



**Модернізація управління в контексті вимог
Закону України «Про освіту»**
*Матеріали Всеукраїнської
науково-практичної онлайн-конференції
(20 травня 2020 року)*



Харків – 2020

УДК 37.07(477)
ББК 74.04(4УКР)6

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

Затверджено Вченою радою Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди Протокол № 3 від 12.06.2020

Редакційна колегія:

Т. Бережна – кандидат педагогічних наук, вчений секретар Державної наукової установи «Інститут модернізації змісту освіти»;

О. Галус – доктор педагогічних наук, професор, проректор з наукової роботи Хмельницької гуманітарно-педагогічної академії;

В. Зелюк – кандидат педагогічних наук, доцент, директор Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені М. В. Остроградського;

З. Рябова – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки, управління та адміністрування Державного вищого навчального закладу «Університет менеджменту освіти» НАПН України;

А. Сбруєва – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки Сумського державного педагогічного університету імені А. С. Макаренка;

О. Деменко – кандидат юридичних наук, доцент, директор Департаменту освіти Харківської міської ради, заслужений працівник освіти України, «Відмінник освіти України».

Тексти доповідей друкуються в авторській редакції.

Модернізація управління в контексті вимог Закону України «Про освіту»: матеріали Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції; [за заг. ред. проф. Р. Черновол-Ткаченко, проф. О. Мармази, доц. О. Гречаник]. Ч. 1. — Харків : ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2020. — 425 с.

ISBN 978-966-8196-21-8

Матеріали розкривають аспекти модернізації управління закладами освіти в контексті реалізації Закону України «Про освіту», підготовки сучасних керівних кадрів, менеджерів різних сфер господарювання. На теоретико-прикладному рівні схарактеризовано сучасні підходи до управління закладами освіти різних типів і педагогічними колективами цих закладів, визначено засоби розвитку професійної компетентності педагогічних і науково-педагогічних працівників, персоналу організацій і установ. Висвітлено питання самовдосконалення керівників ЗО і педагогів, розглянуто питання професійного й особистісного розвитку педагогічних кадрів.

Видання буде корисним для здобувачів освіти менеджерських спеціальностей, керівників закладів освіти різних типів, працівників системи освіти, у т.ч. підготовки та підвищення кваліфікації керівних кадрів освіти.

ISBN 978-966-8196-21-8

© Р. Черновол-Ткаченко, О. Мармаза, О. Гречаник
© Харківський національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди,
ІПКПМО, 2020

Калініна О. Б.	<i>ДІЯЛЬНІСТЬ АДМІНІСТРАЦІЇ ШКОЛИ ЩОДО РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВЧИТЕЛЯ</i>	145
Кас'ян О. В.	<i>ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ РОБОТИ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ</i>	150
Коваль А. В.	<i>ЯКІСТЬ ОСВІТИ ЯК КАТЕГОРІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ</i>	154
Колесник Є. В.	<i>СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ</i>	158
Коробських І. О.	<i>ШЛЯХИ ТА ЗАСОБИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА</i>	163
Крачко Е. В.	<i>ДІЛОВА ЕТИКА ПРАЦІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ</i>	167
Маркіна І. В.	<i>МОДЕРНІЗОВАНІ ПІДХОДИ ДО РІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ РОБОТИ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ</i>	172
Мармаза О. І.	<i>ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА У ВИМІРІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСВІТИ</i>	177
Манерко І. Ю.	<i>САМООСВІТА КЛАСНОГО КЕРІВНИКА ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО ПЕДАГОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ</i>	181
Манерко Л. М.	<i>АКМЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГА</i>	186
Масюк Л. О.	<i>ОСОБИСТІСНО ЗОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ</i>	190
Мирошник М. П.	<i>СУТНІСТЬ І СТРУКТУРА ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ШКОЛИ</i>	196
Мірошниченко Н. В.	<i>ІМІДЖЕВІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПЕДАГОГА-ВИХОВАТЕЛЯ ТА УПРАВЛІННЯ ЇХ ФОРМУВАННЯМ</i>	201
Міхальова О. І.	<i>КРИТЕРІЇ ТА ПОКАЗНИКИ ОБДАРОВАНOSTІ ОСОБИСТОСТІ</i>	205
Міщенко Ю. В.	<i>ЗМІСТ РОБОТИ КЕРІВНИКА З ОРГАНІЗАЦІЇ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ</i>	209
Москаленко А. С.	<i>ГРОМАДСЬКО-АКТИВНА ШКОЛА ЯК ЗАСІБ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ</i>	214

перспективами дослідження можна вважати розроблення цільового проекту з удосконалення управління педагогічною культурою класних керівників.

Список використаних джерел

1. Василюшина О. О. Самоосвіта в системі формування професійної компетентності педагога. Київ, 2011.
2. Гончаренко С.У. Український педагогічний словник. Київ, 1997. 376 с.
3. Гриньова В. М. Педагогічна культура викладача вищого навчального закладу. *Вища освіта України*. 2006. № 4. С. 58—62.
4. Ожегов С. И. Словарь русского языка. Москва, 1976. 267 с.

SELF-EDUCATION OF THE CLASS TEACHER AS A FACTOR OF IMPROVING HIS PEDAGOGICAL CULTURE

Manerko I. Yu.

The article considers the essence of self-educational activity of the class teacher, its purpose, tasks, sources, principles and forms. The influence of self-education on pedagogical culture and labor productivity of the class teacher is determined.

Keywords: class teacher, educational institution, self-educational activity, pedagogical culture.

УДК 005.3

АКМЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГА

Манерко Л. М.

У статті окреслено основні акмеологічні принципи та фактори продуктивного професійного розвитку педагога, зокрема об'єктивні, об'єктивно-суб'єктивні й суб'єктивні фактори.

Ключові слова: педагог, професійний розвиток, фактор, самовдосконалення, самосвідомість, рефлексивна культура.

Постановка проблеми. Значна кількість сучасних наукових робіт присвячена вивченню особистісного та професійного розвитку, оскільки ці процеси є взаємозалежними й розв'язання проблеми розвитку професійної компетентності не зводиться тільки до вдосконалення діяльності, яку виконує спеціаліст. У професії вчителя особистісні особливості педагога: його потреби, цінності, спрямованість, стратегії поведінки, культурний рівень – важливі, як ні в якій іншій. Необхідно, щоб структурні компоненти особистості фахівця цієї професії були гармонійними та відповідали вимогам сучасного суспільства. Акмеологічний підхід дозволяє визначати принципи й умови, що сприяють продуктивності діяльності педагога й удосконаленню його особистості, а отже, професійному зростанню вчителя.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукових джерел свідчить про те, що професійне становлення і професійний розвиток учителя викликають чималий інтерес дослідників. Цій проблемі присвятили свої роботи Г. Коваленко, Н. Кузьміна, Т. Куценко, А. Лукашенко, В. Лозова,

А. Маркова, Л. Мітіна, Л. Рибалко, О. Темченко, Т. Хлебнікова, Р. Черновол-Ткаченко та інші. Проте недостатньо вивченими залишаються питання відображення тих зовнішніх та внутрішніх процесів, які сприяють професійному розвитку педагога, питання психолого-акмеологічного супроводу вчителів у післядипломний період.

Мета статті – окреслити принципи й фактори професійного продуктивного розвитку педагога.

Виклад основного матеріалу. Управління професійним розвитком учителя неможливе без наявності програми психолого-акмеологічного супроводу особистості педагога в післядипломний період. Встановлюючи умови й фактори продуктивного розвитку вчителя, дослідники спираються на низку акмеологічних принципів: принцип суб'єкта діяльності (забезпечення психологічної підтримки вчителя на етапах професійного розвитку); принцип потенційного й актуального (виділення резервів і можливостей особистості, які можуть бути реалізовані в майбутньому за умов акмеологічної підтримки); принцип оптимальності (обґрунтування інструментарію, необхідного для забезпечення психолого-акмеологічної підтримки вчителів у періоди професійного розвитку та подолання вікових криз).

Становлення професіонала протікає в часі й здійснюється протягом усього життя під впливом факторів, що прискорюють, сповільнюють або затримують розвиток [2]. Фактор – причина, рушійна сила будь-якого процесу, явища, що визначає його характер або окремі його риси. У свою чергу, під акмеологічними факторами розуміють основні причини, що мають характер рушійних сил, які обумовлюють досягнення професіоналізму. Сучасні акмеологи виділяють три групи факторів: об'єктивні, об'єктивно-суб'єктивні, суб'єктивні [2].

Об'єктивні фактори пов'язані з реальною системою та послідовністю дій, спрямованих на досягнення бажаного результату. До них можна віднести стабілізацію суспільних та економічних відносин, удосконалення системи освіти загалом.

Об'єктивно-суб'єктивні фактори пов'язані з організацією професійного середовища, професіоналізмом керівників, якістю управління. До них відносимо такі, як забезпечення належних умов виконання професійної діяльності; організаційну культуру; наявність бажання й можливості підвищення професійної кваліфікації в ході професійного навчання; корекцію внутрішньокolleктивних, міжособистісних, організаційних взаємин; нормалізацію взаємин у родині; створення й функціонування психолого-акмеологічної служби в закладі освіти.

Група об'єктивно-суб'єктивних факторів важлива для розв'язання проблем професійного розвитку педагогів, оскільки професійне середовище для цієї категорії є провідним, саме в ньому розвивається особистість. Розглянемо деякі із цих факторів.

Так, дійсно значущим у становленні й розвитку професіонала, особистості педагога є соціально-психологічний клімат колективу, у якому він працює. І тут основними характеристиками згуртованості педагогічного

колективу виступають узгодженість функціонально-рольових очікувань, уявлень про послідовність, зміст кожного члена колективу в прагненні до спільної мети; ціннісно-орієнтаційна єдність, яка полягає в зближенні оцінок, узгодженості позицій.

Серед факторів, що сприяють покращенню соціально-психологічного клімату колективу, виділимо рівень відповідності заробітної плати суб'єктивним уявленням співробітників про справедливу винагороду за їхню працю; чіткість опису посадових обов'язків працівників; чіткість і своєчасність постановки поточних завдань; характер міжособистісних взаємин; комфортність умов праці; ступінь узгодженості професійної діяльності співробітників з їхнім дозвіллям; ступінь престижності роботи в цій організації [1].

Наступний фактор – організаційна культура, тобто система загальних цінностей, правил і норм поведінки [3]. Саме вона підсилює залучення до справ організації, формує й контролює доцільні для організації форми поведінки, виражається в почутті спільності членів організації; формує її імідж. Організаційна культура буде відбиватися на розвитку особистості професіонала. Адаптуючись, особистість приймає цінності колективу, способи взаємодії, норми поведінки, прийняті стратегії, стилі, і як результат – змінюється, планує свій розвиток уже відповідно до прийнятих в організації цінностей, світогляду і т. д.

Професіоналізм керівника закладу освіти та якість управління закладом освіти також відіб'ються на професійному становленні вчителя. Система керівництва дещо буде визначати життєві стратегії, сприяти перетворенню в життя ідей, що виникають у працівників. Так, керівник, який є прихильником демократичного, партисипативного, колегіального управління, заохочуватиме працівників до участі в управлінні й розглядатиме рівними за ступенем важливості моральну винагороду (участь, досягнення, визнання) та фінансову винагороду. Делегуючи конкретні повноваження підлеглим, залучаючи їх до обговорення майбутніх дій, прийняття планів, довіряючи вчителям, заохочуючи їхню ініціативу, керівник сприятиме їх професійно-особистісному розвитку, реалізації творчого потенціалу [1].

Система підвищення кваліфікації є безперервною, усебічною, гнучкою. Педагоги закладів загальної середньої освіти у світлі останніх змін мають в обов'язковому порядку щорічно підвищувати свою кваліфікацію, при цьому вони мають право вільного вибору місця, форм і змісту підвищення кваліфікації, що робить їхнє професійне зростання усвідомленим і самокерованим.

Низка проблем, пов'язаних із професійним розвитком учителя, може бути розв'язана завдяки організації роботи шкільних психолого-акмеологічних служб, основною функцією яких є психологічний супровід професійного становлення й розвитку вчителя, допомога йому в подоланні криз професійного й особистісного розвитку.

Взаємини в родині для професійного становлення особистості дорослої людини досить важливі, тому що ціннісна сфера вчителів в основному

зайнята сімейною темою. Підтримка близьких людей, їхня довіра або ж безладдя будуть позначатися на сприйнятті власної особистості, на самостваленні.

Суб'єктивні фактори – це суб'єктивні передумови міри успішності професійної діяльності. До них відносять мотиви, цінності, інтереси, спрямованість, здібності, компетентність. Цікавою є думка А. Деркача стосовно того, що суб'єктивні фактори оптимізації психічних станів поділяються на дві групи: 1) мотивацію індивідуально-професійного вдосконалювання; 2) наявність і розвиток професійно важливих якостей.

Зміст першої групи становлять: ієрархія потреб, мотиви, життєві стратегії, спрямованість, інтереси, цінності, установки. Зміст другої групи становлять: творчість, самосвідомість, культурна продуктивність, рефлексивна культура, суб'єктивність, емоційно-вольова саморегуляція, самоактуалізація.

Досягненню вчителем професійної майстерності, ефективному подоланню криз сприятиме актуалізація вищих потреб – самоактуалізація., адже особистість, спрямована на розвиток і реалізацію, буде прагнути до самовдосконалення, творчості, постійного присвоєння нового знання.

Відмітимо також необхідність високої мотивації до виконання завдань, умовами якої є персональна відповідальність за виконання завдання, наявність зворотного зв'язку про результати виконання, наявність досить складного, але здійсненого завдання.

Мотив відбивається на життєвих стратегіях професіонала. Ефективні стратегії особистісних змін – це прагнення розвитку, реалізації потенціалу, особистісного зростання, неефективні – це уникнення, застій, регрес. Ефективна стратегія відрізняється позитивною мотивацією, неефективна – негативним критичним ставленням. Загальною рисою способів поведінки для ефективної стратегії є розвиток гнучкості комунікативної поведінки, чутливості до змісту свідомості; для неефективної – ригідність, збідніння поведінкового репертуару.

У тісному взаємозв'язку з мотивами й життєвими стратегіями перебуває спрямованість особистості, її життєві та професійні інтереси, творчість, становлення професійної самосвідомості, прагнення до самоактуалізації.

Вагомим суб'єктивним фактором є рефлексивна культура вчителя, яку науковці розглядають як готовність і здатність переосмислювати та творчо перетворювати стереотипи свого особистісного та професійного досвіду.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Отже, спираючись на акмеологічні принципи, урахувавши акмеологічні фактори, можна забезпечити продуктивний професійний розвиток педагога. Перспективи подальшого дослідження вбачаємо в проведенні акмеологічної оцінки управлінської діяльності з професійного розвитку педагогів.

Список використаних джерел

1. Гречаник О. Є., Григоращ В. В. Формування акмеологічної компетентності вчителя в системі післядипломної освіти: монографія. Харків, 2019. 144 с.
2. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала. Москва-Воронеж, 2004. 752 с.
3. Митина Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя. Москва, 2004. 319 с.

ACMEOLOGICAL PRINCIPLES OF TEACHER'S PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Manerko L. M.

The article outlines the main acmeological principles and factors of productive professional development of a teacher, in particular objective, objective-subjective and subjective factors.

Keywords: *teacher, professional development, factor, self-improvement, self-awareness, reflective culture.*

УДК 371.11

ОСОБИСТІСНО ЗОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Масюк Л. О.

У статті розкрито особливості особистісно зорієнтованого підходу в управлінні закладом освіти та визначено етапи його організації, які передбачають демократизацію управління, аналіз та діагностику, планування, організацію та корекцію.

Ключові слова: *особистісно зорієнтований підхід, заклад освіти, демократизація, суб'єктний досвід, соціально-педагогічний досвід, диференціація, індивідуалізація, індивідуальні освітні програми.*

Постановка проблеми. Зміни в суспільному, економічному, політичному житті України обумовили необхідність удосконалення системи освіти у цілому та реформування механізму управління закладами освіти зокрема.

Велике значення в становленні і розвитку соціально-педагогічних систем має управління їх діяльністю, вимоги до якого так само змінюються. Якщо в плановій системі панувало авторитарне управління, то в період розвитку ринкової економіки воно має на кожному організаційному рівні поширювати горизонтальні зв'язки, що поступово перетворює вертикальне управління на більш гнучке, засноване на діалогічних стосунках та партнерській взаємодії [2].

На рівні управління закладом загальної середньої освіти (далі ЗЗСО) актуалізується потреба в науковому забезпеченні та обґрунтуванні управлінської діяльності, необхідності систематичного оновлення засобів організації, інноваційної діяльності, інноваційних процесів, освоєнні нових