяться на першому місці, але це не заважає їм допомагати підлеглим у вирішенні особистих і професійних проблем; раціонально підбирати і здійснювати розстановку кадрів. Але в умовах сильної соціальної напруги в суспільстві в цілому, що пов'язано з воєнним станом в країні, педагоги звертають увагу на необхідність розширення неформального спілкування (краще в режимі офлайн), організацію «живого» спілкування тощо.

Стосовно поведінки членів колективу в конфліктних ситуаціях, то характерним для вчителів є використання стратегій співробітництва (35% респондентів), компромісу (27% опитаних), уникнення (15% вчителів). Але в колективі є значна щодо цього частка педагогів, які використовують стратегії пристосування (17% опитаних) і суперництва (6%), що не сприяє підвищенню рівня соціально-трудова відносин у ньому.

Відтак, члени адміністрації повинні враховувати результати, отримані в дослідженні, в процесі управління соціальною структурою колективу, спрямовувати зусилля на удосконалення соціально-трудова відносин в ньому, вести щодо цього системну, цілеспрямовану роботу на основі запропонованої нами до впровадження комплексно-цільової програми, щодо удосконалення управління соціально-трудова відносинами в колективі.

ПЕРЕВАГИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Суббота В. Ю.

Науковий керівник: Темченко О. В.

ADVANTAGES OF SOCIAL-PSYCHOLOGICAL METHODS IN PERSONNEL MANAGEMENT

Subbota V. Yu.

Supervisor: Temchenko O. V.

На результати трудової діяльності людини впливають як об'єктивні, так і суб'єктивні фактори. До об'єктивних відносять рівень розвитку виробничих сил, стан виробничих стосунків, рівень організації праці в межах держави й окремо взятого виробництва, рівень професійної компетентності, різні види стимулювання тощо. Суб'єктивними факторами є соціально-психологічна структура трудового колективу, взаємовідносини між людьми, ціннісні орієнтири, особистісне ставлення до роботи, усвідомлення змісту діяльності, а також такі індивідуальні якості працівників як настрої, прагнення, бажання, темперамент тощо.

Відтак, зростає роль соціально-психологічних методів управління трудовим колективом.

На базі комунального закладу «Харківський лицей № 102 Харківської міської ради» нами вивчалися проблеми використання членами адміністрації цих методів в управлінні людьми, а саме, на скільки вони позитивно впливають на результати роботи педагогічного колективу.

У процесі практичної роботи ми ознайомились із кількісним і якісним складом педагогічного колективу, вивчили систему роботи з педагогічними кадрами (на основі аналізу відповідного розділу річних планів роботи закладу освіти за останні п'ять років) та питання організації науково-методичної роботи, стану контролюючої діяльності.

Об'єктом вивчення також стали: гендерна структура персоналу, рівень освіти, віковий склад, стан робочого навантаження педагогів, використання ними часу тощо.

У ході практичної роботи нами було проведено онлайн анкетування, щодо розвитку неформальної структури колективу, рівня задоволеності працівників станом роботи відділу кадрів, а також колективом у якому працюють, рівнем використання адміністрацією різних методів управління персоналом.

Було з'ясовано, що в колективі поряд з формальними групами є й неформальні, частка вияву яких у трудовій діяльності окремих працівників і колективу в цілому є питомою. Членам адміністрації відомий склад таких груп, і вони використовують взаємодію в них як засіб управлінського впливу на окремих їх представників через посередництво інших членів цих груп.

Серед педагогів є ті, хто незадоволений діяльністю членів адміністрації (таких, за результатами анкетування, лише 1%), що називали, у якості причини, при нагоді змінити роботу. При цьому вони вважають, що стиль управління негативно впливає на стан морального клімату в педагогічному колективі, вказували на необхідність розвитку командного управління (team building).

Більшість педагогів дотримуються думки про те, що стан морального клімату в педагогічному колективі сприятливий, вони задоволені стосунками як з колегами, так і з членами адміністрації, вважають, що керівництво закладу освіти оптимально поєднує різні методи управління (залежно від ситуації). Вказують на те, що в умовах загального соціального напруження директор та його заступники все частіше використовують саме соціально-психологічні методи роботи з персоналом такі, як: похвала, відзнака, дружня підтримка.

Проте створенню педагогічного колективу як колективу односторонців заважає невизначеність чітких ціннісних орієнтирів, однакового розуміння мети діяльності, ролі вчителя в освітньому процесі.

Саме на формування таких якостей колективу й спрямовується демократизація управління на основі використання соціально-психологічних методів у роботі з учасниками освітнього процесу, гуманізація стосунків на всіх

рівнях менеджменту, створення сприятливих умов для саморозвитку, розкриття творчого потенціалу.

ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ В УПРАВЛІННІ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПЕДАГОГА

Сумцова Д. В.

Науковий керівник: Темченко О. В.

WAYS OF SOLVING PROBLEMS IN MANAGING THE DEVELOPMENT OF TEACHER PROFESSIONALISM

Sumtsova D. V.

Supervisor: Temchenko O. V.

Дошкільна освіта вимагає від вихователів не лише високого рівня професійної підготовки, але й готовності до постійного розвитку та адаптації до сучасних вимог. В умовах стрімкого розвитку суспільства та освіти інноваційна діяльність стає невід'ємною частиною професійного зростання вихователів.

У ході практичного дослідження стану управління процесом розвитку професіоналізму вихователя в умовах інноваційної діяльності ЗДО, що проводилось на базі Донецького закладу дошкільної освіти (ясла-садок) № 2 Донецької селищної ради Ізюмського району Харківської області, було визначено проблеми в цьому напрямку управлінської діяльності на подолання яких розроблено рекомендації.

Ефективність управління процесом професійного розвитку педагогічних працівників в умовах інноваційної діяльності закладу дошкільної освіти, на нашу думку, підвищиться, якщо керівник у своїх діях дотримуватиметься рекомендацій, що подані нижче.

- Розробіть план розвитку професіоналізму:
 - спільно з вихователями визначте їхні цілі та потреби в професійному розвитку;
 - сформууйте індивідуальні та колективні плани розвитку, враховуючи спрямованість інноваційної діяльності ЗДО.

- **Надайте доступ до навчальних ресурсів:**
 - забезпечте доступ до літератури, навчальних курсів, вебінарів та інших ресурсів, які сприяють професійному розвитку.
 - підтримайте вихователів у проходженні навчання та отриманні необхідних сертифікатів.
- **Організуйте навчальні заходи:**
 - проводьте регулярні тренінги, семінари, майстер-класи та інші заходи для підвищення професіоналізму вихователів.
 - залучайте зовнішніх експертів для проведення навчальних заходів з акцентом на інновації.
- **Сприяйте обміну досвідом:**
 - створіть механізми для обміну досвідом між вихователями, сприяючи взаємопідтримці й колегіальному навчанню;
 - організуйте заходи, на яких вихователі можуть ділитися своїми ідеями та успіхами.
- **Залучайте до інноваційних проєктів:**
 - запрошуйте вихователів брати участь у реалізації інноваційних проєктів і дослідженнях;
 - сприяйте створенню команд для спільної роботи над інноваціями.
- **Оцінюйте та звітуйте про розвиток:**
 - визначайте конкретні критерії оцінки професійного розвитку вихователів;
 - проводьте регулярне оцінювання та звіти про досягнення індивідуальних та колективних цілей.
- **Впроваджуйте менторську підтримку:**
 - залучайте досвідчених вихователів у ролі менторів для новачків і тих, хто потребує додаткової підтримки.
- **Співпрацюйте з батьками:**

- залучайте батьків у процес планування та оцінки професійного розвитку вихователів;
- пояснюйте батькам важливість інноваційного підходу до навчання та розвитку дітей.
- **Забезпечуйте постійну підтримку:**
 - відстежуйте професійний розвиток вихователів і надавайте їм необхідну підтримку на всіх етапах.

Завдяки системному управлінню процесом розвитку професіоналізму вихователя та активній підтримці інновацій, дошкільний заклад може підвищити якість освіти і реалізувати провідну мету його діяльності – забезпечити формування та розвиток базових компетентностей особистості, створити умови для гармонійного розвитку кожної з урахуванням її особистих задатків і потреб.

ІННОВАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ, ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ, УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЯМИ

Телли В. В.

Науковий керівник: Мармаза О.

INNOVATION PROCESSES, INNOVATION ACTIVITIES, INNOVATION MANAGEMENT

Telly V. V

Supervisor: Marmaza O. I.

За сучасних умов орієнтації освіти України на підвищення конкурентоспроможності надзвичайно важливого значення набуває активізація інноваційної діяльності в закладах освіти. Зміст інноваційної діяльності визначається основною ідеєю інноваційного процесу, обґрунтовується метою та очікуваними результатами.

Інноватика – це сфера знань, яка охоплює методи та організацію інноваційної діяльності. Вона вивчає об'єктивні, постійні і необхідні взаємозв'язки між процесами розвитку, формування інновацій, нововведень,

механізмів керування пертурбаціями, запобігання опору інноваціям, адаптацію людини до них, використання і розповсюдження інноваційних хвиль, інноваційну діяльність та її дію на суперництво і розвиток суспільства в цілому.

Категорія «педагогічна інноватика» включає в себе такі поняття, як інновація, інноваційна діяльність, інновацій процес. Вони розглядаються як цілеспрямовані і прогресивні зміни в освітній практиці через створення, поширення та освоєння нових розробок. Об'єктом дослідження педагогічної інноватики є вивчення інноваційних процесів у системі освіти.

Інноваційний процес розглядається як безпосереднє перенесення наукових, методичних, технічних знань у сферу задоволення потреб споживачів.

Інноваційні процеси у закладі освіти спрямовані на створення якісно нової педагогічної діяльності в процесі взаємодії і розвитку науково-педагогічної творчості та впровадження її кінцевих результатів. Для них характерні тенденції до заповнення розриву між процесом створення педагогічних інновацій і процесом їх розпізнавання, правильної оцінки, освоєння і впровадження, а також тенденцією до подолання протиріччя між хаотичністю цих процесів та можливістю і необхідністю свідомого керування ними.

Інноваційна діяльність – це складне і багатогранне явище, що включає процеси розвитку змісту, перетворення об'єктів і взаємодії індивідів, які спрямовані на перехід до якісно нового стану. Це систематична діяльність, пов'язана зі створенням, освоєнням і застосуванням нових засобів.

Інновація стає основним об'єктом управління освітнім процесом, метою якого є підготовка всебічно розвиненої особистості, яка у подальшому буде більш конкурентоспроможною на ринку праці.

Ефективність реалізації нововведень у закладі освіти залежить від багатьох чинників, насамперед – від системного управління інноваційною діяльністю, що передбачає вибір стратегічної політики школи щодо якості освітніх послуг; створення організаційно-педагогічних, методичних, соціально-психологічних, матеріально-фінансових та інших умов.

Організація інноваційних процесів та відповідного виду педагогічної діяльності на системних засадах передбачає: організацію інноваційної діяльності суб'єктів педагогічного пошуку на різних рівнях управління (вчителів, шкільної адміністрації, методистів, управлінців); організацію діяльності об'єктів дослідження (експериментальних класів, груп); організацію адміністративно-управлінської роботи; підготовку педагогічних кадрів до інноваційної діяльності; організацію матеріально-технічної та фінансової підтримки нововведень.

За результатами проведеного дослідження, ми дійшли основного висновку, що управління інноваційною діяльністю в закладі освіти буде ймовірно результативним, якщо ця робота здійснюватиметься на основі системного підходу та за допомогою комплексно-цільової програми, яка матиме належні умови для впровадження.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПЕДАГОГІВ

Устинова Т. С.

Науковий керівник: Хлебнікова Т. М.

FEATURES OF MANAGING THE DEVELOPMENT OF TEACHERS' PROFESSIONALISM

Ustynova T. S.

Supervisor: Khliebnikova T. M.

Проблема збереження освітнього процесу у ці непрості для країни та світу періоди встає особливо гостро. Перехід на дистанційні та змішані форми навчання змушують педагогів всіх рівнів освіти запроваджувати незвичні методики ведення занять буквально на ходу.

У зв'язку зі збільшеними вимогами до особистісних характеристик педагога та до його технологічних знань та вмінь постало питання про його готовність до професійної діяльності в умовах змішаного та дистанційного навчання. Спираючись на ідеї компетентнісного підходу, науковці визначають

готовність як одну з характеристик компетентного фахівця.

Досліджуючи проблему готовності фахівця до нестабільних умов діяльності, В. Рибалко (2008), О. Кучерявого (2019), В. Луговий вважають, що на прояв професіоналізму педагога, на його готовність вирішувати завдання професійного характеру впливають як зовнішні чинники (напружена ситуація у світі на тлі військових дій та окупації російськими військами територій України), так і внутрішні (вольові якості особистості, емоційний настрій, мотивація професійної діяльності).

На переконання В. Рибалки, професійний розвиток – це «процес формування суб'єкта професійної діяльності, тобто системи певних властивостей в умовах неперервної професійної освіти, самовиховання та здійснення професійної діяльності» [1].

О. Чала систему інтелектуальних, емоційних, мотиваційних, вольових сторін психіки у співвідношенні із зовнішніми умовами та прогнозованими завданнями називає психологічною готовністю до професійної діяльності [2].

Ряд дослідників дотримується подібної думки, виділяючи певні якості особистості педагога як показники психологічної готовності до педагогічної діяльності. Так, сукупність компонентів мотиваційного, орієнтаційного, операційного, вольового, оцінного характеру визначають як психологічну готовність.

З наведених вище визначень бачимо, що компетентність представляє собою систему. І, спираючись на системний підхід, відзначимо, що це явище характеризується не так складом елементів, скільки різноманітністю зв'язків між ними.

Відповідно до теорії Б. Теплова, розвиток здібностей відбувається за умови оволодіння знаннями та вміннями. Залежно від вимог діяльності людина виявляє свої здібності у тій чи іншій мірі. Виразність цих проявів залежить від властивостей та якостей особистості, які значимі для певної діяльності. Все це свідчить про те, що між елементами компетентності мають існувати зв'язки.

Важливу роль в розвитку професіоналізму вчителя має особистісний

компонент професіоналізму педагога який представляє собою систему професійно обумовлених взаємозалежних якостей особистості.

Спираючись на дослідження вітчизняних та зарубіжних вчених, ми вважаємо, що професійні якості особистості педагога повинні включати: мотиваційно-ціннісну спрямованість; рефлексивно-оціночні здібності; розвиненість певних психофізіологічних функцій особистості педагога.

А. Маркова називає пріоритетною роль особистості вчителя та визначає у структурі особистості вчителя такий зміст: мотивацію особистості (спрямованість особистості та її види); властивості особистості (педагогічні здібності, характер та її риси, психічні процеси та стани особистості); інтегральні характеристики особистості (педагогічне самосвідомість, індивідуальний стиль, креативність як творчий потенціал), що визначають неповторність та унікальність особистості вчителя.

У процесі вимушеного переходу на дистанційне навчання у період військового стану педагоги навчилися бути гнучкими. Крім комунікативної та методичної гнучкості вчителі набули важливих компетенцій у цифровій сфері. Вони опанували цифрові технології, навчилися користуватися великою кількістю цифрових інструментів. Крім цього вони навчилися аналізувати ситуацію, що склалася, і вибирати ті чи інші цифрові інструменти для вирішення певних завдань [2].

У нашому дослідженні ми визначаємо цифрову гнучкість як сукупність *hard & soft skills* [3].

Hard skills – це професійні навички у будь-якій певній предметній галузі. Їх ще називають тверді навички. У діяльності вчителя закладу загальної середньої освіти *hard skills* виражаються у навичках планування, проектування та організації навчальної діяльності учнів, у навичках аналізу результатів навчальної діяльності школярів тощо.

Soft skills (м'які чи гнучкі навички) – предметно не орієнтовані, але необхідні для фахівця навички. Саме ці навички вважаються особливо важливими для успішності вчителя у сучасному цифровому суспільстві. Ці

навички включають креативність, самоконтроль, самоаналіз, міжособистісні навички, критичне мислення, гнучкість мислення та ін. У складному освітньому середовищі, зумовленому наслідками ворожої агресії актуальні якості, властиві лідеру, професіоналу, що володіє високою швидкістю прийняття рішень, чітким баченням своїх цілей, глибоким розумінням ключових питань, вмінням структурувати проблеми що виникають.

За всіх часів цінними професійно-педагогічними якостями були творчий підхід, критичне мислення, аналітичні вміння. Нова реальність акцентує увагу на наявності у конкурентно спроможного фахівця високорозвинених адаптивних здібностей та усвідомленої готовності удосконалювати актуальні професійні здібності протягом усього життя.

Список використаних джерел

1. Ходацька О. Проблема розвитку професіоналізму вчителів української мови та літератури в теорії педагогічної науки. Естетика і етика педагогічної дії. 2020. № 22. URL: <http://aesthetethicpedaction.pnpu.edu.ua/article/view/221984> (дата звернення 04.09.2023).
2. Чала О. А. Професіоналізація вчителя як предмет теоретичного аналізу. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/19666373.pdf> (дата звернення 04.09.2023).
3. Betancourt-Odio M. A., Sartor-Harada A., Ulloa-Guerra O., Azevedo-Gomes J. Self-perceptions on digital competences for M-learning and education sustainability: A study with teachers from different countries. *Sustainability (Switzerland)*. 2021. Vol. 13. № 1. P. 1—12.

РЕІНЖІНІРИНГ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ В УПРАВЛІННІ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Хлебніков В. О.

Науковий керівник Мармаза О. І

REENGINEERING OF BUSINESS PROCESSES IN THE MANAGEMENT OF CHANGES IN THE ORGANIZATION

Khliebnikov V. O.

Supervisor: Marmaza O. I.

Потребу в реінжинірингу пов'язують із високою динамічністю сучасного ділового світу, усвідомленого розуміння всієї глибини змін, які очікують на організацію.

Керівники які не розуміють усієї багатогранності динаміки бізнес-

процесів властивих організації і розглядають її як сукупність підрозділів, що виконують окремі функції – здійснюють управління за принципом «чорного ящика». Таке управління веде до ускладнення співпраці, уповільнення процесу, низького рівня показників діяльності, виростають витрати спрямовані на адміністративний персонал.

У процесно-орієнтованих компаніях поділ підрозділів за функціональною ознакою має умовний характер, оскільки структура та функції підпорядковані процесам, а не навпаки.

Звичайно ж, перепроектування бізнес-процесів є основним технологічним завданням реінжинірингу. У той же час, розробники цієї технології визнають вирішальне значення в успіху перетворень іншої галузі управління підприємством, яка, на перший погляд, до бізнес-процесів не має відношення. Науковці виділяють два невід'ємні компоненти ефективного менеджменту: об'єктно-логічне управління (ОЛУ) та соціально-психологічне управління (СПУ).

Об'єктно-логічне (адміністративне) управління (ОЛУ) реалізує такі дії з: передбачення, прогнозування, аналізу, планування, прийняття рішень, організування, координації, контролю.

Соціально-психологічне управління (СПУ) розглядає особистість – як соціальний об'єкт, що характеризується певними поглядами, цінностями, інтересами тому для нього характерні такі управлінські дії: мотивація, створення умов для навчання, розвитку, наставництва, здійснення підтримки.

Поєднання розглянутих підходів і характеризує повноцінний менеджмент.

Створення ефективного менеджменту в «західних» компаніях є наслідком їхнього глибокого розуміння невід'ємності цих компонентів ефективного управління. Якщо реорганізація управління спирається лише на ОЛУ, тобто передбачає створити досконалі логістичні схеми проходження процесів і цим досягти бажаного успіху, то на лідерів таких організації чекатиме розчарування. Реінжиніринг – це перепроектування бізнес-процесів, переважно

це процес переосмислення бізнесу.

«Завдяки реінжинірингу скорочуються технологічні шляхи та невиробничі витрати в процесі досягнення стратегічних і тактичних (операційних) цілей і підвищення показників діяльності організації. Таким чином, реінжиніринг організації є різновидом спеціалізованого інструменту управління, спрямованого на оптимізацію внутрішніх бізнес-процесів, мінімізацію витрат, підвищення якості, результативності та ефективності діяльності організації» [3].

Щоб повною мірою насолодитися результатами цього потужного інструменту підвищення результатів діяльності підприємства, треба зрозуміти, що проведення реінжинірингу також означає зміну цінностей, зміну відносин у організації, зміну мислення членів організації, починаючи з найвищого керівництва і закінчуючи рядовими працівниками.

В основі реінжинірингу лежать такі основні поняття як бажаний образ організації та змодельоване бачення бізнесу.

Бажаний образ організації відображає основні її риси не враховуючи деталі. Модель бізнесу представляє узагальнене бачення головних процесів організації що допомагають визначити необхідність їх перебудови.

Отже, основною метою реінжинірингу бізнес-процесів є якісне поліпшення окремих напрямів діяльності організації [2].

Реінжиніринг дозволяє вирішити які бізнес-процеси необхідні для ефективної роботи організації та відповідають її стратегічній меті, спонукає до проведення аналізу й оцінки їх оптимальності за певними показниками (затрати, якість, прийняття рішень та ін.). На основі цього: визначається модель реалізації процесу; обираються критерії якості які повинні характеризувати кінцеві й проміжні результати, а також нормативи виконання; переробляються або розробляються заново форми-носії інформації про хід та результати виконання кожної операції. Це викликає необхідність розробити інструкції, що будуть регламентувати послідовність і зміст роботи співробітників які беруть участь у бізнес-процесі, проводити тренінг працівників. На початковій стадії

роботи необхідно здійснювати жорсткий контроль: контролюється виконання з метою відстеження як сприймає персонал нові моделі поведінки та стандарти діяльності й прояви відхилення нової моделі бізнес-процесу від умов що змінюються в процесі діяльності.

Процес реінжинірингу складається з таких етапів [1]:

1) Формування бажаного образу фірми. Розробляється стратегія фірми та шляхи досягнення визначених цілей.

2) Будується модель бізнесу організації. Визначається система процесів, робіт з яких фірма реалізує свої цілі. Описуються і складається документація основних операцій організації, здійснюється оцінка їх ефективності.

3) Розробляється модель оптимального бізнесу, перепроєктовується існуючий бізнес. Для цього необхідно:

- Перепроєктувати обрані процеси. Створити оптимальні робочі процедури та визначити технології і засоби їх використання.

- Визначати оновлені функції персоналу і розробити нові посадові інструкції, обрати оптимальну систему мотивації, створити робочі групи, обирати програму підготовки та перепідготовки спеціалістів.

- Створити інформаційну систему, необхідну для реалізації реінжинірингу (обладнання, програмне забезпечення, інформаційну систему бізнесу).

- Провести апробацію нової моделі (експериментальне застосування).

4) Впровадження моделі нового бізнесу. Впровадження здійснюється поетапно та супроводжується моніторингом.

Подальшим напрямком нашого дослідження вбачаємо моніторинг означених етапів.

Список використаних джерел

1. Виноградова О. В. Реінжиніринг бізнес-процесів у сучасному менеджменті : монографія. Донецьк : ДонДУЕТ, 2005. 195 с.
2. Реінжиніринг бізнес-процесів як сучасний метод управління стратегічними змінами на підприємстві / Сакун Л. М. та ін. *Економіка та організація управління*. 2020. № 2. С. 81–97.
3. Хлебнікова Т., Темченко О., Хлебніков В. Реінжиніринг як механізм забезпечення

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Хлебніков В. О.

Науковий керівник Гречаник О. Є.

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF ORGANIZATION MANAGEMENT

Khliebnikov S. O.

Supervisor: Grechanyk O. E.

За сучасних обставин, які постійно змінюються, персонал є єдиною стабільною частиною організації. Результати досліджень свідчать про те що переважна більшість комерційних організацій, як правило, основну увагу зосереджують на удосконаленні фінансового менеджменту і персонал, як об'єкт управління, залишається на другому плані. Але соціально-психологічні методи управління знаходяться в самому центрі організації і можуть проявлятися як у вигляді проблем так і досягнень компанії. Наприклад, в якості поліфункціонального показника рівня психологічної включеності людини в діяльність та ступеня ефективності цієї діяльності, рівня психологічного потенціалу особистості та колективу, масштабу і глибини бар'єрів які знаходяться на шляху реалізації резервів колективу виступає соціально-психологічний клімат. Тому вивчення соціально-психологічних аспектів, а також розвиток цих методів впливу приводять до підвищення ефективності діяльності персоналу.

Традиційно до них відносять проблеми лідерства, груп та конфліктність в організаціях. Проте соціально-психологічні аспекти можна назвати практично у всіх значних розділах менеджменту: і прийняття управлінських рішень, і комунікації, і організаційна культура, і мотивація, і зміни. Отже, як було доведено класиками управлінської науки ще в процесі Хоторнських експериментів, успішна практика менеджменту неспроможна здійснюватися

без урахування індивідуальних особливостей та відносин співробітників організації.

Одним з важливих елементів соціально-психологічної сфери менеджменту є фактори, що формують організаційну поведінку співробітників, ту сукупність дій особистості, які є реакцією на всі обставини її існування в організації. Показниками, що характеризують поведінку членів колективу організації є: особистісні особливості людини; мотивація; соціально-психологічне середовище; сукупність подій, що відображають діяльність та розвиток організації; обсяг, цінність та структура інформації; міжособистісне спілкування та його характер; комплекс соціальних та організаційних нормативів та ін. [3].

Усі ці чинники діють у взаємозв'язку, що визначає і варіативність організаційного поведінки конкретного співробітника. При цьому найбільш значущим фактором з точки зору більшості менеджерів є проблема створення ефективних систем мотивації та стимулювання співробітників організації.

Наступним, на наш погляд, важливим соціально-психологічним елементом діяльності менеджера є його стиль управління, який є стійкою системою засобів, методів і форм взаємодії керівника з колективом підприємства, спрямованої на виконання місії організації та визначається об'єктивними та суб'єктивними факторами протікання управлінського процесу.

Стиль формується як усвідомлена потреба пошуку методів що допоможуть здолати ті протиріччя які виникають під час визначення та досягнення цілей. Аналіз теоретичних та практичних досліджень дає можливість зосередити свою увагу на основних складових, що зумовлюють індивідуальний стиль управління менеджера [1]:

- розподіл повноважень;
- встановлення відповідальності;
- характер процесу прийняття управлінських рішень;
- методи керівництва;
- контроль за діяльністю підлеглих;

- відношення до самостійності та ініціативності підлеглих;
- рівень співробітництва та довіри між керівництвом та підлеглими;
- відношення до нововведень;
- зацікавлення в розвитку підлеглих.

Важливість вибору ефективного стилю керівництва полягає в ролі менеджера у системі управління підприємством.

Керівник наділений повноваженнями, якими він впливає на виробничий колектив, а крізь нього на характер і результати функціонування підприємства в цілому. Професійний керівник чітко формулює завдання, прогнозує невдачі, знаходить рішення кожної конкретної ситуації, здатний задіяти внутрішні стимули співробітників до самостійних дій. При цьому, виконуючи службові обов'язки, він має певний стиль управлінської діяльності, що характеризується суб'єктивними та об'єктивними складовими. До об'єктивних складових відносяться такі як: специфіка сфери діяльності господарської системи, соціально-психологічні особливості виконавців; рівень ієрархії управління та ін.

Суб'єктивний елемент стилю керівництва зумовлений комплексом характеристик (рівень компетентності, темперамент, цінності, здатність до комунікації та ін.) які дозволяють поєднувати у діяльності керівника виробничі функції та функції регулювання взаємин у колективі. У цьому вони впливають ступінь задоволеності працею, мотивацію підлеглих, характер відносин з-поміж них.

Соціально-психологічний розвиток персоналу є невіддільною частиною успішного функціонування організації. Він сприяє створенню сприятливого робочого середовища, зміцненню команди та підвищенню продуктивності працівників. Крім того в організації велику роль відіграє розвиток персоналу: розвиток навичок працювати в команді та комунікувати з колегами, лідерських якостей, конфліктологічної компетентності, навичок управління стресом, аналізу та рішення проблем, розвиток рішучості та вміння брати на себе відповідальність [4].

Менеджер повинен створити середовище де навчання і розвиток вважається стратегічною необхідністю ключовими шляхами розвитку персоналу і способами їх реалізації повинні стати:

- вивчення потреб персоналу;
- забезпечення доступності навчання (розробка навчальних програм включаючи тренінги, вебінари, семінари, онлайн-курси, врахування різних стилів навчання та навичок працівників).
- менторство та кураторство як важливий спосіб передачі знань;
- створення системи мотивації;
- сприяння саморозвитку (доступ до ресурсів, бібліотек, інтернет-курсів, підтримка самоосвіти);
- оцінка та обговорення (допомагає визначити їх успіхи та слабкі сторони і може стати основою для подальшого планування і розвитку);
- врахування індивідуальних особливостей [2].

Отже, соціально-психологічна складова управління організацією відіграє критичну роль у створенні здорового та продуктивного робочого середовища. Розуміння та розвиток міжособистісних навичок, комунікації, управління конфліктами, створення умов для розвитку персоналу, мотивація їх діяльності, сприятливий соціально-психологічний клімат та ін. допомагають покращити взаємовідносини в колективі, підвищити загальну продуктивність.

Список використаних джерел

1. Дашко І. М. Арабаджи Ю. А. Психологічні особливості формування ефективного стилю управління менеджера. *Економіка та управління підприємством*. 2016. Випуск 9. С. 284—289. URL: <http://global-national.in.ua/archive/9-2016/60.pdf> (дата звернення: 10.09.2023).
2. Кузьменко А. О., Мирошніченко Г. Б. Удосконалення системи управління розвитком персоналу організації. *Економіка і суспільство*. 2018. Випуск 19. С. 874—880. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/19_ukr/132.pdf (дата звернення: 11.09.2023).
3. Сазонова Т. О., Федірець О. В., Пучка О. Ю. Соціально-психологічні методи управління у системі менеджменту сучасної організації. *Приазовський економічний вісник*. 2020. Випуск 5 (22). С. 113—117. URL: http://rev.kpu.zp.ua/journals/2020/5_22_ukr/23.pdf (дата звернення: 11.09.2023).
4. Чехайло А. А., Ткаченко І.А. Аналіз сучасних соціально-психологічних методів управління персоналом. *Соціальна економіка*. 2020. Випуск 60. С. 203—213.

УМОВИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ УХВАЛЕННЯ Й РЕАЛІЗАЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНО-ГОСПОДАРСЬКИХ РІШЕНЬ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Чернік Т. В.

Науковий керівник: Черновол-Ткаченко Р. І.

THE CONDITIONS FOR IMPROVING THE QUALITY OF ADOPTION AND IMPLEMENTATION OF ADMINISTRATIVE-ECONOMIC DECISIONS IN AN ORGANIZATION

Chernyk T. V.

Supervisor: Chernovol-Tkachenko R. I.

Адміністративні органи чи органи будь-яких управлінських рівнів, пов'язані з вирішенням питань господарської діяльності, ресурсним забезпеченням, а саме: фінансами, кадрами, логістикою, наділені правом приймати саме адміністративно-господарські рішення, які виражають політику, стратегію і тактику державного, регіонального чи місцевого рівнів або адміністративних органів підприємств, установ, організацій.

Метою їх управлінського впливу є цільова установка, спрямована забезпечувати оптимальність реалізації раціонального розподілу ресурсних можливостей, щоб здійснювати розвиток господарства.

Правовою основою прийняття адміністративно-господарських рішень є дотримання законодавчо-нормативних вимог в межах відповідної сфери виробництва.

Умови, що впливають на якість адміністративно-господарських рішень, є різноманітними і взаємозалежними, і їх неможливо класифікувати або аналізувати за принципом «величина даного чинника – результат». Проте існують певні залежності між умовами та чинниками, які впливають на результати. При цьому важливо враховувати, що управлінські рішення пов'язані з діяльністю людей і організацій.

Основними умовами для ухвалення і реалізації якісних адміністративно-господарських рішень є: раціональний характер, тобто обґрунтованість самого процесу прийняття й реалізації рішень; якість керування, що передбачає

ефективне керівництво цими процесами; якість зворотного зв'язку, який дозволяє об'єктивно оцінити їхню ефективність та внести своєчасно необхідні корективи.

Умову раціональний характер ухвалення і реалізації адміністративно-господарських рішень, тобто обґрунтованість самого цього процесу, дослідники вважають однією з провідних. Слабкість хоча б однієї ланки веде до зниження його якості.

Основні базові показники керівника щодо підвищення якості ухвалення і реалізації адміністративно-господарського рішення включають: його професійну компетентність, високий науково-технічний рівень управління, використання сучасних методів і технічних засобів, високу технологічну культуру менеджменту, забезпеченість релевантною інформацією, дотримання системності і стандартизованості в управлінні, раціональну єдність, що забезпечує централізацію і децентралізацію керування, інтенсифікованість управлінських дій, запровадження вираженого управлінського впливу та вміння відокремлювати головне від другорядного. Ці показники сприяють оптимізації процесів управління [1].

Наступною важливою умовою для забезпечення якості управлінського рішення є процес його розробки та впровадження. Існування ефективного механізму впровадження рішення передбачає проведення процедур, які охоплюють організаційні аспекти, стимулювання, мотивацію та контроль. Успішна реалізація управлінського рішення базується на наявності чіткого плану дій, в якому докладно прописані зміст робіт, послідовність їх виконання, необхідний час і ресурси, вимоги до якості виконавців, загальні та проміжні результати рішення тощо.

Важливою умовою для забезпечення якості адміністративно-господарського рішення є процедури його розробки та впровадження. Ефективна організаційна структура управління забезпечує якісний механізм проведення цього процесу, який охоплює такі аспекти як: стимулювання, мотивацію та контроль. При їх здійсненні рекомендується враховувати такі

критерії: здатність організації досягати високих результатів; сприяти стратегічному розвитку, включаючи впровадження досягнень науково-технічного прогресу; спроможність швидко реагувати на зміни в політичній ситуації і вживати відповідні заходи; забезпечувати ефективне оперативне управління та контроль; гармонізувати виробничі процеси; забезпечувати раціональне використання ресурсів, які пов'язані з діяльністю організації, включаючи механізацію та автоматизацію комунікаційних зв'язків.

Важлива роль в цьому контексті залежить від своєчасності рішення. Вони мають бути прийняті та виконані без зворотних наслідків, які зробили б їх надлишковими. Ця своєчасність визначається швидкістю підготовки, передачі і виконання рішень, а також готовністю системи до їх реалізації.

Забезпечення якості адміністративно-господарського рішення реалізує ефективний зворотний зв'язок, як ключова умова, яка полягає в оцінці досягнутого ефекту за результатами прийнятого рішення. Її складовою є «робастність», тобто стійкість і ефективність рішення, навіть, у випадках можливих помилок вихідних даних [2].

Методика зворотного зв'язку для оцінки адміністративно-господарського рішення включає в себе заходи, які проводяться від моменту його реалізації до попередніх етапів: з'ясування проблемної ситуації, вибір альтернативних пропозицій, корекція і, за потреби, зміна цільових завдань.

Викладені вище умови, належать до важливих аспектів якості ухвалення й реалізації адміністративно-господарських рішень, забезпечують їхню гнучкість, тобто здатність змінювати цілі та алгоритми їх досягнення при зміні зовнішніх або внутрішніх чинників. Саме вони обумовлюють стан, за якого дії реалізації рішення припиняються й ініціюється прийняття нового рішення. Важливо усвідомлювати, що забезпечення цих процесів залежить від продуктивного механізму верифікації і контролю. Ця діяльність є специфічною для керівника, і вона завершує управлінський цикл.

Список використаних джерел

1. Полінкевич О. М., Волинець І. Г. Обґрунтування господарських рішень та оцінювання ризиків : навчальний посібник. Луцьк : Вежа-Друк. 2018. 336 с.

ГОТОВНІСТЬ ПЕДАГОГІВ ДО ПРЕВЕНТИВНОГО ВИХОВАННЯ ЯК УМОВА ЙОГО РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ

Шевченко А. Т.

Науковий керівник: Гречаник О. Є.

READINESS OF TEACHERS FOR PREVENTIVE EDUCATION AS A CONDITION FOR ITS EFFECTIVENESS

Shevchenko A. T.

Supervisor: Grechanyk O. Ye.

Під готовністю вчителя до здійснення превентивного виховання розуміємо сукупність науково-педагогічних знань, сформованість професійно-педагогічних умінь, навичок, ціннісних орієнтирів, що обумовлюють ефективне виконання виховних завдань у процесі різних видів превентивної діяльності.

Готовність педагога до превентивного виховання має такі складники:

- когнітивно-педагогічний – обізнаність із формами і методами превентивної роботи;
- конструктивно-виховний – планування, прогнозування, програмування, організація превентивно-профілактичної, педагогічно-корекційної роботи;
- комунікативний – уміння спілкуватися з сім'ями та учнями, які потребують превентивної допомоги;
- оцінно-регулятивний – уміння оцінювати та регулювати попереджувально-педагогічний аспект превентивної діяльності;
- операційний – комплекс умінь і навичок, які забезпечують успішність здійснення превентивної функції вихователя.

Гуманізація педагогіки на сучасному етапі передбачає активний вплив на особистість превентивної діяльності. Вона передбачає оздоровлення оточення, поліпшення умов основних видів діяльності здобувачів освіти – навчання,

дозвілля, побуту, здійснення оздоровчих заходів, спрямованих на покращення процесу соціалізації учнів. Умовою ефективності превентивної діяльності є педагогічна, моральна суть цієї діяльності.

Оцінку ефективності превентивної діяльності потрібно пов'язувати з особистісною поведінкою вчителя, показником інтересу до здорового способу життя, а також показником рівня професіоналізму. При цьому професіоналізм педагога треба розглядати як якість, якій властиво змінюватися «у часі», як сходження від професійної неумілості до рівня педагогічної майстерності. Так, О. Шиян вважає, що рівень сформованості професіоналізму залежить від характеру ставлення до нього, ступеня зацікавленості педагога в актуалізації свого творчого потенціалу. Професіоналізм є найвищим мірилом виявлення ціннісного ставлення педагога до своєї діяльності, що характеризується рівнем компетентності, психологічної та педагогічної ерудованості, розумінням вимог, висунутих до нього державою та суспільством, баченням мети своєї діяльності, знанням шляхів і способів її досягнення, охопленням психолого-педагогічної, методичної та спеціальної літератури, практики навчання та виховання учнів, методів дослідження педагогічної діяльності, технології їх застосування тощо.

Професіоналізм керівника і якість управління системою превентивного виховання відбиваються на підготовці вчителя до превентивної діяльності. Система керівництва цією підготовкою в певному ступені буде визначати життєві стратегії, сприяти перетворенню в життя ідей, що виникають у працівників.

Низку проблем, пов'язаних із професійним становленням учителя, можна розв'язати завдяки ефективній організації шкільних *психологічних служб*, основною функцією яких буде психологічний супровід професійного становлення вчителя у сфері превентивного виховання.

Список використаних джерел

1. Мельникова О. Превентивне виховання дітей дошкільного віку – педагогічна проблема сучасності. *Педагогічний часопис Волині*. 2017. № 4 (7). С. 24-30.
2. Оржеховська В. М., Пилипенко О. І. Превентивна педагогіка : наук.-метод. посіб. Ізмаїл : СМІЛ, 2006. 283 с.

3. План заходів з реалізації Національної стратегії реформування системи юстиції щодо дітей на період до 2023 року. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-planu-zahodiv-z-a1335r>.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗАСОБАМИ КОУЧИНГУ

Шишкін О. Л.

Науковий керівник: Мармаза О.

EMPIRICAL STUDY OF IMPROVING THE MANAGEMENT OF COACHING TOOLS

Shyshkin O. L.

Supervisor: Marmaza O. I.

Підґрунтям успішного управління персоналом є мотивація співробітників до ефективної і злагодженої роботи. Цього можна досягти тільки при створенні умов забезпечення кар'єрного і професійного зростання працівників, коли кожен працівник чітко бачить свої перспективи.

Перспективним методом підвищення творчого та інтелектуального потенціалу кадрів є концепція коучингу. Практика зарубіжних і провідних вітчизняних компаній показує, що на підприємствах, де створена корпоративна система навчання персоналу, співробітники стають більш відповідальними, а робочий процес – ефективним. Тільки згуртована команда однодумців дозволяє забезпечити успіх і процвітання організації. Задля здійснення цього використовують сучасні технології управління персоналом. Однією з таких є коучинг.

Водночас у практичній площині спостерігаємо наявність проблеми управління, що спричинена суперечністю між прагненням керівників організацій використовувати коучинг задля його вдосконалення та прогалинами у теоретичному й методичному вивченні цієї інноваційної технології. З огляду на це, ми обрали тему наукового дослідження: «Удосконалення управління засобами коучингу».

Мета дослідження: на засадах теоретичного та практичного аналізу стану

досліджуваної проблеми розробити комплексно-цільову програму з удосконалення управлінської діяльності керівника засобами коучингу.

На основі всебічного аналізу джерельної бази з проблеми дослідження було розкрито сутність та надана загальна характеристика управління; з'ясовано особливості та принципи використання технології коучингу в управлінській діяльності; визначено можливості удосконалення стилю управління колективом засобам коучингу.

Було з'ясовано, що сьогодні у сфері управління одним з найпопулярніших та найновіших методів (технологій, стилів) вважається коучинг, як важливий інструмент впливу на результати діяльності окремих працівників і організації в цілому. Під коучингом розуміють процес підтримки розвитку особистості через спостереження, постановку цілей і завдань, зворотний зв'язок та формування нових моделей поведінки; розкриття потенціалу людини з метою максимального підвищення її результативності; усвідомлення людиною власних можливостей (прихований потенціал, що дозволяє, за умови грамотного застосування інструментів і технологій досягати найвищих результатів).

Грунтуючись на різних наукових підходах до визначення сутності коучингу як категоріального поняття, варто підкреслити, що у практиці управління він застосовується переважно в таких аспектах, як: прикладний інструментарій та окремий вид консультування для управлінців, метою якого є допомога їм у поліпшенні професійної діяльності, досягненні цілей та вирішенні управлінських завдань; технологія, що передбачає використання демократичного стилю керівництва та сформоване системне мислення, що базується певним чином на організованій техніці запитань на основі співробітництва і налагодження зворотного зв'язку; компетенція менеджменту та певний тип лідерства, що зумовлює особистісний розвиток через взаємодію з командою.

Сучасне управління в стилі коучингу – це погляд на співробітників як на стратегічний ресурс підприємства в процесі забезпечення його

конкурентоспроможності на ринку. Кожна людина, кожен працівник організації володіє певним потенціалом (творчість, здатність самостійно вирішувати велику кількість завдань, проявляти ініціативу, робити вибір, брати на себе відповідальність і приймати рішення), який не завжди розкривається і реалізується ним повною мірою. У процесі використання коучингових процедур у центрі уваги та дії стоїть особистість, яка сама визначає свої цілі й методи їх досягнення і, головне, сама несе відповідальність за результати своїх дій. Принципи технології коучингу відображають закономірності інноваційного розвитку системи освіти в цілому, сприяють оновленню кадрового менеджменту в освіті, вдосконаленню стилю керівництва та взаємодії з персоналом на демократичних засадах, створенню сприятливого клімату в колективі.

Під час проведення практичної частини дослідження у базовій організації ми скористались спеціальними діагностикми для вивчення стану соціально-психологічного клімату, його складових компонентів та факторів-впливів – це:

- Анкета «Стиль керівництва та організаторські здібності керівника (Г. І. Андрєєва).
- Карта-схема оцінки соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі (Б. П. Паригін).
- Методика «Мотиваційна функція керівника» (С. К. Омельченко).

Дані методики дозволяють виявити, в якій мірі керівнику властиві ознаки коуч-поведінки.

Результати діагностування засвідчують, що у директора домінує колегіальний стиль, який вказує на те, що вимогливість і контроль сполучаються з ініціативним підходом до виконуваної роботи і свідомим дотриманнями дисципліни. Є прагнення делегувати повноваження і розділити відповідальність. Проявляє демократичність у прийнятті рішення. Це є проявами рис керівника-коуча.

Отримані результати засвідчують достатній рівень сформованості колективу і дають змогу передбачити позитивну динаміку розвитку. Виявлено,

що керівник колективу вважає соціально-психологічний клімат більш сприятливим, ніж решта членів колективу. Керівник повинен розвивати власні коуч-навички для удосконалення соціально-психологічного клімату.

Встановлено середній рівень сформованості вміння керівника мотивувати персонал та уміння керівника бути коучем. Спостерігається невміння демонструвати цінність виконаної роботи, відсутність системи подяк і заохочень. Резервом для оптимізації діяльності керівника щодо розвитку функції мотивації є власний приклад зацікавленого ставлення до роботи, надання працівникам більшої самостійності, свободи при розв'язанні окремих виробничих задач, створення системи заохочень матеріального і морального характеру.

За результатами проведеного дослідження було розроблено комплексно-цільову програму «Удосконалення управлінської діяльності керівника засобами коучингу». Проблема: недостатня сформованість коуч-навичок у директора для гнучкого використання різних стилів управління та формування індивідуального стилю керівництва й здорових стосунків у колективі.

Для впровадження даної програми не потрібна превентивна психологічна підготовка керівника, оскільки програма передбачає її здійснення в процесі впровадження програми. Фінансування – традиційне. Можливі спонсорські надходження бажано використати для колективних справ, свят, мандрів, відпочинку.

Проведене дослідження свідчить про те, що розроблена на основі аналізу комплексно-цільова програма імовірно сприятиме вдосконаленню індивідуального стилю управління засобами коучингу та формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату в організації.

Наукове видання

Управління закладами освіти в нових освітніх реаліях :
Матеріали V-ї студентської науково-практичної
онлайн-конференції
(09 листопада 2023 року)

За заг. редакцією
професора **Р. Черновол-Ткаченко**,
професора **О. Мармази**,
доцента **О. Гречаник**

Відповідальна за випуск: **О. Гречаник**
Комп'ютерна верстка: **Л. Астахова**

Видання українською й англійською мовами
Відповідальність за дотримання вимог академічної доброчесності несуть автори.

Підписано до друку 15.11.2023.
Ум. друк. арк. 7,3.

Харківський національний педагогічний університет
імені Г. С. Сковороди
Україна, 61 002, м. Харків, вул. Алчевських, 29.