

**НІЖИНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИКОЛИ ГОГОЛЯ
ФАКУЛЬТЕТ ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ,
СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА МИСТЕЦТВ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ, ПОЧАТКОВОЇ ОСВІТИ,
ПСИХОЛОГІЇ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ**

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

Матеріали Вузівської наукової студентської конференції
15 лютого 2024 року
м. Ніжин



Ніжин – 2024

**НІЖИНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИКОЛИ ГОГОЛЯ
ФАКУЛЬТЕТ ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ,
СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА МИСТЕЦТВ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ, ПОЧАТКОВОЇ ОСВІТИ,
ПСИХОЛОГІЇ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ**

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ
ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ В УМОВАХ
СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ**

*Матеріали вузівської наукової студентської конференції
15 лютого 2024 року
м. Ніжин*

УДК 37.014:005.5(082)

А-43

Рекомендовано Вченою радою
Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя
(НДУ ім. М. Гоголя)
Протокол № 10 від 29.02.2024 р.

Редакційна колегія:

Новгородська Юлія Григорівна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, початкової освіти, психології та менеджменту Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя;

Самойленко Олена Володимирівна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, початкової освіти, психології та менеджменту Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя

А43 **Актуальні проблеми управління закладами освіти в умовах сучасних викликів:** матеріали вузівської наукової студентської конференції. 15 лютого 2024 року. м. Ніжин / за заг. ред. Ю. Г. Новгородської. – Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2024. – 88 с.

Збірник містить тези доповідей, поданих на вузівську наукову студентську конференцію, проведеної 15 лютого 2024 року в Ніжинському державному університеті імені Миколи Гоголя. У збірнику матеріалів конференції друкуються тези наукового характеру та дискусійні публікації з проблем управління закладами освіти, у яких відображені результати роздумів, міркувань, наукових пошуків здобувачів різного рівня вищої освіти.

Збірник видано в авторській редакції мовою оригіналу. За точність викладеного матеріалу, достовірність фактів, цитат, власних імен, посилань на джерела та інших відомостей відповідають автори публікацій.

УДК 37.014:005.5(082)

© Ю. Г. Новгородська,
О. В. Самойленко,
укладання, 2024
© НДУ ім. М. Гоголя, 2024

ЗМІСТ

Ващенко Людмила Олександрівна ПРОЄКТНА ДІЯЛЬНІСТЬ В ПОЧАТКОВІЙ ШКОЛІ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ.....	5
Зайкова Жанна Олегівна ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ.....	9
Єрофєєва Тетяна Олексіївна УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ВИХОВНОЇ РОБОТИ В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ.....	13
Іванюк Вікторія Сергіївна ПСИХОЛОГІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ.....	17
Кіча Алла Анатоліївна МЕТОДИЧНА РОБОТА В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЯК УМОВА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ..	20
Кривуш Маргарита Олександрівна ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ..	24
Крих Аліна Анатоліївна РОЛЬ МЕДІА У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ.....	26
Лобода Вікторія Євгеніївна УПРАВЛІННЯ ЧАСОМ ВЧИТЕЛЕМ НУШ.....	29
Лук'яненко Микола Миколайович УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ФІЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ.....	32
Ляшиченко Андрій Ігорович УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВЧИТЕЛЯ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ	36
Майстат Марія Миколаївна СУЧАСНІ РИЗИКИ РОЗВИТКУ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ	39
Нортенко Євгенія Володимирівна ІННОВАЦІЙНА ТА ПРОЄКТНА ДІЯЛЬНІСТЬ В ОСВІТІ	42
Пільчевська Леся Миколаївна ОРГАНІЗАЦІЯ ПІДГОТОВКИ ДІВЧАТ-ПІДЛІТКІВ ДО УСВІДОМЛЕНОГО МАТЕРИНСТВА НА ЗАСАДАХ САМОКОНТРОЛЮ ТА САМОКОРЕКЦІЇ ПОВЕДІНКИ	44
Пліско Крістіна Миколаївна УТВОРЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ НЕРІВНОСТІ ШЛЯХОМ ПОДІЛУ ШКІЛ..	44
Проценко Олена Ігорівна ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ОСВІТНІМИ ЗАКЛАДАМИ ЯК ЗАПОРУКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИСОКОЇ ЯКОСТІ НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТКУ УЧНІВ	48

Рубан Тетяна Юрїївна ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ОСВІТНІМ ПРОЦЕСОМ	56
Савченко Людмила Петрівна ВПЛИВ БЛАГОДІЙНОЇ ДОПОМОГИ МБФ «КАРІТАС УКРАЇНИ» НА СОЦІАЛІЗАЦІЮ ДІТЕЙ.....	57
Сороколїт Владислав Вікторович УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ САМОСТІЙНОЮ НАВЧАЛЬНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ СТУДЕНТІВ ПРИ ВИВЧЕННІ ДИСЦИПЛІН	60
Тичина Світлана Володимирівна УПРАВЛІНСЬКИЙ ВЕКТОР РОЗВИТКУ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ	64
Федоренко Дар'я Олександрівна ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК КЛЮЧОВИЙ ЕЛЕМЕНТ ЕФЕКТИВНОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	67
Хитра Вікторія Олексїївна УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ОСВІТНЬОЇ УСТАНОВИ..	69
Шиманська Катерина Русланівна ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ ЧЕРЕЗ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБІГУ: ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОЦЕСІВ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ НАВЧАННЯ.....	71
Шпак Оксана Анатолїївна УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛІВ	75
Ющенко Наталія Валентинівна ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ОСВІТНІМ ЗАКЛАДОМ	77
Ge Yao THE ESSENCE OF INNOVATIVE COMPETENCE OF THE HEAD OF AN EDUCATIONAL INSTITUTION	80
Fu Chuang LEGAL COMPETENCE AS A COMPONENT OF MANAGERIAL COMPETENCE OF FUTURE MANAGERS IN THE FIELD OF EDUCATION	83
Zhang Yigong CONFLICT COMPETENCE AS A COMPONENT OF MANAGER'S PROFESSIONALISM.....	86

ПРОЄКТНА ДІЯЛЬНІСТЬ В ПОЧАТКОВІЙ ШКОЛІ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ

*Ващенко Лариса Олександрівна,
здобувачка другого (магістерського) рівня
вищої освіти спеціальності 073
Менеджмент, Ніжинський державний
університет імені Миколи Гоголя*

Трансформаційні процеси в освіті Україні обумовлюють потребу формування в учнів молодшого шкільного віку активного ставлення до здобуття знань, навчання їх самостійно мислити, оперативно приймати рішення, розвитку інтелектуальних і творчих здібностей та вмінь школярів; підготовки до життєдіяльності в ринкових соціально-економічних умовах. Тому у наш час в освіті гостро постало питання вибору ефективних методів навчання учнів (і молодших школярів у тому числі), які б успішно готували їх до реалізації задач в нових змінних умовах сучасного життя.

Розв'язанню цих завдань сприяє залучення учнів до проєктної діяльності, оскільки така діяльність як система різних практичних дій, спрямованих на створення певного творчого продукту, поглиблює навчальну мотивацію, сприяє формуванню критичного мислення, становленню особистісних принципів і переконань, самоорганізації, розвитку індивідуальності, оволодінню вміннями приймати відповідальні рішення в складних життєвих ситуаціях відповідно до обраного способу суспільного буття.

Проєктна діяльність виступає інструментом, який здатен реалізувати процес інтеграції в освіті не лише в окремому предметі, а протягом всього навчання в школі. Саме навчальні проєкти, як самостійну діяльність учнів, передбачено до виконання, починаючи з початкової школи.

Теоретичні засади проєктної діяльності розкриваються у дослідженнях В. Гузеєва, О. Коберника, Н. Матяш, О. Пехоти, Є. Полат, В. Радіонова, В. Слободченкова, С. Сисоєвої, І. Шендрик та ін. Зміст і значення проєктної діяльності розглянуто у публікаціях А. Вдовиченко, А. Касперського, О. Коберника, В. Сидоренка, А. Терещука, Л. Хоменко та інших науковців. Актуальні питання організації проєктної діяльності стали предметом дисертаційних досліджень С. Ізбаш, М. Пелагейченко, О. Зосименко.

Проєктна діяльність має значний педагогічний потенціал, який полягає у формуванні соціальних якостей особистості (комунікативність, критичне мислення, цілеспрямованість, відповідальність за спільний результат тощо), в опануванні вміннями планувати та організовувати самостійну діяльність, у здатності відчувати радість колективного успіху, приймати власні рішення, у розвитку впевненості у власних можливостях, у позитивному впливі на емоційно-мотиваційну сферу людини.

На потребі залучати до проєктної діяльності тих, хто навчається, наголошує О. Коберник. Дослідник акцентує увагу на тому, що проєктна діяльність «сприяє формуванню умінь самостійної орієнтації в науковій, науково-

методичній і довідковій літературі: вчить здобувати потрібну інформацію самостійно». Це розвиває всі види мислення від абстрактного до конкретного, стверджує автор, пробуджує інтелектуальні здібності, що стає запорукою ефективної самоосвіти, підсилює мотивацію до творчих виявів, розкриває приховані ресурси [7].

Нам цікава думка С. Ізбаш, яка зазначає, що використання проєктної діяльності в освітньому процесі підвищує навчальну мотивацію та самооцінку, формує потребу самореалізації, збагачує соціальний досвід, розширює контактне поле, створює умови опанування алгоритму розв'язання проблем та творчого підходу до прийняття відповідальних рішень [6, с. 14].

Таку позицію підтримує і М. Елькін. Дослідник вважає, що залучення учнів до проєктної діяльності дає змогу активізувати навіть самих пасивних з них, ввести їх у комфортний робочий простір, знизити поріг сором'язливості та невпевненості, розширити їх комунікативні зв'язки і підвищити культуру спілкування [4, с. 58].

Теоретичний аналіз даного поняття дає змогу визначити проєктну діяльність як процес виявлення вмотивованої активності особистості, спрямований на розв'язання актуальної життєвої проблеми з метою отримання конкретного результату, пов'язаного з самоудосконаленням особистості.

У такому разі, перманентне використання проєктної діяльності в початковій школі дає змогу зробити освітній процес практико-орієнтованим, сформуванню стійкості та витримку у проблемному середовищі, озброїти молодших школярів знаннями та вміннями розв'язувати проблеми власної життєдіяльності.

Головною характерною складовою проєктної діяльності є проблема, а точніше – проблемна ситуація, що є типовою для певної соціальної групи або культурного явища. Проблема виникає у разі невідповідності між реальним життям та уявленнями проєктувальника про бажаний стан об'єкта. Проєктна діяльність, у такому разі, стає засобом досягнення поставленої мети шляхом збереження, зміни або відновлення соціальних та культурних явищ. Конкретну проблему можна вирішити, використовуючи різні варіанти проєктних рішень, вважає І. Петрова [10].

Головним завданням проєктної діяльності, за словами В. Ассаул, є не набуття наукових знань, а допомога особистості зорієнтуватися у суспільному вирі подій та явищ – соціальних, економічних, інформаційних, а також оволодіти досвідом життя в громаді. Все це передбачає не пасивну адаптацію в соціумі, а розвиток активного творчого самоствердження в суспільстві з метою його розвитку та самовдосконалення [1].

Важливими ознаками проєктної діяльності є спрямованість на розвиток пізнавальних навичок, умінь самостійно конструювати свої знання орієнтуватися в інформаційному просторі, узагальнювати та інтегрувати знання, що отримані з різних джерел у процесі теоретичного і практичного навчання. На переконання Л. Лук'янової, участь у проєктній діяльності надає можливість самовдосконалюватися, а також відкриває можливості вибору особистої ролі в системі відносин учасників проєкту (автор ідей, виконавець, учасник,

організатор) або залишає право вибору на індивідуальну роботу, і в цьому випадку виконавець проєкту поєднує усі ролі в одній особі [9].

У порівнянні з іншими видами навчальної діяльності проєктна діяльність має перевагу в тому, що мета проєктної діяльності постає перед суб'єктами навчання в опосередкованій формі, приховано. Необхідність її досягнення усвідомлюється учнями поступово, створюється ситуація самостійного досягнення мети, що має значну особистісну цінність. Обґрунтування проблеми, планування технологічних процесів, виконання технологічних операцій, коригування об'єкту діяльності та інші елементи проєктної діяльності змушують учня здобувати та засвоювати нові знання не відокремлено, а для досягнення мети кожного етапу проєктної діяльності, тому засвоєння знань як мети освітнього процесу констатується та присвоюється учнями без усілякого тиску вчителя і знаходить особистісну значущість

Серед основних функцій проєктної діяльності прийнято виділяти дослідницьку, аналітичну, прогностичну, перетворювальну, нормувальну.

Характерною особливістю проєктної діяльності вчені визначають конструктивність, тобто націленість на здобуття абсолютно визначеного практично значимого результату на основі прогностичного знання. Цим проєктна діяльність відрізняється від простого виявлення і опису загальних педагогічних закономірностей, властивих, наприклад, науково-педагогічної діяльності. І саме в цьому є актуальність проєктної діяльності як засобу формування компетентностей учнів.

Л. Василевська переконана, що проєктна діяльність розвиває дослідницькі навички, уміння орієнтуватися в інформаційному просторі, використовувати набуті знання на практиці, формує вміння самостійно конструювати власну діяльність [2].

Отже, проєктна діяльність сприяє розвитку особистості, а саме, навчає: проблематизації (розгляду проблемного поля); цілепокладанню та плануванню діяльності; самоаналізу та рефлексії; презентації своєї діяльності та результатів; пошуку потрібної інформації, виокремленню та засвоєнню необхідного знання з інформаційного поля; практичному застосуванню знань, умінь, навичок у різноманітних, ситуаціях; вибору, освоєнню та використанню адекватної технології створення продукту проєктування; проведенню дослідження [5, с. 717].

Проєктна діяльність є продуктивною в плані індивідуального становлення і формування особистісних якостей школярів. Сьогодні проєктна діяльність – одна з найперспективніших складових освітнього процесу (і в початковій школі у тому числі), тому що створює умови творчого саморозвитку та самореалізації, формує всі необхідні життєві компетенції, які на Раді Європи були визначені як основні в XXI столітті: полікультурні, мовленнєві, інформаційні, політичні та соціальні.

Проєктна діяльність як і будь-який інший вид діяльності, потребує управління.

В. Крижко, Є. Павлютенков наголошують: «Управління – це: процес впливу на систему з метою переведення її в новий стан або для підтримки її в якомусь установленому режимі» [8, с. 7].

Г. Єльнікова під управлінням розуміє цілеспрямований вплив керуючої системи на керовану з метою забезпечення її функціонування та розвитку на основі дій механізмів самоуправління, ефективність та результативність якого залежить від інформаційного забезпечення управлінського процесу [3].

Отже, управління – це цілеспрямований вплив керуючої системи на керовану метою її впорядкування та спрямування на досягнення визначеної мети (тобто, організований вплив на процес здійснення проектної діяльності з метою підвищення її ефективності та результативності).

Управління є явищем багатофункціональним. До основних функцій управління вчені відносять: планування, організацію, регулювання та контроль.

Розглядаючи управління в аспекті впливу на процес проектної діяльності, слід зазначити, що проектна діяльність має бути чітко спланована, а саме: визначено мету та завдання, спрогнозовано результат, продумано систему ресурсного забезпечення, окреслено порядок дій та етапність розв'язання завдань.

Організаційна функція управління пов'язана з побудовою організаційної структури проектної діяльності та здійсненням певних заходів, які сприяють чіткому розподілу роботи між учасниками проекту, здійсненням певних дій для досягнення проміжних та кінцевого результату, встановлення комунікації між виконавцями проекту тощо. Організаційні дії потребують регулювання (внесення уточнень у процес проектної діяльності) відповідно до результатів контролю (отримання даних про співвідношення запланованих та поточних результатів).

Отже, управління проектною діяльністю в початковій школі дає змогу створити оптимальні зовнішні та внутрішні умови для її ефективного здійснення та отримання результату, пов'язаного з самоудосконаленням особистості молодшого школяра.

Список використаних джерел

1. Ассаул В. Метод проектів у виховній роботі. *Проектна діяльність у ліцеї: компетентнісний потенціал, теорія і практика*: науково-методичний посібник / За редакцією С. М. Шевцової, І. Г. Єрмакова, О.В. Батечко, В. О. Жадька. Київ : Департамент, 2008. 520 с.

2. Василевська Л. С. Проектна діяльність методиста як засіб удосконалення професійної майстерності педагогів. *Наукові записки Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя. Сер. : Психолого-педагогічні науки*. 2012. № 6. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nzspp_2012_6_32.pdf.

3. Єльнікова Г.В. Культура управлінської праці керівника загальноосвітнього навчального закладу. *Імідж сучасного педагога*. 2005. № 1-2 (50-51). С. 23-28.

4. Елькін М.В. Формування професійної компетентності майбутнього вчителя географії засобами проектної діяльності : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Бердянськ, 2004. 199 с.

5. Енциклопедія освіти / АПН України ; голов. ред. В. Г. Кремін ; чл. редкол.: І. Д. Бех, Н. М. Бібік, В. Ю. Биков, В. І. Бондар, М. Б. Євтух, І. А. Зязюн та ін. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1036 с.

6. Ізбаш С.С. Проектна діяльність як фактор соціально-професійної адаптації студентів педагогічного університету : автореф. дис. на здобуття наук.

ступеня. канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». К., 2007. 23 с.

7. Коберник О.М. Проектна діяльність – основа розвитку творчого потенціалу майбутніх учителів трудового навчання. *Проблеми трудової та професійної підготовки* : Науковий часопис НПУ. Сер. 13. Випуск 1. К. : НПУ, 2007. С. 68–78.

8. Крижко В.В. Теорія та практика менеджменту в освіті. Запоріжжя : Просвіта, 2003. 272 с.

9. Лук'янова Л. Технологія організації проектної діяльності. *Імідж сучасного педагога*. 2009. № 10. С. 16-21.

10. Петрова І. В. Проектування в соціально-культурній сфері: навчальний посібник. К.: Вид-во КНУКіМ, 2007. 372 с.

ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

*Зайкова Жанна Олегівна, здобувачка
другого (магістерського) рівня вищої
освіти спеціальності 013 Початкова
освіта, Ніжинський державний
університет імені Миколи Гоголя*

Однією із важливих функцій органів управління будь-якої соціальної системи є інформаційне забезпечення її діяльності. Ця діяльність спрямована на створення, організацію функціонування та вдосконалення інформаційних процесів, які сприяють успішному виконанню завдань управління.

Сучасна освіта з кожним днем вимагає все більш активного використання інформаційних і комунікаційних технологій в управлінській, навчально-виховній, фінансовій діяльності навчального закладу.

Ця необхідність виникла перед навчальним процесом за таких умов як:

- велике зростання інформаційних потоків;
- неможливість прийняття оптимальних управлінських рішень в сучасній ситуації під час стандартизації електронної обробки даних;
- робота закладу на сучасному етапі вимагає оперативного аналізу ситуації для своєчасного коригування ситуації [1].

З метою розкриття головних рис, тенденцій і специфіки функціонування моделі інформаційного забезпечення перш за все має бути визначено й обґрунтовано основні принципи, які розглядаються у тісному зв'язку з загальними принципами соціального управління та освітнього менеджменту. Ці принципи умовно поділено на дві групи: методологічні та організаційні. На методологічному рівні модель інформаційного забезпечення управління характеризується принципами соціально-економічної детермінованості, системності, науковості, відкритості, конкретності, комплексності; на організаційному рівні – принципами відповідності цілям управління, правової пріоритетності і законності, міри, повноти та інтегрального аналізу інформації, інформаційної

достатності, зворотного зв'язку, диференційованості інформаційних потоків. Зазначені принципи передбачають: врахування об'єктивних закономірностей розвитку загальноосвітніх навчальних закладів, об'єктивізацію управлінської інформації; необхідність виявлення взаємозалежності компонентів, особливостей інформаційного обміну між частинами в цілісному утворенні, бачення поряд із взаємозв'язками елементів у самій системі характер її зв'язків із зовнішнім середовищем; виділення найсуттєвіших складових у комплексі основних інформаційних потоків; узгодженість інформаційних даних з чинним законодавством України і нормативними відомчими документами; необхідність наповнення інформаційних блоків даними для забезпечення та реалізації тактичних і стратегічних цілей; можливість удосконалення моделі, елективність та динамічність щодо її корекції. [4].

На необхідність оптимізації інформаційно-аналітичної діяльності в управлінні школою вказують багато дослідників (Ю.К. Бабанський, В.С.Лазарєв, А.М. Моїсеєв, М.М. Поташник, В.П. Симонов та інші). Питання оптимізації процесу оброблення управлінської інформації за допомогою комп'ютерної техніки розглядалися в роботах А.Е. Капто, Ю.А. Конаржевського, Л.І. Фішмана, Т.І. Шамової, А.Т. Хроленко, М.І. Жалдак, В.Е. Лунячека, І.П. Підласого.

Про суспільну значущість означеної проблеми в умовах формування інформаційного суспільства та модернізаційних освітніх процесів у країні свідчить низка законодавчо-нормативних документів, прийнятих на державному рівні: Закон України «Про повну загальну середню освіту», Закон України «Про інформацію», Закон України «Про науково-технічну інформацію», Закон України «Про національну програму інформатизації», Положення «Про технічний захист інформації в Україні» тощо. Одним зі стратегічних напрямів розвитку освіти має стати інформатизація освіти, удосконалення бібліотечного та інформаційно-ресурсного забезпечення освіти і науки. Пріоритетом розвитку освіти є впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, що забезпечують удосконалення освітнього процесу (ОП), доступність та ефективність освіти, підготовку молодого покоління до життєдіяльності в інформаційному суспільстві. [2].

Перехід людства до інформаційного суспільства характеризується зростанням різного роду інформації та бурхливим зростанням інформаційних потоків. На сучасному етапі розвитку соціуму, коли темпи накопичення й передавання інформації зростають, виникає суперечність між виробництвом інформації та можливостями її споживання, перероблення й використання. Необхідні певні методики орієнтації управлінських кадрів на найбільш ефективний пошук і використання відповідних інформаційних ресурсів.

Інформація – абстрактне поняття, що має різні значення залежно від контексту.

Походить від латинського слова «informatio», яке має декілька значень:

- роз'яснення; викладення фактів, подій; тлумачення;
- представлення, поняття;
- ознайомлення, просвіта.

Управління базується на поінформованості керівника про стан справ

керованого об'єкта. Інформація виступає як основа процесу управління. За допомогою інформації реалізується зв'язок між суб'єктом і об'єктом управління або між керівною і керованою частинами системи управління. Управління має справу з величезними масштабами інформації, обсяг якої під час зростання обсягів виробництва продукції безперервно збільшується. Інформація – це важлива основа процесу управління, оскільки саме вона містить відомості, необхідні для оцінювання ситуації та прийняття управлінського рішення. У разі відсутності інформації немає можливості свідомо й аргументовано діяти, оскільки вона слугує вихідним матеріалом для теоретичної та практичної діяльності менеджера. [6].

Без достовірної інформації про стан системи, її взаємозв'язки з навколишнім середовищем неможливо налагодити раціональне функціонування всього механізму управління. До того ж відсутність надійної інформації є однією з передумов суб'єктивізму, суто вольових, необґрунтованих рішень та дій, не сумісних із науковим управлінням.

Основні функції інформаційного забезпечення в управлінні школою полягають у наступному:

- задовольняти потреби учнів, учителів, коли інших структурних підрозділів у інформації, що необхідна для забезпечення взаємодії між усіма учасниками освітнього процесу;
- інформувати про стан освітнього процесу в школі, про забезпеченість засобами навчання, про рівень навчальних досягнень учнів, про професійну кваліфікацію вчителів;
- передавати учням, учителям, адміністрації школи дані і документи, що стосуються їхньої діяльності;
- систематично виявляти рівні розвитку інтелекту, емоційно-психічного і фізичного здоров'я, освітні потреби учнів;
- інформувати педагогічних працівників щодо партнерської взаємодії з батьками учнів.

Всю інформацію, що надходить зовні і використовується в закладі освіти, можна поділити на зовнішню і внутрішню. Зовнішня – це директиви і нормативні документи системи державного управління (накази, розпорядження та ін.), навчальні плани і програми, суспільно-політична і науково-педагогічна інформація. Внутрішня інформація допомагає представити стан і результати навчання, виховання і розвитку учнів; інформацію про керівників школи і вчителів, результати їхньої діяльності; дані про матеріально-технічну базу; інформацію про зовнішні зв'язки навчального закладу з іншими установами. Вся інформація також поділяється у межах часу на оперативну і стратегічну (тематичну і шкільну). Оперативна інформація має на меті миттєво виявляти відхилення в управлінні. Це ті дані, які потрібні керівнику школи, для того, щоб оцінити роботу школи за день, тиждень, місяць, семестр. Стратегічна інформація – це дані про підсумки аналізу навчального року. Крім того, це комплексні програми розвитку школи, директивні документи Міністерства освіти і науки України, постанови уряду та інше. Оперативна і стратегічна інформація як у керуючій, так і в керованих підсистемах за своїм змістом є складовою частиною підсумкової інформації [3].

Отже, використання інформаційного забезпечення та інформаційних технологій необхідно на всіх рівнях управління освітою. Цю необхідність диктують, перш за все, високі вимоги, що висуваються до рівня кваліфікації працівників на всіх рівнях управління. Присутність сучасних технологій в освітньому процесі надає можливість не тільки отримувати інформацію та застосовувати не тільки в професійній діяльності, а й в усіх сферах життя сучасного суспільства. У кінцевому підсумку це сприяє розширенню можливостей щодо підвищення кваліфікації, кар'єрного зростання і зростання рівня загального добробуту людей [5]. Інформаційне забезпечення управлінських рішень повинно сприяти підвищенню якості освітнього процесу, так як його розвиток в сучасних умовах розглядається, як процес змін, підвищення якості освіти.

Неможливо не відзначити, що інформатизація управлінської діяльності підвищує вимоги до професійної підготовки управлінців, особливо до рівня їх інформаційної компетентності. Під час курсів підвищення кваліфікації керівників ЗЗСО приділяється увага не тільки комп'ютерній грамотності, а й інформаційній компетентності – це не тільки знання комп'ютерних програм, вона включає в себе і такі складові, як робота з інформацією в електронному вигляді, знання та вміння використовувати найефективніші методи пошуку та зберігання інформації, уміння працювати із зовнішнім інформаційним середовищем, уміння оптимально використовувати архіви інформації тощо. Тільки у разі забезпечення всіх цих складових процес інформатизації освіти буде ефективним.

Список використаних джерел

1. Апатова Н. В. Інформаційні технології в шкільній освіті. С., 1994. 227 с.
2. Биков В.Ю. Автоматизовані інформаційні системи єдиного інформаційного простору освіти і науки. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету ім. Павла Тичини* / Гол.ред.: Мартинюк М.Т. Умань: СПД Жовтий, 2008. Ч. 2. С.47-56.
3. Гуменюк В. В. Інформаційне забезпечення управління загальноосвітнім навчальним закладом : дис... канд. пед. наук : 13.00.01 / Гуменюк В. В. ; Центральний ін-т післядипломної педагогічної освіти АПН України. К., 2001.
4. Забродська Л. М. Інформатизація управління навчально-виховним процесом у загальноосвітньому навчальному закладі : дис... канд. пед. наук: 13.00.01 / Забродська Л. М. ; Інститут педагогіки АПН України. К., 2002. 210 с.
5. Калініна Л. М. Інформаційне управління загальноосвітнім навчальним закладом: системи, процеси, технології: Монографія. К.: Інформавтодор, 2008. 472 с.
6. Національна доктрина розвитку освіти [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/347/2002> (дата звернення 18.01.24).

УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ВИХОВНОЇ РОБОТИ В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

*Єрофєєва Тетяна Олексіївна, здобувачка
другого (магістерського) рівня вищої
освіти спеціальності 073 Менеджмент,
Ніжинський державний університет
імені Миколи Гоголя*

Глобалізаційні виклики сучасного світу, постійні соціально-економічні зміни, життя в умовах ринкових відносин, інтеграційні процеси, швидка комп'ютеризація та інформатизація суспільства показали значну роль у стабілізації та формуванні конкурентоздатності освітніх організацій управлінської діяльності. Саме управління сьогодні стало запорукою прогресивного розвитку освітніх організацій (і закладів загальної середньої освіти у тому числі).

Різні аспекти управління досліджували у своїх роботах С. Архангельський, В. Барінов, Н. Бояринцева, О. Воронін, Л. Даниленко, Г. Дмитренко, І. Ісаєв, Ю. Конаржевський, В. Крижко, В. Луговий, В. Маслов, С. Мітін, В. Олійник, Є. Павлютенков, М. Поташнік, В. Сластьонін, В. Стадник, А. Шиянов та ін.

З'ясуємо сутність поняття «управління» у поглядах різних науковців.

У праці Л. Мартинець знаходимо узагальнену систему визначень поняття «управління» [5, с. 12]:

Трактування поняття «управління» зарубіжними та вітчизняними авторами

Автор	Визначення
П. Друкер	це особливий вид діяльності, який перетворює неорганізований натовп в ефективну, цілеспрямовану і продуктивну групу;
М. Мескон, Ф. Хедоурі, М. Альберт	це процес планування, організації, мотивації і контролю, необхідний для того, щоб сформулювати і досягти цілей організації;
В. Базелюк	це дії, що приводять динамічну систему до визначеного результату;
Г. Єльнікова	це особливий вид людської діяльності в умовах постійних змін внутрішнього та зовнішнього середовища, який забезпечує цілеспрямований вплив на керовану систему для збереження і впорядкування її в межах заданих параметрів на основі закономірностей її розвитку та дії механізмів самоуправління;

В. Маслов	це сукупність взаємозв'язаних, взаємодіючих елементів, скоординованих заходів, спрямованих на досягнення певної мети;
Б. Гаєвський	це процес впорядкування системи;
В. Афанасьєв	це різновид усвідомленої діяльності людини, який має певну мету і пов'язаний із виробленням рішення, з організацією, спрямованою на втілення рішення в життя, з регулюванням системи відповідно до заданої мети, з підбиттям підсумків діяльності, з систематичним отриманням, переробкою та використанням інформації;
М. Поташник О. Мойсєєв	це діяльність усіх суб'єктів, яка забезпечує становлення, стабілізацію, оптимальне функціонування та обов'язковий розвиток системи;
Б. Андрушків, О. Кузьмін	це цілеспрямована дія на об'єкт з метою зміни його стану або поведінки у зв'язку зі зміною обставин;
В. Сластьонін, І. Ісаєв, А. Міщенко, А. Шиянов	це діяльність, спрямована на продукування рішень, організацію, контроль, регулювання об'єкта управління відповідно до заданої мети, аналізу і підведення підсумків на основі достовірної інформації;
В. Лазарєв	це безперервна послідовність дій, що здійснюється суб'єктом управління, у результаті яких формується і змінюється образ керованого об'єкта, встановлюються цілі спільної діяльності, визначаються способи їхнього досягнення, розподіляється робота між її учасниками та інтегруються їх зусилля;
С. Мітін, П Третьяков, Н. Бояринцева	це цілеспрямована ресурсозабезпечена взаємодія керуючої та керованої підсистем по досягненню запланованого результату (мети).

Отже, можна зазначити, що під управлінням вчені визначають особливу діяльність, яка спрямована на досягнення заздалегідь наміченої мети, що пов'язана з удосконаленням системи.

Управління в освітньому менеджменті, зазначає О. Мармаза, виступає особливим видом діяльності, який стосується всіх суб'єктів освітнього процесу, спрямований на досягнення поставлених цілей і використовує форми та методи,

що визначають функціонування та розвиток освітнього процесу як педагогічної системи [4, с.84].

Отже, управління – це систематичний цілеспрямований вплив керівника на загальну систему або на окремі її складові на основі її пізнання і цілеспрямованого застосування об'єктивних закономірностей, принципів, методів та засобів управління в інтересах забезпечення її оптимального функціонування і розвитку, досягнення поставлених цілей.

Сутність і призначення управління розкривається у принципах. В. Олійник вважає принципи управління методологічною основою здійснення процесу в цілому і в окремих його частинах [7].

На думку А. Шегди, «функціонування і розвиток системи управління має спиратися на загальні принципи (поєднання спеціалізації і універсалізації в управлінні; стійкість до зовнішнього середовища; економічність управління; ефективність управління; поєднання централізації та децентралізації в управлінні) та специфічні принципи (розподіл праці; єдиноначальність; підлеглість особистих інтересів загальним та ін.)» [8].

У науковій літературі знаходимо також такі принципи управління: соціальної орієнтації, наукової обґрунтованості, стимулювання, конкуренції, ефективності, системності.

На дві групи поділяє принципи управління В. Ліпкан. На думку автора, принципи бувають загальні та спеціальні. До загальних відносяться: соціальної спрямованості, науковості, законності, об'єктивності, системності, комплексності, гласності тощо). Спеціальні принципи: ієрархічності, функціональності, керованості, галузевості, цілеспрямованості, відповідальності, колегіальності, раціональності тощо [3].

Сучасні вчені В. Маслов та В. Шаркунова сформулювали основні принципи управління в освіті: «соціальної детермінації, гуманізації і психологізації, науковості і компетентності, інформаційної достатності, аналітичного прогнозування, оперативного регулювання, зворотного зв'язку, наступності та перспективності, демократії та централізму, стимулювання й уваги до кадрів, правової пріоритетності та законності, фінансово-економічної раціональності та ініціативності» [6].

Саме принципи виступають умовою ефективності управління системою виховної діяльності в закладах загальної середньої освіти.

Сьогодні розв'язання глобальних проблем суспільства залежить від того, який тип людини буде сформований цим суспільством, яким виявляється рівень його індивідуальної свідомості, характер та широта міжособистісних зв'язків, ступінь залученості до соціального життя. Враховуючи перспективи подальшого розвитку України, можна визначити, що першочерговим завданням системи виховної роботи закладу загальної середньої освіти є формування особистості гуманістичного типу, справжнього громадянина своєї держави, здатного творчо підходити до розв'язання завдань соціального, професійного й особистісного змісту в їхній органічній єдності. Свідомість учня, його емоційно-чуттєва сфера, поведінка є компонентами процесу виховання.

Наукові основи становлення та розвитку виховних систем закладів загальної середньої освіти висвітлено у працях І. Єрмакова, В. Караковського, Л. Новикової, Н. Селіванова, Г. Сороки, В. Созонова, Є. Степанова та ін.

Загалом, виховну систему освітньої організації визначають як комплекс цілей, діяльності щодо їх реалізації, взаємин, що виникають в процесі діяльності між її учасниками, управлінських дій педагогів та учнів, впливу соціального, предметного і природного середовища. І. Єрмаков зазначає, що структурними елементами системи виховної роботи закладу загальної середньої освіти є: мета, суб'єкти виховання, їх діяльність, взаємовідносини, кадровий потенціал, матеріальна база, результати виховної роботи [2]. При цьому, за словами автора, система виховної діяльності виступає цілісним організмом, де результативність системи визначається інтеграцією та взаємовпливом всіх компонентів.

Управління системою виховної роботи, на думку М. Гагаріна, здійснюється завдяки конкретизації мети, цілей виховання, розширення основних видів життєдіяльності, запровадження інновацій у виховний процес, удосконалення діяльності підсистем, взаємодії з середовищем [1].

Отже, основним завданням управління системою виховної діяльності закладу загальної освіти є планування, координація, узгодження виховних впливів усіх суб'єктів виховання у сферах морального, естетичного, громадянського, фізичного, трудового, розумового виховання учнів, організації їх дозвілля. Слід зауважити, що особистість учня знаходиться в центрі системи виховної діяльності і управління спрямоване на використання всіх ресурсів для допомоги особистості школяра в реалізації своїх можливостей. При цьому, динамізм системи виховної роботи потребує постійної регуляції та корекції діяльності з боку управління.

Таким чином, управління системою виховної діяльності здійснюється завдяки конкретизації мети, цілей виховання, розширення основних видів життєдіяльності, запровадження інновацій у виховний процес, удосконалення діяльності підсистем, взаємодії з середовищем.

Список використаних джерел

1. Гагарін М.І. Особливості управління виховною системою школи на основних етапах її становлення та розвитку. URL: https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/6899/1/Gagarin_tezu.pdf
2. Єрмаков І. Виховання життєтворчості : моделі виховних систем. Х. : Видав. група «Основа», 2006. 224 с.
3. Ліпкан В. А. Теорія управління в органах внутрішніх справ. URL: <http://mybiblioteka.com/book/378>
4. Мармаза О.І. Менеджмент освітньої організації. Х.: ТОВ «Щедра садиба», 2017. 126 с.
5. Мартинець Л. А. М 292 Управлінська діяльність керівника навчального закладу : навч. посібн. Вінниця, 2018. 196 с.
6. Маслов В. І., Шаркунова В.В. Принципи менеджменту в установах освіти. *Освіта і управління*. 1997. Т. 1, № 1. С. 77–84.

7. Олійник В. В. Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічної освіти : монографія. Київ: Міленіум, 2003. 594 с.

8. Шегда А. В. Основи менеджменту : навч. пос. К.: Знання, КОО, 1998. 512 с.

ПСИХОЛОГІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

*Іванюк Вікторія Сергіївна, здобувачка
другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 013 Початкова освіта,
Ніжинський державний університет імені
Миколи Гоголя*

Ефективне функціонування будь-якої системи освіти залежить від різноманітних чинників, і особливо від ефективного управління нею. Проблема вдосконалення управління освітніми організаціями стала надзвичайно актуальною в останні роки, оскільки відбулися значущі зміни в політичному та суспільно-економічному житті суспільства. Стало очевидним, що традиційне управління вже не відповідає потребам сучасності і потребує негайної переосмислення. Низка наукових досліджень і практичний досвід підтверджують, що утримання застарілих підходів у системі управління освітою є основною причиною повільного реформування та адаптації до вимог сучасності. Таким чином, наступною необхідністю є впровадження теорії та практики освітнього менеджменту.

Саме від освіти залежить розвиток людського потенціалу та створення умов для самореалізації особистості. Реформування освітньої системи завжди розпочинається з внесення певних змін у управління освітою та керівництво навчальними закладами. Таким чином, ефективність освітніх процесів в значній мірі залежить від успішної управлінської діяльності.

Проблема управління освітніми закладами в умовах глобальних змін у сфері освіти ще не була повністю досліджена в науковій літературі. Одночасно, постійні зміни соціально-економічної ситуації у вищій школі, в умовах реформування, вимагають постійного адаптування методів управління для ефективного керування трансформаціями в сучасному вищому навчальному закладі.

Проблема управління освітою в сучасному контексті має різноманітні аспекти та завжди привертала увагу багатьох науковців, як українських, так і зарубіжних, серед яких Г. Дмитренко, Г. Єльнікова, І. Зязюн, В. Кремень, В. Луговий, В. Мадзігон, В. Маслов, Н. Ничкало, В. Олійник, М. Поташник, Т. Шамова, І. Лікарчук, Ю.С. Алфьорова, В.І. Звереві, В.С. Лазарева, М.М. Поташника, О.Г. Хамеріки, П.В. Худомінського, Л.І. Фішман, Т.І. Шамовою,

Є.А. Ямбурга, Д.М. Гвішіані, О.А. Дейнека, Ю.А. Васильєва, Ю.А. Конаржевського, В.І. Попович, А. Файоль, А.В. Фурман, Р.Х. Шакурова та та ін.

Формування навичок управлінського спілкування починається з роботи над собою, зі пізнання своїх природних та набутих здібностей. Перший закон управлінського спілкування: тебе зрозуміли, але це не означає, що прийняли Другий закон: приймається позиція тієї людини, яка відчуває емоційне позитивне ставлення [3; 9].

Управлінське спілкування – це засіб інформаційно-комунікативної психологічної діяльності, процес регуляції взаємодії викладачів та учнів за допомогою обміну знаннями, відносинами та почуттями [1].

Психологічними факторами формування стилю діяльності керівників виявляються різні характеристики особистості. Одним з дієвих критеріїв, що імпліцитно визначає стильову кваліфікацію форм керівництва як «авторитарних» або «демократичних», є спосіб розподілу суб'єктів, операційно і мотиваційно доступних викладачам, у керівника визначається як авторитарний, а стиль, що характеризується розподілом функцій між партнерами в різних сферах міжособистісної взаємодії – як демократичний [7].

Однією з ключових вимог до сучасного стилю керівництва в освіті є створення сприятливих відносин співпраці між всіма учасниками навчально-виховного процесу. Такі взаємини виступають важливим стимулом для творчої активності як серед педагогів, так і студентів, що є необхідною умовою успішного впливу на розвиток особистості.

Творча активність педагогів мало залежить від «лобового» тиску ззовні та успішно протікає лише за наявності у педколективі внутрішніх спонукань, щирого прагнення досягти високих результатів у роботі. Це можливо за умови неформальної ділової співдружності членів педколективу, яка за своєю значимістю значно перевершує багато офіційно встановлених форм навчально-методичної роботи, у тому числі педагогічні поради, наради, збори, засідання та ін. Найсильнішими для творчої діяльності педагогів є оцінні методи: прояв доброзичливої уваги до успіхів педагога з боку адміністрації та колег [6].

Під професійною компетенцією в сучасній практиці розуміється здатність працівника успішно розв'язувати завдання, пов'язані з його професійною діяльністю, відповідно до встановлених стандартів. Складовими професійної компетенції є знання, вміння, навички та професійно важливі якості особистості спеціаліста, які гарантують його здатність виконувати роботу відповідно до посадових вимог.

Узагальнюючи різноманітні підходи до розуміння професійних компетенцій, можна виділити два основні способи інтерпретації цього поняття:

- Здатність особи діяти відповідно до встановлених стандартів.
- Характеристики особистості, які сприяють досягненню нею результатів у роботі.

Вищим рівнем професійної культури для керівника є його здатність створювати ефективні комунікаційні зв'язки. Деякі керівники, намагаючись економити час на педагогічних нарадах, часто використовують уривчасту та поспішливу мову. Частина педагогічного колективу, можливо, навіть несвідомо,

вважає це прийнятним стилем, який слід наслідувати у взаємодії з учнями. Проте такий підхід який забезпечується керівником може створювати стан інерції чи опозиції в роботі педагогічного колективу. Не слід забувати, що в такому середовищі важко говорити про наявність демократичних та гуманних відносин.

Якщо керівник знайомий з технологією управлінського спілкування, то йому не потрібно шукати щоразу нову манеру взаємин, а значить, відпадає необхідність у щохвилинному контролі своєї поведінки [4].

Управлінське спілкування зумовлює прийняття управлінських рішень [8].

Типи управлінських рішень:

- ініціативні – рішення, що висувають нову мету і намічаються шляхи її вирішення. Процес цілепокладання тут грає основну роль, що займає більшу частину часу;

- послідовні – рішення, що операціоналізують загальну ціль. Процес цілепокладання спрощений (ведеться композиція), але грає у своїй провідну роль;

- проміжні – рішення, мета яких займає, відсуває якусь іншу мету через тимчасову досяжність останньої.

Процес цілепокладання поєднується з процесом висування альтернатив:

- рутинні – рішення, що реалізують одну і ту ж мету, в умовах;

- виконавчо-розпорядчі – рішення, що встановлюють умови та порядок реалізації прийнятих рішень. Цілепокладання як процес відсутній. Мета задається, а чи не висувається;

- паліативні – рішення, ухвалені з умовними цілями.

Управління – є насамперед управління особистостями та колективом. У той самий час, управлінська дія у сфері життєдіяльності реалізується лише тоді, коли воно:

- забезпечено наявністю необхідної кількості виконавців, які мають необхідний рівень кваліфікації;

- містить у собі мотивуючий початок, що спонукає працівників включитися в реалізацію цього рішення [5].

Таким чином, можна стверджувати, що управління особистостями та педагогічним колективом – є інтегруючий напрямок управлінської діяльності навчального закладу у період соціально-економічної кризи.

Йдеться не про управління «персоналом», а про управління колективом та особистістю. Тлумачний словник з управління визначає поняття «персонал» як штатний склад працівників підприємства [2].

Окрім терміну "управління", в літературі часто використовується поняття "керівництво". Ознайомившись з достатньою кількістю літератури, я поділяю точку зору вчених, згідно з якою наукове управління та наукове керівництво у найзагальнішому сенсі можна розглядати як ідентичні, хоча в більш строгому розумінні термін "наукове керівництво" вже включає в себе концепцію управління. Керівництво є найвищою, загальною формою управління, його центральною та основоположною складовою.

Список використаних джерел

1. Бебик В. М. Менеджмент освіти глобального суспільства. Глобалізація і Болонський процес: проблеми і технології: кол. моногр. К.: МАУП. 2005. 320 с.
2. Бондар В. І. Управлінський аспект плану роботи школи. Підручник для директора. 2006. № 1. С. 4-6.
3. Варій М. Й. Основи психології і педагогіки: навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури. 2007. С. 15-20.
4. Вишневський О. І. Теоретичні основи сучасної української педагогіки: навчальний посібник. Дрогобич: Коло. 2003. 185 с.
5. Зайчук В. Шляхи оновлення системи професійно-технічної освіти України. 2002. № 1. С. 2-5.
6. Коваленко І. Й. Регіональний менеджмент: навч. посіб. Херсон : Олді – плюс. 2004. 304 с.
7. Поза межами можливого: школа якою вона є. К.: Шкільний світ. 2004. 264 с.
8. Фурман А.В., Гірняк А.Н. Психологічне узмістовлення взаємообміну у контексті соціальної взаємодії. *Україна в умовах реформування правової системи: сучасні реалії та міжнародний досвід* : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., м. Тернопіль, 20-21 квіт. 2018 р. Тернопіль : Економічна думка, 2018. С. 333-336.

МЕТОДИЧНА РОБОТА В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЯК УМОВА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

*Кіча Алла Анатоліївна, здобувачка
другого (магістерського) рівня вищої
освіти спеціальності 073 Менеджмент.
Ніжинський державний університет
імені Миколи Гоголя*

У сучасних умовах розбудови та модернізації системи освіти в Україні постає гостра потреба у працівниках нового типу – компетентних, креативних особистостях, мобільних, які здатні швидко й вчасно реагувати на зміни в професійному середовищі та прагнути до постійного підвищення кваліфікації через навчання упродовж усього життя. Провідною формою удосконалення рівня професійної компетентності педагогічних працівників є методична робота, головна мета якої полягає не лише в наданні дієвої методичної допомоги педагогічним кадрам щодо розвитку їхньої професійної майстерності, але і активізації творчого потенціалу кожного вчителя. Вирішення даного питання можливе за умови організації методичної роботи на діагностичній основі та розробки особистісно орієнтованої моделі управління персоналом.

У нормативних документах методична робота розглядається як система організації аналітичної, діагностичної, пошукової, дослідницької, науково-практичної, інформаційної діяльності, що ґрунтується на дослідженнях науки та

передового досвіду, спрямована на удосконалення професійної майстерності педагогічних працівників, їхньої загальної культури, створення мотивації і умов для професійного вдосконалення [7].

Методична робота разом науковців трактується як «робота, яка сприяє поліпшенню фахової підготовки педагогічних кадрів у школах, спонукає кожного вчителя до підвищення свого фахового рівня; сприяє взаємному збагаченню членів педагогічного колективу педагогічними знахідками, дає змогу молодим учителям вчитися педагогічній майстерності у старших і досвідченіших колег, забезпечує підтримання в педагогічному колективі духу творчості, прагнення до пошуку» [5].

В «Енциклопедії освіти» методична робота в школі розглядається як «цілісна, основана на досягненнях науки, освітніх інноваціях, конкретному аналізі стану навчально-виховного процесу система діагностичної, пошукової, аналітичної, інформаційної, організаційної діяльності та заходів, спрямованих на всебічне підвищення професійної майстерності кожного вчителя, розвиток творчого потенціалу педагогічного колективу школи загалом та удосконалення якості навчально-виховного процесу» [1, с. 497-498].

У наукових дослідженнях Т.В. Калугіної досліджуваний феномен розглядається як «система цілеспрямованих заходів, яка на основі взаємодії науки та практики забезпечує безперервний професійний розвиток педагогічних і управлінських кадрів у міжкурсний період, а також створює передумови щодо супроводу освітніх практик та інновацій з метою досягнення більш високого рівня якості освіти» [2].

Нам імпонує визначення методичної роботи, запропоноване К.Л. Крутій: «Методична робота – це феноменальний засіб управління освітнім процесом і діяльністю педагогічного колективу (та кожного педагога в ньому) під керівництвом вихователя-методиста, завдяки якому підвищується професійна компетентність вихователів, розвивається їхня педагогічна творчість, майстерність; виявляється, узагальнюється, розповсюджується та впроваджується найбільш ефективний педагогічний досвід для підвищення якості освіти дітей дошкільного віку» [4].

Узагальнюючи дані визначення, можемо зазначити, що методична робота передбачає собою комплекс заходів, що передбачають розвиток творчого потенціалу кожного педагогічного працівника, підвищення його професійної майстерності та кваліфікації, які, в свою чергу впливають на якість надання освітніх послуг та забезпечують конкурентоспроможність закладу освіти.

Науковця наголошують на тому, що у процесі організації методичної роботи необхідно враховувати особисті інтереси педагогів, пов'язаних з їх професійним розвитком; стимулювання та створення належних умов для навчання та систематичного й якісного підвищення кваліфікації, стажування педагогічних працівників.

З урахуванням комплексного характеру методичної роботи в закладах загальної середньої освіти визначимо основні її завдання:

1) систематичне підвищення кваліфікації вчителів шляхом участі в творчих конкурсах, методичних семінарах, конференціях різного рівня, здійснення самоосвітньої діяльності з обраної теми;

2) створення умов для збагачення та розвитку творчого потенціалу кожного педагога, стимулювання ініціативи та генерування ідей;

3) розробка та удосконалення методичного комплексу з усіх дисциплін – розробка фонду уроків, позакласних заходів, дидактичного матеріалу в навчальних кабінетах, «банку» педагогічних ідей;

4) здійснення управління педагогічними кадрами з опорою на індивідуальний підхід до вчителів, врахування досвіду, інтересів педагогів, психологічних особливостей учителів;

5) активне впровадження інноваційних форм роботи з педагогічними кадрами;

6) постійне діагностика результативності діяльності методичної роботи з метою виявлення труднощів в педагогічній діяльності та розробка заходів щодо їх усунення.

Організація методичної роботи в закладах загальної середньої освіти має базуватися на таких принципах:

- Адресність передбачає мотивування викладача з урахуванням його спрямованості на конкретний аспект його професійної діяльності

- Варіативність та гнучкість, що забезпечують комфортні умови для здійснення процесу професійного самовдосконалення

- Врахування реальних та потенційних ресурсів педагогічного працівника, які на момент здійснення його діяльності є актуальними для професійного зростання та якісної модифікації

- Індивідуалізація педагогічної діяльності, що ґрунтується на самостійності та свободі кожного педагога щодо вибору шляхів, методів і прийомів вирішення професійно-педагогічних завдань [6].

Організація методичної роботи в закладах загальної середньої освіти має здійснюватися у наступних напрямках:

Навчально-методичний: передбачає удосконалення методики викладання навчальних дисциплін; здійснення методичного забезпечення навчального процесу, що включає в себе розробку освітніх програм, оновлення навчальних дисциплін відповідно потреб суспільства та розвитку освітньої галузі; модернізацію наочних засобів та дидактичних матеріалів, реалізацію інтерактивних методів навчання, підготовку навчально-методичної літератури тощо).

Організаційно-методичний: спрямований на керівництво та координування діяльності усіх складових системи методичної роботи; складання плану видань методичного забезпечення, проведення різних форм методичної роботи, графіку підвищення кваліфікації педагогічними працівниками; укладання документів щодо планування освітнього процесу тощо.

Науково-методичний: характеризується окресленням проблемних питань щодо покращення змісту освіти, проведенням методичних експериментів та пошукових робіт з методики викладання навчальних дисциплін; реалізація запланованих науково-дослідницьких робіт в сфері освіти; упровадження в освітній процес інформаційно-комунікаційних технологій.

Експертно-методичний: спрямований на оцінювання якості підготовки фахівців, рівня їх методичної роботи; окреслення єдиних вимог, керування

якими дає можливість досягнути високих показників освітнього процесу (вивчення передового педагогічного досвіду, аналіз навчально-методичних розробок та відбір найбільш креативних; відвідування занять з наступним аналізом методичного рівня їх проведення; вивчення стану забезпечення навчальних дисциплін навчально-методичною літературою та відповідною документацією [3, с. 62].

Отже, методична робота в закладах загальної середньої освіти є дієвим інструментом впливу на педагогічних працівників, що дає можливість усвідомити необхідність підвищення рівня професійної майстерності, кваліфікації, забезпечує умови для розвитку креативності та творчості педагогів, що, в свою чергу, веде до модернізації освітнього процесу закладу та виведення його на вищий рівень конкурентоспроможності.

Список використаних джерел

1. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; головний ред. В.Г. Кремень. К.: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

2. Калугіна Т. В. Професійний саморозвиток викладача іноземної мови як процес підвищення його професіоналізму. *Сучасні тенденції та фактори розвитку педагогічних та психологічних наук*: зб. тез Міжнар. наук-практ. конф., 2–3 лютого, 2018. Київ: ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології», 2018. Ч. 1. С. 52–54.

3. Кожушко С. П. Методична робота як ефективний засіб підвищення рівня комунікативної компетентності педагога. *Науковий вісник Львівської академії. Серія: Педагогічні науки*. 2022. Випуск 11. С.58-66. URL: <http://ksgn.hol.es/wp-content/uploads/2022/05/10.pdf>

4. Крутій К. Л. Масові форми методичної роботи з педагогами в сучасному дошкільному навчальному закладі. Запоріжжя : «ЛПРС» ЛТД, 2014. 128 с.

5. Методична робота в закладі освіти. URL: <https://fku.kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/uk/PDF/shkolznv4.pdf>

6. Міщенко С.Г. Науково-методична робота як підґрунтя розвитку професійної компетентності викладача коледжу. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій та загальноосвітній школах*. 2016. Вип. 51(104). С.239-245. URL:

<file:///D:/Doc/Desktop/2023%20%D0%B6%D0%BE%D0%B2%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%8C/%D0%94%D0%BB%D1%8F%20%D0%BC%D0%B0%D0%B3%20%D1%80%202023/%D0%9B%D1%96%D1%85%D1%83%D1%82%D0%B0%20%D0%92.%20%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%20%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82/%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0%20%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0/34.pdf>

7. Положення про методичну роботу в професійно-технічному навчальному закладі. URL: <http://osvita.ua/legislation/proftech/3306>.

ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

*Кривуш Маргарита Олександрівна,
здобувачка другого (магістерського) рівня
вищої освіти спеціальності 013 Початкова
освіта, Ніжинський державний
університет імені Миколи Гоголя*

Освітній менеджмент в сучасний період визначається наукою, яка формується на теорії менеджменту, теорії систем, теорії управління соціальними об'єктами. Досліджуючи питання освіти використовують загальні принципи теорії управління, розглядаючи освітню систему як соціальну. Визначення закономірностей системи, урахування особливостей освітньої системи, визначення її завдань, функцій, принципів освітнього менеджменту стає перспективним дослідженням завдань освітнього менеджменту.

Проблема формування професіоналізму та управлінської компетентності керівників закладів освіти знайшла своє відображення у працях вітчизняних учених: В.І. Бондара, В. І. Маслова, В. К. Мельник, Т. М. Сорочан, Є. М. Хрикова та інші.

Сучасний менеджмент – це специфічний засіб, специфічна функція, специфічний інструмент для досягнення організаціями економічних і соціальних результатів їх діяльності. Дане поєднання дає розширення напрямлення відповідальності менеджера за факторами впливу на діяльність організації, на її результати – внутрішні й зовнішні, підконтрольні, непідконтрольні [2, с. 228-229].

Менеджмент – це наука, практичне мистецтво управління людьми (інтелектуально, практично, науково) [1, с. 48].

Зміст освіти – це системний процес суспільно-індивідуального поєднання особистості знань щодо розвитку людини, формування її вмінь та навичок життєдіяльності, позитивних особистих якостей [3, с. 65].

Змістовні структурні компоненти процесу складаються із: знань, умінь, навичок, творчої діяльності; емоційно-ціннісного ставлення у суспільстві.

Змістовне управління роботами в сфері освіти – це складовий елемент загальної системи менеджменту, спрямований на обробку комплексу завдань, щодо контролю, обліку, поетапного регулювання процесу виконання освітніх послуг відповідно стандартів кількості-якості [4, с. 102].

Управління – це процес планування, організації, мотивації, контролю, який формулює досягнення цілей організації (рисунок 1) [4, с. 104-105].

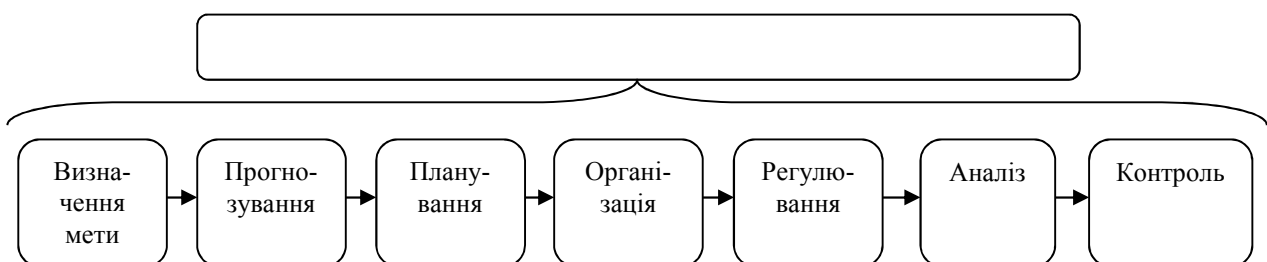


Рисунок 1 – Поетапність стадій процесу управління [4, с. 104-106]

Організаційна характеристика процесу управління освітою – діяльність суб'єкта управління; організацію управлінської праці [5, с. 218].

Головне завдання менеджменту – вміння досягти певних результатів. Ефективність процесу менеджменту починається з визначення мети до визначеного результату – менші витрати та висока результативність. Але, гарний результат отримує не тільки замовник, але і виробник послуги. Ефект в освітній організації – економічний і соціальний [3, с. 56].

Успішний керівник будує організацію системно з незалежними один від одного елементів, ця система безперервно рухається і розвивається.

Система – це певна цілісність, яка формується взаємопов'язаних частин, які долучають критерії характеристик до комплексу. Усі освітні заклади відносяться до систем: закриті й відкриті [6, с. 21-22].

Умови ринкової економіки дають можливість застосування механізми менеджменту до сфери освіти.

Освіта – це процес управління, управління соціальним інститутом підготовки, включення осіб в різні сфери життєдіяльності суспільства, їх залучення до культури людства. Проте, необхідно враховувати специфіку управління в педагогічній діяльності, саме освітній менеджмент вивчає питання правил управління освітою, управління процесами управління освітою [1, с. 123].

Менеджмент – управління соціально-економічною організацією (об'єкт-суб'єкт). Освітній менеджмент – об'єкт управління особистість, яка управляє впливом на особистість (суб'єкт-суб'єкт) [1, с. 88-90].

Таким чином, освітній менеджмент – це управління суб'єкт-суб'єктними відносинами, спрямованими в сукупності методів, засобів, прийомів і принципів щодо цілей освіти [1, с. 90].

Порівнюючи схожість функцій менеджменту та освітнього менеджменту виділяємо: функції планування, організації, контролю, мотивації, координації. Діяльність механізму менеджменту має особливості загально-функціональні: інноваційний менеджмент, менеджмент персоналу, постачальницький менеджмент, виробничий менеджмент, маркетинговий менеджмент, менеджмент якості, фінансовий менеджмент, міжнародний менеджмент, екологічний менеджмент [4, с. 94-96].

Системна складність хаотичного характеру освітніх процесів вагомо ускладнюють управління системою.

Найважливіша функція адміністрації освітнього закладу – є формування, погодження, затвердження основних компонентів в сфері якості. Система якості розглядається як інструмент, засіб реалізації політики якості: отримання певних результатів, чітко визначені цілі, мотивація персоналу організації, підтримуючи професійні якості, вдосконалення педагогічно-методичної майстерності [5, с. 112-115].

Формування освітньої роботи якості активно пов'язано з процесом стратегічного планування якості – це дозволяє сформулювати довгострокові пріоритети, сприяє раціональним змінам в розвитку організації, діяльності персоналу. Провідними цілями стратегічного планування є розробка загального плану розвитку освітньої установи в певний період часу, осмислення, перегляд

основних напрямків освітніх послуг, які надаються певним навчальним закладом, щодо їх відповідності запитам споживачів [5].

Зауважимо, що економічні зміни в країні позначилися на системі управління освітніми процесами в установах. Тому процес управління освітою наповнився новим змістом співвідношення з менеджментом. Використовуючи функції, методи, принципи менеджменту, освітній менеджмент співвідносить їх у суспільстві – ефективність системного підходу. Однак головне завдання освітнього менеджменту є створення умов для освітньої діяльності учнів, навчальних закладів, де кінцевим результатом діяльності освітнього закладу є учні, реалізовані в суспільстві.

Список використаних джерел

1. Актуальні проблеми управління закладами освіти в контексті стратегії модернізації освітньої галузі: колективна монографія/за загальною редакцією В. П. Кравця. Г.М. Мешко. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2020. 310 с.

2. Базанова П.С. Освітній менеджмент: від теорії до практики. *Молодий вчений*. 2018. № 21 (207). С. 227–229.

3. Мармаза О.І. Менеджмент освітньої організації. Харків: ТОВ «Щедра садиба», 2017. 126 с.

4. Найдьонов І. М. Основи освітянського менеджменту: навч. посіб. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2019. Ч. 2. 270 с.

5. Ніколаєнко С.М. Керівник закладу освіти (організаційно-педагогічні та правові основи управлінської діяльності): підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ: НУБіП України, 2019. 408 с.

6. Професійна підготовка менеджерів у вимірі нових освітніх реалій. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції, м. Ніжин, 29 вересня 2022 року / Упоряд. Ю.Г. Новгородська, М.О. Шевчук. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2022. 79 с.

РОЛЬ МЕДІА У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Крих Аліна Анатоліївна, здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 013 Початкова освіта, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

Сьогодні у світі відбуваються кардинальні перетворення в технології масових комунікацій. Лінійні потоки інформації розгалужуються, збільшуються, урізноманітнюються жанри та види інформаційних повідомлень. Керівник закладу освіти у наш час є активним споживачем інформації і медійною особою. У медіа він черпає емоції, теми для спілкування, знайомиться з соціально-освітніми новинами. Медіа впливає на його світогляд і виступає частиною управлінського середовища. Медійність стала важливою характеристикою

керівника сучасності, оскільки медіа сьогодні і важливий канал інформації, і потужна інформаційна зброя.

Дослідження медіа відбувалися в різних наукових галузях. Серед науковців, які в певних аспектах досліджували медіа, можна назвати Н. Голованову, С. Довгала, О. Зінчину, В. Конах, О. Петрунько та інших. Деякі теоретичні моменти заявленої проблематики мають місце у напрацюваннях В. Брижка, Р. Калюжного, З. Кукіної, О. Кульчія, А. Марущака, О. Суської, В. Цимбалюка та інших.

Для розуміння ролі медіа в управлінській практиці керівника закладу освіти, з'ясуємо сутність та зміст дефініції «медіа».

Термін «медіа» латинського походження (з лат. *medium* – посередник, засіб). Медіа у сучасному світі виступають посередником передачі інформації між отримувачем та надсилачем [1].

Канадський філософ М. Маклюен використав це поняття одним з перших. У широкому розумінні «медіа» він ототожнював з терміном «комунікація» як транспортування. За словами автора, у «електричну» епоху транспортування вантажів перетворюється у переміщення інформації [5]. Теоретик медіа вважав, що система медіа вносить суттєві зміни в комунікацію людини з навколишнім світом (природним і соціальним) і впливає на світосприйняття.

У сучасному трактуванні медіа – це засоби передавання, зберігання та відтворення інформації, призначені для її донесення крізь просторові, часові чи інші перепони. Іншими словами, будь-яка знакова система, яка зафіксована у певній формі є медіа (текст, музика, зображення) [1].

У такому разі сутнісною характеристикою медіа виступає функція сполучної ланки в комунікації для утворення штучного простору міжособистісного обміну інформацією.

Враховуючи сутнісну функціональну характеристику медіа, можна диференціювати функціональний комплекс медіа.

І першою функцією необхідно назвати інформаційну як обмін інформацією. У сучасному світі інформаційні матеріали зумовлюють відповідну діяльність, формують думки щодо різних подій та ситуацій, регулюють позицію людини в середовищі, що її оточує.

Друга функція – освітня – забезпечення навчання різних верств населення прямим або опосередкованим шляхом.

Третя функція – розважальна – отримання задоволення під час відпочинку.

Переконуюча функція медіа має сьогодні важливе значення, оскільки дає змогу впливати на мислення, формувати вподобання, корегувати ставлення до людей та явищ, змінювати картину світу, задавати діяльність.

Функція спостереження передбачає безперервний збір інформації про природу та суспільство для попередження небажаних явищ, зменшення ризиків та прогнозування результатів.

З даною функцією пов'язана функція інтерпретації – аналіз та пояснення перебігу подій та ситуацій.

Важливою є функція соціалізації як процесу прийняття поведінки, прийнятої в суспільстві.

Комунікаційна функція сприяє об'єднанню різних соціальних груп.

М. Маклюен до системи медіа відносив мовлення, писемність, дороги, транспортні засоби, преса, телефон, гроші, друк, радіо, кіно, телебачення, зброю тощо.

Сьогодні існує класифікація медіа, у якій групи виділені за певним критерієм:

I. За способом використання – індивідуальні, групові, масові, домашні, робочі тощо;

II. За змістом – ідеологічні, політичні, морально-виховні, пізнавально-навчальні, естетичні, економічні, екологічні;

III. За функціями і цілями використання – отримання інформації, обговорення і розв'язання побутових проблем, розваги, соціальне управління;

IV. За результатом впливу на людину – розширення світогляду, самопізнання, самовиховання.

Сучасні медіа увійшли у сферу глобального цифрового та технологічного формату. Під впливом розвитку комп'ютерних технологій з'явився і новий термін «нові медіа», у якому поєднані мультимедіа, Інтернет-сайти, комп'ютерні ігри, віртуальна реальність, цифрове фото, комп'ютерна анімація, інтерактивні інсталяції в мистецтві, відео, кіно тощо. Важливо зауважити, що нові медіа інтегрувалися з медіа-попередниками (телебачення, періодичні видання, фотографія) і підняли їх на новий медіа рівень.

О. Москвич зауважує, що у наш час медіа проникають у всі сфери життєдіяльності людини (і керівника закладу освіти у тому числі): роботу, дозвілля, захоплюють думки і віддзеркалюють світогляд, регулюють ставлення до людей, подій, явищ і себе також. Сьогодні медіа набули тотального характеру і характеризуються динамічністю, безмежністю, надмірністю інформаційного потоку. Нові медіа здатні швидко змінювати просторово-часові відносини в суспільстві і впливати на різноманітні процеси (політичні, культурні, економічні, соціальні тощо) [3].

Медіа розширюють власний простір існування людини, яка може потрапити в будь-яку подію будь-якого куточку світу, але у той же час в лабіринтах віртуальних інформаційних потоків легко й загубити власні орієнтири. В. Ільганаєва вважає, що «оскільки людська свідомість не підготовлена до сприйняття надмірного візуального потоку інформації, то з'являються нові соціально-психологічні та інформаційно-психологічні феномени: інформаційні фобії й інформаційні перевантаження, інформаційна агресія та злочини [2, с. 36].

За словами Є. Нім, медіа – «це простір-репрезентація, медіальний образ місць, територій, світів, які мають як фізичну, так і соціальну природу» [4].

Таким чином, слід зауважити, що соціальні відносини під впливом інформаційного потоку стають інтенсивно медіа насиченими.

Отже, медіа, на нашу думку, це штучне середовище, що здатне вносити суттєві зміни в комунікацію людини з навколишнім світом і впливати на світосприйняття, і яке сповнене певними формами, зафіксованими будь-якими знаковими системами для міжособистісного обміну інформацією, а також засоби

передавання, зберігання та відтворення інформації, призначені для її донесення крізь просторові, часові чи інші перепони.

Висновок. Керівник в сучасному світі медіа має змогу безмежно розширювати власну інформаційну комунікацію, розвивати простір свого професійного та особистісного існування. Але у той же час неготовність до життя у надмірному потоці інформації створює нові виклики. Розуміння сутності медіа та їх ролі в управлінні освітнім закладом дає змогу зробити медіа надійним інструментом розкриття творчого потенціалу менеджера сфери освіти та його ефективного самовдосконалення у медійному просторі сучасності.

Список використаних джерел

1. Вікіпедія: вільна енциклопедія. URL:<https://uk.wikipedia.org/wiki/> (дата звернення 12.01.24).
2. Ільганаєва В. О. Комунікаційний світ сучасного суспільства як медіа-реальність. *Світ соціальних комунікацій*. 2012. Т. 5. С. 34-37.
3. Москвич О. Медіареальність як сучасний соціокультурний простір *Соціологічні студії*. 2014. № 2(5), С. 52-56.
4. Нім Є. Г. Соціологічний аналіз медіа реальності: просторовий підхід. *Сучасні дослідження соціальних проблем*. 2011. № 4.
5. McLuhan, Herbert Marshall. *Understanding Media: The Extensions Of Man*. 1st Ed.: McGraw Hill, 1964.

УПРАВЛІННЯ ЧАСОМ ВЧИТЕЛЕМ НУШ

Лобода Вікторія Євгенівна, здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 013 Початкова освіта, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

Кожна людина щоб досягти успіху проходить важкий і тернистий шлях, який триває багато років. Ось головне слово «час», що є невід'ємним складником нашого життя. Сучасна професійна діяльність дедалі частіше ставить людину в ситуацію тотального браку часу. У зв'язку з цим зростає необхідність зміни обсягу інформації, значної і постійно її інтенсифікації системи підготовки майбутніх фахівців в умовах сучасних освітніх установ.

Уміння вчителя ефективно використовувати свій час – це інтелектуальне джерело розвитку здібностей, творчих можливостей, саморозвитку та самореалізації. Все це вимагає модернізації, самоорганізації, самодисципліни, оволодіння продуктивними прийомами і методами оптимального використання часу в діяльності.

Раціональне використання часу за призначенням приводить до успіху. Що ж означає «раціональне використання» або по сучасному «тайм-менеджмент»? Це система дій, мета якої – правильне планування завдань з грамотним розподілом часу на виконання кожної. Головна мета тайм-менеджменту – робити якомога більше, мінімізувавши часові витрати та знизивши рівень стресу людини [4].

Сутність тайм-менеджменту полягає не в тому, щоб працювати якнайбільше, а в тому, щоб успішно досягати поставлених цілей, якісно виконувати будь-яку роботу, все встигати і, таким чином, робити своє життя гармонійним.

Робота вчителя вимагає наявності навичок управління часом. Вчителі мають одночасно збалансувати довгострокові цілі навчання, освітні потреби та проблеми своїх учнів, великий обсяг документації. Вчитель не завжди може вписатися у відведені часові рамки через велике навантаження у вигляді планування уроків, іспитів і викладання. Але завдяки навичкам управління часом вчителі можуть підвищити свою продуктивність та забезпечити кращу освіту для своїх учнів.[3]

Сьогодення вимагає від сучасного вчителя якісної, продуктивної праці та навчання впродовж життя. І кожен учитель ставить собі запитання, а де ж брати той час для навчання або як ним правильно керувати щоб все встигнути.

Для цього важливо знати базові принципи тайм-менеджменту:

1. Планування свого дня. Тут головне не тільки планувати, а й намагатися реалізувати заплановане в певному установленому порядку.

2. Корегування графіку протягом дня. Бувають такі життєві ситуації, що план потребує корегування. Необхідно залишати час в розкладі, для того, щоб не порушувати загальний план на день.

3. Локальні та глобальні плани. Глобальні завдання необхідно поділити та виконати у кілька етапів, це дозволить не розтягувати їх на довгий час.

4. Важлива та необхідна інформація. Необхідно «відсікти все зайве» – це найважливіший етап в раціональному розподілі часу.

5. Вивчення фізіологічної активності. Головний принцип тайм-менеджменту – це вміння повноцінно відпочивати та ефективно працювати.

6. Встановлення довгострокових цілей. Коли плануєш свої короткострокові дії, необхідно не забувати і про довгострокову перспективу.

7. Встановлення рейтингу своїх завдань. Потрібно відзначати ті завдання, які потребують багато часу і не впливають на ефективність справи в цілому[1].

Розумне управління часом допоможе вчителю:

- позбутися стресу;
- відчувати задоволення від роботи;
- підвищити продуктивність власну та учнів класу;
- знайти час на пошуки та втілення нових цікавих освітніх методів. [2].

Розглянемо декілька підходів тайм-менеджменту, які допоможуть ефективно організувати час учителю:

1. Записуйте все: Якщо є багато невирішених справ – потрібно їх занотувати. Інакше є ризик витратити зайву енергію й ресурс на те, щоб усе

пам'ятати. Записати можна від руки у блокноті або створити нотатку на телефоні чи ноутбучі. Корисною може бути матриця Ейзенхауера. Цей метод полягає у тому, щоб правильно розподілити увагу, адже не всі термінові справи є важливими, а важливі – терміновими [5].

2. Визначайте проміжні результати: Коли виконується довгострокова задача, кінцевий термін її виконання далеко. Розділивши справу на кілька етапів простіше контролювати проміжні результати. Потрібно записати, що саме та до якої дати необхідно зробити [5].

3. Ретельно готуйтеся до уроків: Кожен учитель знає, що гарно підготований урок можна використати навіть наступного року. Зберігайте плани в електронному вигляді, аби наступного року витратити мінімум часу для їх підготовки [2].

4. Не робіть одночасно декілька справ: Мультизадачність перестала бути привабливою навичкою сьогодення. Коли ви постійно “балансуєте” між різними задачами, то дарма витрачаєте енергію та час [5].

5. **Не бійтеся просити про допомогу:** Варто попросити поради у колеги або звернутися за допомогою у соціальні мережі. Значна кількість учителів ладні допомогти просто так, бо їм не важко, бо вони розуміють. Сьогодні допомогли ви, а завтра допоможуть вам [2].

Грамотно побудована та організована діяльність учителя має позитивний вплив на успішність та дозволяє отримувати гарні результати. Основними завданнями, які виконує тайм-менеджмент є постановка мети, планування завдань на різні періоди, ведення обліку часу в процесі реалізації завдань. Послідовне застосування в практиці технологій тайм-менеджменту, дозволяє значно підвищити продуктивність і результативність повсякденної діяльності. Час не варто витрачати даремно. Бо як говорить народна мудрість – «Згаяного часу і конем не доженеш».

Список використаних джерел

1. Баталова О., Баталова Т. Основні принципи тайм-менеджменту. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/server/api/core/bitstreams/4aa74520-bacf-4278-b9c3-d8f5cff9a9b3/content> (дата звернення 24.01.2024).

2. Секрети управління часом для вчителя. URL: <https://osvitanova.com.ua/posts/1411-sekretu-upravlinnia-chasom-dlia-vchytelia> (дата звернення 24.01.2024).

3. Тайм-менеджмент для вчителів. URL: https://znayshov.com/News/Details/taim-menedzhment_dlia_vchyteliv (дата звернення 29.01.2024).

4. Що таке тайм-менеджмент: особистий тайм-менеджмент або як управляти своїм часом. URL: <https://blog.agrokebety.com/shcho-take-taym-menedzhment> (дата звернення 29.01.2024).

5. Як ефективно використовувати свій час: поради з тайм-менеджменту для вчителів. URL: <https://grade.ua/uk/blog/soveti-po-tajm-menedzhmentu-dlya-uchytelej/> (дата звернення 29.01.2024).

УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ФІЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

*Лук'яненко Микола Миколайович,
здобувач другого (магістерського) рівня
вищої освіти спеціальності 073
Менеджмент, Ніжинський державний
університет імені Миколи Гоголя*

На сьогоднішній день спостерігається стійка негативна динаміка процесу збереження здоров'я учнів закладів загальної середньої освіти. Про це свідчить збільшення кількості школярів з фізіологічною незрілістю, дисгармонією розвитку, низьким рівнем активності та відхиленнями показників маси тіла. Відповідно актуалізуються питання удосконалення фізкультурно-оздоровчої діяльності в закладах загальної середньої освіти. Основними проблемами у наш час науковцями виділено: формування здоров'язбережувальної компетенції учнів, створення здоров'язбережувального освітнього середовища в закладах загальної середньої освіти, виховання компетентної особистості, яка не тільки володіє знаннями щодо проблем здоров'язбереження, а й здатна застосовувати їх в повсякденному житті, адаптуватися до складних соціальних умов, надавати опір негативним впливам навколишнього середовища.

Основними завданнями фізкультурно-оздоровчої діяльності в закладах загальної середньої освіти є: збереження та зміцнення здоров'я школярів; активний розвиток фізичних здібностей; поглиблення знань з фізичної культури, корисних у повсякденному житті; формування свідомої мотивації до систематичних занять фізичною культурою [1].

Реалізація завдань вирішується наступними напрямками: створення безпечних та комфортних умов навчання, адекватного режиму роботи, умов для фізичного розвитку та зміцнення здоров'я, формування гігієнічних умінь та навичок здорового способу життя учнів; організація оптимального рухового режиму; стимулювання до виконання самостійних фізичних вправ та занять в спортивних секціях [8].

Фізкультурно-оздоровча робота в закладах загальної середньої освіти здійснюється через систему дидактичних компонентів: урок, фізкультурно-оздоровчі заходи в режимі навчального дня (обов'язкові), заняття в секціях, гуртках спортивного спрямування закладу освіти (позаурочні), участь у спортивно-масових та фізкультурно-оздоровчих заходах, заняття в спортивних школах, туристичних гуртках, самостійні заняття фізичними вправами вдома, на стадіонах та дворових майданчиках (позашкільні) [7].

Всі форми роботи взаємопов'язані та доповнюють одна одну.

Головною умовою ефективності фізкультурно-оздоровчої діяльності є системність у розв'язанні завдань, яка передбачає взаємовплив всіх складових компонентів, а саме: кадрове забезпечення, матеріально-технічна база, впровадження інноваційних технологій, наявність комплексу необхідних занять та заходів

Результативність системи фізкультурно-оздоровчої діяльності в закладах загальної середньої освіти передусім забезпечується науково обґрунтованим, творчим, демократичним, доцільним, гнучким управлінням, оскільки саме управління спрямоване на розв'язання внутрішніх суперечностей освітнього процесу.

Питанням управління в системі освіти присвячені роботи О. Ануфрієвої, В. Базелюка, В. Беспалька, О. Боднар, Л. Даниленко, Г. Дмитренко, Г. Єльнікової, Ю. Конаржевського, В. Крижко, В. Лугового, В. Маслова, Н. Ничкало, С. Мітіна, В. Олійника, Є. Павлютенков, М. Поташніка, В. Симоненка, В. Сластьоніна, О. Снісаренко, В. Стадник, Т. Сорочан, А. Чміля та ін.

Сутність дефініції «управління» розкрито багатьма науковцями, але на сьогодні не існує єдиної точки зору. Так, на думку Л. Дідковської та П. Гордієнко, «управляти (у загальному розумінні) – вести до мети, прагнути використовувати ресурси найкращим чином» [2, с. 40]. Науковці В. Крижко, Є. Павлютенков зазначають, що «управління – це: процес впливу на систему з метою переведення її в новий стан або для підтримки її в якомусь установленому режимі» [5, с. 7]. Професор В. І. Маслов трактує поняття управління як «сукупність взаємозв'язаних, взаємодіючих елементів, скоординованих заходів, спрямованих на досягнення певної мети» [6, с.26]. Г. Єльнікова також розглядає управління як взаємозв'язок двох систем – керуючої та керованої. На її думку, управління – цілеспрямований вплив керуючої системи на керовану з метою забезпечення її функціонування та розвитку на основі дій механізмів самоуправління, ефективність та результативність якого залежить від інформаційного забезпечення управлінського процесу [3].

Отже, враховуючи вищезазначені думки вчених, під управлінням можна розуміти особливу діяльність, яка спрямована на забезпечення ефективного досягнення мети шляхом створення певних умов та оптимального використання різноманітних ресурсів.

Важливо зазначити, що реалізація мети управління відбувається у відповідних функціях менеджменту, які також досліджували науковці Г. Єльнікова, І. Ісаєв, В. Маслов, А. Міщенко, В. Олійник, В. Пекельна, В. Сластьонін, П. Третьяков, Є. Шиянов, А. Файоль та ін.

Функції управління – це відносно самостійні, спеціалізовані ланки, що відокремлюються в процесі розподілу управлінської праці. Кожна функція складається із послідовності взаємопов'язаних дій для виконання досягнення поставлених цілей та результатів.

Сьогодні у науковій літературі представлені різні класифікації функцій управління. Але фактично всі дослідники спираються на класичні функції, розроблені А. Файолем, а саме: планування, організація, мотивація, контроль.

Вчені В. Маслов, В. Олійник у циклічній послідовності функцій управління називають: моделювання, організація, регулювання, контроль і корекція [6, с. 39].

Нам цікава думка Г. Єльнікової, яка поділяє загальні функції управління на основні і локалізовані. До основних дослідниця відносить функції

інформаційного забезпечення, встановлення комунікативних зв'язків, перетворення інформації, керівництва. До локалізованих функцій – цілевстановлення і прогнозування, планування і програмування, організації і мотивації, контролю і регулювання [4, с. 79]. За словами Г. Єльнікової, функції управління наповнюються певним змістом тільки при їх застосуванні для вирішення завдань існування конкретної системи (у нашому випадку, системи фізкультурно-оздоровчої діяльності).

Практично всі науковці сходяться на думці, що головною функцією управління є планування, яке передбачає прогнозування результату роботи системи, визначення цілей та завдань. Планування полягає у вибудовуванні схеми впливу на об'єкт у майбутньому через розробку конкретних планів та програм, що розробляються з урахуванням можливих соціально-економічних змін.

Планування системи фізкультурно-оздоровчої роботи в закладах загальної середньої освіти забезпечує єдність цілей та завдань для всіх учасників освітнього процесу. Планування має бути безперервним, оскільки цілі постійно оновлюються відповідно до змін зовнішнього середовища, а також невизначеність майбутнього спонукає до регулярного перегляду планів та програм в силу непередбачуваних обставин. При плануванні здійснюється оцінка необхідних ресурсів для досягнення поставлених цілей.

Планування передбачає реалізацію планів та програм шляхом розподілу завдань. У цьому аспекті важливим стає регулювання виконуваних робіт, забезпечення чіткої лінії слідування обраному напрямку, а у разі відхилень – корекція діяльності відповідно поставлених цілей. Завдання функції організації в управлінні полягають в постійному коригуванні різних аспектів процесу досягнення запланованих результатів в системі фізкультурно-оздоровчої діяльності.

Таким чином, функція організації в управлінні системою фізкультурно-оздоровчої роботи в закладах загальної освіти пов'язана з вибудовуванням структури системи і здійсненням управлінського впливу на його елементи та учасників освітнього процесу для максимально ефективного досягнення високого рівня фізкультурно-оздоровчої діяльності.

Успішність досягнення цілей залежить від мотивації – спонукання до ефективного виконання своїх обов'язків всіма учасниками фізкультурно-оздоровчого процесу. Мотивація пов'язана зі створенням ідеалів у сфері формування здорового способу життя, реалізацією потреб у спортивно-фізкультурній сфері, формуванням задоволення від отриманого результату, розробкою стимулів до підвищення ефективності фізкультурно-оздоровчої діяльності.

Функція контролю виступає важливим аспектом в управлінні, оскільки дозволяє виявляти проблеми в роботі системи та вчасно усувати їх, проводити оцінку досягнутого рівня фізкультурно-оздоровчої роботи і порівнювати дані із запланованими нормативами.

Отже, контроль в управлінні системою фізкультурно-оздоровчої роботи – це зворотній зв'язок управлінського процесу, профілактичний засіб для

нормалізації діяльності у сфері фізичної культури та оздоровлення, який забезпечує успішне виконання планів за рахунок вчасного виявлення відхилень та передбачення змін.

Слід зазначити, що основні функції управління тісно взаємопов'язані між собою і тільки їх взаємодія дає можливість забезпечити ефективність управління системою фізкультурно-оздоровчої роботи в закладах загальної середньої освіти.

У такому випадку, враховуючи вищезазначене, під «управлінням системою фізкультурно-оздоровчої роботи в закладах загальної середньої освіти» ми пропонуємо розуміти «особливий вид діяльності зі створення оптимальних умов для успішного планування, організації та контролю системи фізкультурно-оздоровчої роботи, спрямованої на зміцнення та збереження здоров'я школярів; всебічний розвиток їх фізичних здібностей; поглиблення фізкультурних знань, необхідних для використання в повсякденному житті; формування свідомої мотивації до систематичних занять фізичною культурою та підвищення адаптаційних резервів учнівського організму в умовах природно-соціальних викликів при раціональному використанні всіх фізкультурно-оздоровчих ресурсів».

Отже, управління в умовах постійних соціально-економічних змін та глобальних викликів сьогодення дає можливість ефективно організовувати систему фізкультурно-оздоровчої роботи в закладах загальної середньої освіти та досягати значних результатів у подоланні наслідків гіподинамії, комп'ютерної залежності, негативного впливу медіа продукції, зниження інтересу до спортивно-оздоровчих заходів.

Список використаних джерел

1. Гасюк І. Л. Спорт для всіх: державне стимулювання розвитку. *Інвестиції: практика та досвід*. 2012. № 12. С. 113-115.
2. Дідковська Л.Г., Гордієнко П.Л. Менеджмент: навчальний посібник. К.: Алерта, КНТ, 2007. 516 с.
3. Єльнікова Г.В. Культура управлінської праці керівника загальноосвітнього навчального закладу. *Імідж сучасного педагога*. 2005. № 1-2 (50-51). С. 23-28.
4. Єльнікова Г. В. Функції управління загальною середньою освітою. *Вересень*. 2000. № 2. С. 76–79.
5. Крижко В. В., Павлютенков Є. М. Менеджмент в освіті. К. : ІЗМН, 1998. 192 с.
6. Маслов В. І. Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами : навч. посіб. Тернопіль : Астон, 2007. 150 с.
7. Положення про організацію фізичного виховання і масового спорту в дошкільних, загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладах України від 20.08.2005 № 458. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0909-05#Text>
8. Шкрєбтій Ю. М. Реалізація Закону України «Про фізичну культуру і спорт» у навчально-виховній сфері. *Фізичне виховання, спорт і культура здоров'я у сучасному суспільстві*. 2010. № 1. С. 27–30. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Fvs_2010_1_8.pdf (дата звернення 20.01.24)

УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВЧИТЕЛЯ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

*Ляшиченко Андрій Ігорович, здобувач
другого (магістерського) рівня вищої
освіти спеціальності 073 Менеджмент,
Ніжинський державний університет імені
Миколи Гоголя*

Сучасне суспільство переживає глибокі зміни в усіх сферах, що вимагають ревізії системи освіти, зокрема, загальної середньої освіти. У Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти "Нова українська школа" до 2029 року [2] зазначено необхідність вчителя, який виступатиме агентом змін і прагнутиме до особистого та професійного зростання, здатного навчатися протягом усього життя. Таким чином, перед педагогічною наукою і практикою стоїть завдання перетворити педагогічну діяльність і погляди вчителів на роль освіти у формуванні особистості та розвитку її здібностей. Розвиток національної системи освіти визначається переходом до компетентнісно зорієнтованої основи, обумовленої кількома причинами.

По-перше, це обумовлено переходом світового співтовариства до інформаційного суспільства, де акцент робиться не лише на накопиченні знань і предметних навичок, але і на формуванні вміння вчитися, оволодінні навичками пошуку інформації та здатністю до самонавчання протягом життя.

Другий аргумент узгоджується із першим. Модель освітнього процесу, орієнтованого на особистість, що є оновленою парадигмою освіти, передбачає визнання освітнього суб'єкта в ролі учасника цього процесу і володаря двох важливих якостей: здатності до самоосвіти і бажання навчатися. Це можливо за умови, з одного боку, засвоєння продуктивних (загальнонавчальних) навичок і умінь, а також розвиненої рефлексії, і, з іншого боку, формування позитивного емоційно-ціннісного ставлення як до самого процесу навчання, так і до його результатів.

По-третє, враховуючи, що глобалізація усіх сфер життєдіяльності особистості і суспільства вважається однією з основних цивілізаційних тенденцій сучасного світу (за В. Кременем), стає актуальною проблема надання молоді базових можливостей для інтеграції в різні соціуми, самовизначення в житті, активної участі в суспільному житті і конкурентоздатності на світовому ринку праці. Науково обґрунтоване вирішення цієї проблеми визначає перегляд цілей педагогічного колективу та їхню реалізацію на основі компетентнісного підходу.

Вивчення та аналіз основних аспектів управління педагогічним колективом є предметом досліджень як з боку науковців, так і практикуючих педагогів. Цій проблемі присвячені наукові праці таких авторів, як В. Григораш, О. Гречаник, В. Зверева, Є. Корсаков, Т. Кулієв, В. Мамедов, В. Лазарев, О. Панасюк, Б. Ребус, Д. Фуллер, Р. Шакуров та інші.

Аналіз науково-педагогічної літератури та особисте спостереження свідчить про наявність певних суперечностей в практиці діяльності керівників освітніх закладів:

- Суперечність між зростаючими вимогами суспільства до роботи навчальних закладів та рівнем їхньої реалізації.
- Розбіжність між необхідністю впровадження сучасного змісту, форм і методів навчання та виховання та можливістю забезпечення інноваційного процесу через активність педагогічного колективу.
- Протиріччя між необхідністю управління розвитком педагогічного колективу, його компетентності та рівнем розробленості цієї проблеми в педагогічній теорії та практиці.

Для вирішення цих протиріччів важливим є пошук шляхів підвищення ефективності управління розвитком педагогічного колективу.

Управління розвитком педагогічного колективу є складним і багатогранним процесом, що піддається впливу численних чинників, таких як соціально-психологічний клімат у колективі, стиль управління, мотивація трудової діяльності педагогів, створення умов для розвитку колективу тощо.

Практика та наукові дослідження підтверджують, що рівень продуктивності праці педагогічного колективу значно залежить від соціально-психологічного стану вчителів, який визначається загальним морально-психологічним кліматом в цьому колективі. Психологічний клімат, у звичайному розумінні, визначається характером стабільних психологічних взаємин, що є типовими для даного колективу та мають значення для його членів і їхньої діяльності. Дослідження показали, що працівники, в залежності від свого настрою, можуть продемонструвати продуктивність праці не більше 22%. Йдучи з щоденного життєвого досвіду, будь-який керівник розуміє, що навіть невеликі міжособистісні конфлікти можуть впливати на нервову стійкість педагогів і суттєво впливати на якість їхньої роботи, наприклад, впливати на спосіб проведення уроків.

Один із важливих показників успішної діяльності керівника визначається рівнем створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Для керівників установ освіти це питання має особливу значущість, оскільки вплив на особистість учня відбувається через ближнє оточення, зокрема, соціально-психологічний клімат навчального закладу.

Створення здорового соціально-психологічного клімату в колективі є не лише метою, а й результатом діяльності освітнього менеджера, що визначається його стилем управління. Стиль керівництва формується під час освоєння керівником управлінської діяльності. Він адаптує свою особистість до вимог цього виду роботи і водночас впливає на реалізацію управлінських функцій, визначаючи індивідуальний стиль діяльності. У широкому розумінні кожен керівник виступає носієм індивідуального стилю управління, а вужчому сенсі індивідуальний стиль керівництва – це оригінальний та новаторський підхід, що дозволяє досягати високих результатів у керівництві навчальним закладом.

Управління, спрямоване на мотивацію, спрямоване на свідоме та цільове використання різноманітних засобів мотивації. Головною метою керівника є

вироблення у працівників прагнення до активної участі в роботі. Методів та педагогічних стратегій, спрямованих на врахування індивідуальних особливостей та потреб кожного вчителя.

Згідно з проведеним аналізом наукових джерел, стимулювання професійного самовдосконалення вчителів включає в себе організацію післядипломної педагогічної освіти, яка мотивує вчителів виявити та відчувати свої внутрішні ресурси [1]. Особливу увагу приділяють врахуванню суб'єктного досвіду особистості та впровадженню особистісного підходу в організацію навчання. Особистісний підхід вважається пріоритетним у педагогічній науці і включає концептуальні уявлення, принципи, цільові установки, орієнтації, психодіагностичні методи та стратегії, спрямовані на врахування індивідуальних потреб і особливостей кожного вчителя.

Основні аспекти управління педагогічним процесом визначаються за допомогою психодидактичних засобів, спрямованих на глибоке й повноцінне розуміння особистості учня. Це включає створення освітнього середовища, сприятливого для її розвитку й самореалізації [3].

Аналіз наукової літератури дозволяє визначити, що важливою педагогічною умовою є оволодіння вчителями психолого-педагогічними та методичними знаннями й вміннями. Це охоплює формування науково-теоретичних знань у галузі педагогіки, психології та методики викладання предмету.

Професійно-педагогічні знання охоплюють теоретичні засади виховання й навчання школярів, основи педагогічної майстерності, теорії професіоналізму, особливості педагогічної діяльності та навчального предмету вчителя.

Психологічні знання передбачають розуміння психологічних аспектів особистісної та професійної самореалізації, вікових та психологічних особливостей учнів, їх мотивацій та потреб. Врахування бар'єрів, що заважають саморозвитку вчителя, також є важливою частиною психологічних знань.

Крім того, важливо формувати професійні вміння, такі як конструктивні, організаторські, комунікативні та гностичні, що допомагають вчителю краще виконувати свою педагогічну роботу та досягати успішних результатів у вихованні та навчанні.

Вчителі самовдосконалюються за допомогою ряду джерел мотивації та прагнень. Сприяє цьому їхнє бажання збагачувати свої професійні знання і вміння для досягнення високого рівня професіоналізму та педагогічної майстерності. Вони сприймають себе як успішно самореалізовані особистості, неперервно розвиваючи свою особистісну сферу.

Бажання займати позицію та статус професіонала є важливим фактором. Вчителі прагнуть отримати визнання серед колег, учнів та їхніх батьків. Їхня активна участь у педрадах, методичних об'єднаннях та виконання адміністративних розпоряджень зорієнтована на підвищення свого професійного рівня.

Учителі, які присвячують час навчанню, розглядають себе як самостійних та самокерованих особистостей. Вони є носіями життєвого досвіду, який стає цінним джерелом для власного навчання та для спільного досвіду з колегами. Мотивація до навчання обумовлена їхнім бажанням самостійно вирішувати важливі життєві завдання та досягати високого рівня професійної майстерності.

Висновок такий розвиток педагогічного колективу стає важливою та актуальною задачею нашого часу. Ефективне управління цією проблемою передбачає виявлення ключових аспектів та розробку технології для подолання існуючих труднощів.

Список використаних джерел

1. Гречаник О. Є. "Оцінювання управлінської діяльності щодо професійного розвитку педагогів з позицій акмеологічного підходу. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 13. Проблеми трудової та професійної підготовки: зб. наук. праць. Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2011. Вип. 15. С. 22–32.*

2. Концепція реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року (Постанова КМУ від 14 грудня 2016 р. № 988-р). URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/249613934> (дата звернення: 16.06.2020).

3. Хлебнікова Т. М. Організація особистісно зорієнтованого навчання в системі післядипломної освіти. Харків : Основа, 2019. 128 с.

СУЧАСНІ РИЗИКИ РОЗВИТКУ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

*Майстат Марія Миколаївна, здобувачка
другого (магістерського) рівня вищої
освіти спеціальності 073 Менеджмент,
Ніжинський державний університет
імені Миколи Гоголя*

Глобалізаційні процеси, які відбуваються в сучасному суспільстві, посилюють тенденції до невизначеності, породжують зростання зовнішніх і внутрішніх ризиків, в яких мають функціонувати заклади загальної середньої освіти. У відповідь на сучасні ризики управління освітою повинно спрямовуватись на зміцнення системи, вироблення виважених рішень та реалізації їх у державній освітній політиці.

На сучасному етапі розвитку теорії менеджменту зустрічаються різні наукові підходи до визначення поняття «освітній ризик». Так, Н.М. Черненко визначає ризик «як ситуацію невизначеності, що вимагає в процесі прийняття рішень певного вибору для досягнення необхідного результату з мінімізацією негативних наслідків» [6, с. 23].

Автори «Енциклопедичного словника з державного управління» освітній ризик тлумачать як «діяльність закладу освіти, пов'язану з подоланням невизначеності ситуації неминучого вибору, в процесі якої є можливість кількісно і якісно оцінити вірогідність досягнення ймовірного результату, невдачі або відхилення від поставленої освітньої мети» [2, с. 320].

У наукових розвідках Т.І. Клочкової освітній ризик розглядається як «подія або група споріднених випадкових подій, що завдають збитку закладу освіти, який володіє даним ризиком» [4].

Отже, освітні ризики будемо розглядати як способи діяльності закладу освіти в умовах можливої небезпеки, невизначеності, що в кінцевому результаті спричиняє певні втрати або ж призводить до подолання невдач та здобуття успіху.

Серед особливостей освітніх ризиків є те, що вони можуть не передбачати прямих фінансових втрат. Разом з тим, такі ризики виступають як загрози даних втрат у довгостроковому періоді. Тому завдання керівників закладів освіти полягає в оптимізації процесу прийняття управлінських рішень, які забезпечували б зниження ймовірності несприятливих процесів та мінімізацію можливих втрат. Для реалізації даного завдання управлінці повинні орієнтуватися в різноманітті ризиків, що можуть виникати у процесі діяльності закладів освіти.

Так, І. Каленюк пропонує об'єднати ризики в такі групи:

- зовнішні та внутрішні ризики;
- політичні, правові, економічні, соціальні, демографічні ризики;
- ризики, пов'язані з параметрами якості або достатності ресурсів (рівень підготовки й кількість абітурієнтів, якість та кількість персоналу, якість менеджменту, якісні й кількісні показники матеріально-технічної бази, достатність ресурсів для розвитку, якість маркетингу тощо) [3, с. 24].

Вітчизняні науковці О.Я. Денисюк та Н.В. Титаренко пропонують класифікувати ризики за сферою походження та впливом на організацію освітньої діяльності: політично-правові, фінансово-економічні, організаційно-технічні, кадрові, управлінські, інформаційно-комунікаційні, соціокультурні та навчально-методичні [1, с. 79].

Заслуговує на увагу інтерпретація ризиків, запропонована Н.М. Черненко:

– *політико-правові ризики* – пов'язані з модифікацією стратегій державної політики в сфері освіти, недосконалістю інструментів щодо втілення державної політики в галузі освіти на різних рівнях (регіональному чи місцевому); змінами в законодавстві щодо регулювання діяльності закладів освіти;

– *фінансово-економічні ризики* – виявляються у мінімізації бюджетного фінансування; відсутності чітко вироблених механізмів залучення коштів партнерів (гранти, спонсорські внески тощо);

– *організаційно-технічні ризики* – характеризується невідповідністю організаційної структури закладу освіти її цілям, завданням і функціям; відсутністю належної матеріально-технічної бази; розбіжностями між еталонними та наявними технічними, санітарними, пожежними та іншими нормами безпеки життєдіяльності;

– *кадрові ризики* – визначаються зниженням професійно-кваліфікаційного рівня персоналу в закладі освіти, плинністю кадрів; недотриманням норм корпоративної культури; відсутністю чітко визначеної системи мотивації персоналу закладів освіти; проявами професійних деструкцій [7, с. 181].

Науковці в галузі ризик-менеджменту виділяють наступні ризики [5]:

Ментальні ризики характеризуються небажанням суспільства вивчати й сприймати нові аспекти діяльності через зміну звичних алгоритмів і процесів у різних сферах. Прикладом таких ризиків в освітній галузі є запровадження 12-бальної системи оцінювання, зовнішнього незалежного оцінювання, 12-річної

тривалості навчання в закладах загальної середньої освіти, оптимізація (скорочення) шкільної мережі шляхом створення опорних шкіл.

До *суспільних ризиків* науковці відносять:

– опір з боку вчителів, відсутність бажання адаптуватися до змін, оволодівати новими навичками у викладанні; несприйняття інноваційних підходів в організації педагогічного процесу (реформа НУШ полягає у вибудовуванні парадигми партнерських стосунків між усіма учасниками освітнього процесу);

– зволікання батьків щодо якості надання освітніх послуг, відсутність вмотивованості в учнів щодо сприйняття навчального матеріалу;

– недостатній рівень поінформованості учасників освітнього процесу щодо реформаторських змін, неготовність керівників закладів освіти запроваджувати зміни відповідно нових стандартів освіти.

Виникнення *професійних ризиків* зумовлюється наявністю суперечностей: між орієнтацією закладів загальної середньої освіти на інноваційний розвиток та матеріальними, фінансовими, кадровими зусиллями, необхідних для досягнення стратегічних цілей; між збільшенням обсягу науково-методичної роботи вчителів та системою її стимулювання; між запитами до науково-дослідної, методичної роботи вчителів по країні загалом і наявними умовами для їх реалізації; між наявними стереотипами викладацької діяльності та пошуку варіантів реалізації інноваційних підходів.

Фінансово-економічні ризики пов'язані з відсутністю чітко виробленої системи фінансування закладів освіти, що передбачає складання бюджету й фінансового плану шляхом визначення грошових ресурсів та їх розподіл між структурними підрозділами організації; окреслення провідних напрямів залучення коштів; оцінювання фінансового потенціалу закладу освіти.

Управлінські ризики характеризується неготовністю керівників до запровадження змін в діяльність закладів освіти, недостатнім рівнем знань та умінь для реалізації реформ; відсутністю бажання вносити зміни у традиційні методи та форми діяльності. Така ситуація може пояснюватися відсутністю чітко налагодженого комунікативного процесу між державними й місцевими органами управління освітою щодо вчасної інформованості керівників про запровадження нових підходів в освітній політиці.

Ризик нестачі кваліфікованого педагогічного персоналу виявляється у невідповідності кадрової політики стратегічним цілям розвитку закладу освіти; недостатнім практичним досвідом персоналу; нестачею фінансування для організації навчання та проходження курсів підвищення кваліфікації співробітників [5].

Отже, управління закладами загальної середньої освіти передбачає сукупність управлінських заходів, які мають спрямовуватись на профілактику та усунення ризиків, з якими можуть зіткнутися заклади в процесі надання освітніх послуг.

Список використаних джерел

1. Денисюк О. Я., Титаренко Н. В. Ризики та виклики реформування загальної середньої освіти (НУШ). «*Освітня аналітика України*». 2021. № 4 (15).

C.76-88. URL: https://science.iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/01/6_Denysiuk_Ko_415_2021_76_88.pdf

2. Енциклопедичний словник з державного управління / [уклад. Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощанського, Ю. П. Сурміна]. К. : НАДУ, 2010. 820 с.

3. Каленюк І., Куклін О. Ризик-менеджмент у системі вищої освіти України. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Сер.: Економіка. 2015. № 5 (170). С. 23–28.

4. Ключкова Т. І. Менеджмент ризиків у вищій освіті: характеристика понятійно-термінологічного апарату дослідження. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2014. №10 (44). С. 30-36

5. Корж Н.В., Соколовська В.В. Ризик-менеджмент у реалізації системи управління якістю закладів вищої освіти. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво* 2019. № 4 (109). С. 53-57. URL: http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2019/4_2019/11.pdf

6. Черненко Н.М. Ризик-менеджмент у закладах освіти: навчальний посібник. Серія «Управління закладом освіти». Вид.: Університет Ушинського, 2020. – 116 с. URL: <http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/9759/1/Chernenko.%202020.pdf>

7. Черненко Н. М. Характеристика вірогідних ризиків у галузі освіти. *Наука і освіта*. 2018. №7 СХХІV. С. 179–183.

ІННОВАЦІЙНА ТА ПРОЕКТНА ДІЯЛЬНІСТЬ В ОСВІТІ

*Нортенко Євгенія Володимирівна,
здобувачка другого (магістерського) рівня
вищої освіти спеціальності 013 Початкова
освіта, Ніжинський державний
університет імені Миколи Гоголя*

Сучасний світ неможливо уявити без постійних змін та технологічного прогресу. Освіта, як ключовий елемент розвитку суспільства, також піддається впливу інновацій та проектної діяльності.

Оскільки заклади освіти є важливими агентами, що забезпечують відповідність освіти вимогам сучасності, ми розглянемо ключові моменти впровадження інновацій, які можуть забезпечити не лише розвиток освітніх закладів, а й надання якісних послуг та важливих знань здобувачам освіти.

Інноваційна діяльність в освіті передбачає впровадження новаторських підходів, методів та технологій у навчальний процес. Це може охоплювати використання сучасних засобів навчання, інформаційних технологій, нових методик, що передбачає вирішення конкретних завдань чи проблем шляхом спільної роботи учнів, вчителів та інших учасників навчального процесу.

Наприклад, впровадження віртуальної реальності для навчання точних наук, створення інтерактивних онлайн-платформ для навчання мов чи використання проектів з екології для розвитку екоосвіти [3].

В контексті модернізації та інноваційної діяльності в освіті, концепція STEM-освіти стає не тільки актуальною, але й стратегічно важливою для впровадження в закладах освіти [2].

STEM-освіта базується на інтеграції наукових, технічних, інженерних та математичних дисциплін в навчальний процес. Цей підхід спрямований на розвиток критичного мислення, креативності, аналітичних та проблемно-орієнтованих навичок, які є важливими для успіху в сучасному технологічному суспільстві.

Впровадження STEM-освіти має ряд значущих переваг:

- сприяє розвитку інтегрованого підходу до навчання, що відображає реальні завдання у сфері науки та технологій;
- STEM-освіта підготовлює студентів до подальших виборів у вищій освіті та кар'єрі, зокрема в STEM-галузях;
- сприяє розвитку креативності та тісно пов'язаного з цим інноваційного мислення [1].

Проте концепція під час впровадження стикається з певними викликами. Серед них такі:

- нестача кваліфікованих вчителів;
- потреба у сучасних матеріалах та обладнанні;
- недостатнє фінансування закладів освіти;
- необхідність змін у навчальних програмах.

Вирішення цих викликів потребує співпраці між урядом, освітніми установами та індустрією.

STEM-освіта сприяє підготовці нового покоління фахівців, здатних ефективно вирішувати складні завдання сучасності що, у свою чергу, сприятиме економічному розвитку країни [5].

Ще одним важливим компонентом розвитку сучасної освіти сьогодні стає «СІМ НОТ». Концепція технопарку ґрунтується на поєднанні науки, технологій та інновацій у навчальних програмах, що дозволяє зростити всебічно розвинену людину, яка має великі перспективи в майбутньому. Основна мета полягає в створенні сприятливого середовища для розвитку креативності, творчості та високотехнологічного навчання серед здобувачів освіти.

Такі сервісні центри технопарку на місцях задовольнятимуть інтереси та потреби всіх учасників освітнього процесу:

- у забезпеченні конкурентоспроможності та успішності в житті;
- у впевненості за майбутнє своїх дітей;
- у появі нових стимулів та отриманні високих результатів своєї праці;
- в отриманні висококваліфікованих фахівців, здатних суттєво підвищити економічний стан своєї країни [4].

Інфраструктура технопарку включає сучасні лекційні аудиторії, наукові лабораторії з високотехнологічним обладнанням, простори для стартапів та інноваційні центри, що дозволить забезпечити отримання якісної освіти, її відповідності сучасним вимогам суспільства та ринку праці. Ресурси включають

фінансову підтримку, наукових експертів та зв'язки з індустрією для реалізації інноваційних проектів [4].

Отже, сучасний світ піддається постійним технологічним змінам та вдосконаленням і сфера освіти теж не може обійтися без цього.

Інноваційна діяльність в закладах освіти направлена на використання інноваційних методів та технологій, але їх впровадження потребує співпраці між урядом, освітніми установами та індустрією. Інноваційна та проектна діяльність дає можливість закладу освіти підняти свій імідж та залучити більший контингент здобувачів освіти.

Список використаних джерел

1. Андрієвська В. М. Проект як засіб реалізації STEAM-освіти у початковій школі. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2017. Випуск 2 (41). С. 11-14. [Електронний ресурс]. Доступно за адресою: <https://dspace.uzhnu.edu.ua> (дата звернення 12.01.24).

2. Вільхова Т. В. Застосування маркетингових інструментів у закладах загальної середньої освіти. *Журнал «Економіка та держава»*. 2018. № 5. С. 57-59. [Електронний ресурс]. Доступно за адресою: http://www.economy.in.ua/pdf/5_2018/15.pdf (дата звернення 12.01.24).

3. Інновації в сучасній освіті. *Інновації в освіті: інтеграція науки і практики: збірник науково-методичних праць* / за заг. ред. О. А. Дубасенюка. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. С. 12-28. [Електронний ресурс]. Доступно за адресою: <https://core.ac.uk/download/pdf/42971148.pdf> (дата звернення 11.01.24).

4. Освіта України в умовах воєнного стану. Інноваційна та проектна діяльність: Науково-методичний збірник / за заг. ред. С. М. Шкарлет. Київ-Чернівці: Букрек, 2022. 140 с. [Електронний ресурс]. Доступно за адресою: <https://mon.gov.ua/storage/app/mediat.pdf> (дата звернення 10.01.24).

5. Фарухшина М. Ш. Педагогічний маркетинг у професійній діяльності педагога Нової української школи. *Тематичний випуск журналу «Методист»*. 2018. № 2 (74). Лютий. С. 34-37.

ОРГАНІЗАЦІЯ ПІДГОТОВКИ ДІВЧАТ-ПІДЛІТКІВ ДО УСВІДОМЛЕНОГО МАТЕРИНСТВА НА ЗАСАДАХ САМОКОНТРОЛЮ ТА САМОКОРЕКЦІЇ ПОВЕДІНКИ

Пільчевська Леся Миколаївна, здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

Проблематика девіантного материнства є міждисциплінарною і привертає увагу спеціалістів різних галузей наукового і практичного пізнання. Актуальність поставленої проблеми підтверджують дослідження науковців, які питання

природи материнської поведінки в своїх дослідженнях обмежували розглядом природно-біологічних проблем, в той час, як механізм формування материнства охоплює сукупність факторів від соціальних і психологічних до біологічних.

Материнство, як соціокультурний та психолого-педагогічний феномен стало об'єктом досліджень О. Іщук, А. Кочарян, М. Кожина, С. Толстоухова та інших. Причини та індикатори девіацій у материнській поведінці та засоби їх корекції розглядали в своїх роботах В. Брутман, Л. Гридковець, Н. Даниленко, Н. Кодацька, М. Нестеренко, О. Швець, Н. Яремчук. Узагальнюючи різні наукові підходи у визначенні поняття, в нашому дослідженні ми спираємося на наступне: девіантне материнство – це поведінка жінки, яка заважає їй формувати позитивний образ дитини.

Це форма девіантної поведінки, в основі якої комплекс соціальних, психологічних, економічних, педагогічних причин, що спричиняють порушення механізмів формування материнства. Фізичні та психічні відхилення, висока ступінь схильності до невротизації дитини, формують її соціальне неблагополуччя у подальшому житті.

Несвідоме материнство у ранньому віці має деструктивний вплив на формування адекватної материнської поведінки, а також на психофізіологічний та особистісний розвиток юної жінки.

Причини девіантної репродуктивної поведінки у дівчат-підлітків це, лібералізація сексуальних стосунків; прагнення бути дорослим та самостійним; випадкова вагітність, що наступила в результаті згвалтування; низький матеріальний та освітній рівень родини, в якій відбувається виховання дівчини. Така різноманітність причин вказує на необхідність індивідуального підходу в кожному окремому випадку з урахуванням, як соціокультурних та економічних факторів, так і віку, психологічного стану, середовище в якому перебуває майбутня мама.

На наш погляд, однією з причин девіантного материнства в Україні є недостатнє статеве виховання підлітків. Як батьки, так і загальноосвітні установи дуже мало часу відводять на цілеспрямоване статеве виховання підлітків або зовсім не займаються цим питанням. Спеціальною формою соціально-педагогічної діяльності, націленої на молодь, є виховання батьківських почуттів і обов'язків. На жаль, іноді воно звужується до інформації про сексуальні відносини. Однак виховання майбутніх батьків є більш широким і глибоким завданням. У сучасній державі доцільно розробляти адекватні методи профілактики девіантного материнства, сприяти формуванню компетентності такої поведінки.

У зв'язку з цим необхідно ввести просвітницьку та навчальну допомогу за наступними напрямками:

а) інформування про заходи щодо соціальної підтримки сімей, які мають дітей;

б) інформування та просвіта в області правового захисту та юридичної відповідальності батьків;

в) просвітництво в області охорони здоров'я та медичних аспектів материнства й дитинства;

г) просвіта та навчання, спрямовані на формування готовності до батьківства, материнської компетентності та умов нормального психоемоційного розвитку дитини.

Підготовка до материнства, як і будь-який виховний процес базується на певних принципах, а саме:

– принцип єдиного підходу до формування усвідомленого материнства з боку батьків, педагогів і медичних працівників, що виявляється в спільності поглядів на необхідність статевого виховання, його мету, засоби, методи й зміст методів залежно від віку виховуваних;

– принцип диференційованого та поетапного характеру підготовки до усвідомленого материнства;

– принцип правдивості, що полягає в достовірності інформації, яку отримують підлітки;

– принцип ознайомлення з прийомами саморегуляції, самоконтролю та самокорекції поведінки [3, с. 24].

На основі аналізу теоретичного матеріалу було розроблено структуру програми з підготовки дівчат-підлітків до усвідомленого материнства в умовах закладу середньої освіти.

Мета профілактичної програми: підготовка підлітків, дівчат до усвідомленого материнства через самопізнання і самовдосконалення. Формування усвідомленого ставлення до власного здоров'я, створення сім'ї, потреби в здоровому способі життя на шляху до батьківства. Формування навичок взаємодії в сім'ї.

В програмі реалізована поетапна організація самовиховання, яке спрямоване на особистісний розвиток і формування відповідального ставлення дівчат до соціальних норм:

I. Стимулювання самопізнання й самоаналізу («що я роблю добре, а що ні», «за якими критеріями я вибираю позитив чи негатив»).

II. Здійснення самоконтролю («ця моя дія відповідає соціальним вимогам суспільства, а ця – суперечить»).

III. Сприяння самореалізації.

Структура програми складається з чотирьох блоків, що реалізують різні напрями підготовки до усвідомленого материнства, а саме:

Блок 1. «Особливості підліткового віку». Спрямований на сприяння усвідомленню учасницями себе як майбутніх жінок, підвищення рівня поінформованості дівчат про особливості підліткового віку, взаємовідносини з однолітками, особливості побудови взаємовідносин з представниками протилежної статі, створення такої мисленневої ситуації, що сприяє усвідомленню дівчатами дорослішання не лише як появи свободи дій, а і відповідальності за них.

Блок 2. «Репродуктивне здоров'я». Спрямований на інформування дівчат про важливість власного репродуктивного здоров'я, наслідки ризикованої сексуальної поведінки і вплив шкідливих звичок на репродуктивне здоров'я жінки, соціальні медичні заклади, куди підліток може звернутись за допомогою. Направлений на формування практичних навичок безпечної сексуальної

поведінки. Сприяє усвідомленню дівчатами відповідальності за власне репродуктивне здоров'я.

Блок 3. «Щаслива сім'я». Цей блок спрямований на усвідомлення дівчиною себе як майбутньої дружини шляхом інформування про особливості ранніх шлюбів, ведення сімейного побуту, отримання практичних навичок вирішення сімейних конфліктів.

Блок 4. «Материнство та догляд за дитиною». Блок має на меті підвищення рівня поінформованості про ознаки вагітності, ризики ранньої вагітності, підготовку до пологів, змін, що відбуваються у житті сім'ї з появою дитини. Сприяє формуванню практичних навичок догляду за новонародженою дитиною, визначення потреб дитини і особливості її розвитку. Допомогає усвідомленню відповідальності за власну дитину і важливості виконання батьківських обов'язків.

Очікувані результати.

1. Сформоване в учнів уявлення про особливості підліткового віку і взаємовідносин з однолітками.
2. Усвідомлення учасницями програми себе як майбутніх жінок і матерів.
3. Усвідомлення дівчатами відповідальності за власне репродуктивне здоров'я.
4. Підготовка до усвідомленого створення сім'ї, народження та виховання дитини.

Загальносоціальна підготовка в межах програми включає в себе виховання правильного розуміння дорослості, формування почуття відповідальності за власну поведінку, ознайомлення з особливостями сучасної сім'ї, значенням її у житті людини та суспільства; формування в школярок вміння планувати й реалізовувати свої життєві цілі, самостійно приймати рішення у життєво важливих ситуаціях; виховання усвідомленого ставлення до збереження свого здоров'я та турбота про здоров'я інших; підготовка виховання дітей у сім'ї.

Отже, підготовка дівчат-підлітків до усвідомленого материнства є складним і комплексним процесом, який складається з демографічного виховання молоді, формування контрацептивної культури і психолого-педагогічної підготовки дівчат. На нашу думку, формування уявлень у дівчат про майбутнє подружнє життя і материнство, підготовка до усвідомленого материнства має здійснюватись за такими напрямками як загальносоціальна, моральна, психологічна, правова, господарсько-економічна і естетична підготовки. Не менш важливою є відповідність підготовки базовим принципам, таким як – принцип єдиного підходу до формування усвідомленого материнства, принцип диференційованого та поетапного характеру підготовки, принцип правдивості, принцип ознайомлення з прийомами саморегуляції, самоконтролю і самокорекції поведінки.

Список використаних джерел

1. Брутман В.І. Динаміка психічного стану жінки Під час вагітності та після пологів. *Питання психології*. № 3. С. 109-117. 2002.

2. Дармостук Н.В. Статеворольові чинники формування психологічної готовності до материнства: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.01 / Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна. Харків, 2011. 24 с.

3. Статеве виховання – складова частина здорового способу життя: Метод. вказ. для лікарів-інтернів, лікарів акушерів-гінекологів, дитячих гінекологів, педіатрів, сімейних лікарів / Уклад. І.О. Тучкіна та ін. Харків: ХНМУ, 2013. 41 с.

4. Мальцева О. В., Стьоганцев В.І. Соціальна робота з неповнолітніми матерями: соціально-педагогічний аспект. 2019.

5. Яремчук Н.В. Психологічні особливості готовності молодої жінки до майбутнього материнства Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр.: Геопринт, 2008. Вип. 7. С. 234- 239.

УТВОРЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ НЕРІВНОСТІ ШЛЯХОМ ПОДІЛУ ШКІЛ

*Пліско Крістіна Миколаївна, здобувачка
другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 013 Початкова освіта,
Ніжинський державний університет імені
Миколи Гоголя*

На сьогоднішній день соціальна нерівність сприймається суспільством як головна його властивість. Нерівність у доходах, владі, освіті виникла разом з людським суспільством, але на початку вона була дуже незначною, тому стратифікації в простих суспільствах майже не існувало. У складних суспільствах нерівність посилилась і поділила людей спочатку на рабів і рабовласників, потім на касту, верстви, класи.

Проблема нерівності навчальних досягнень учнів з міської та сільської місцевості є визнаною на державному рівні. Та справа зовсім не у тому, наскільки є сильними мотивація та бажання учнів сільських шкіл вступити до вищих навчальних закладів своєї мрії та отримати гарну затребувану роботу, а тому, що саме розшарування суспільства робить усе менш доступною якісну освіту для все більшої кількості дітей. Бідність переходить у спадщину, і освіта – з її нерівним доступом і поділом на елітні та звичайні школи – стає механізмом відтворення соціальної нерівності. У вищу школу потрапляють, як правило, діти із забезпечених родин, які зуміли пристосуватися до нових соціально-економічних умов. І виходить, що при формальній рівності, освіта стратифікувалась на елітарну, а також підвищеного, середнього і низького рівня.

Нерівності в питаннях сільської і міської освіти характерні не тільки для України. Проблеми в різних країнах переважно однакові. Насамперед те, що сільська школа віддалена від ресурсів. Найперше – це людські ресурси. Дуже складно запросити до сільської школи вчителя, який із відзнакою закінчив столичний університет. А ще ж є і відтік кадрів. До того ж учитель-предметник в малокомплектній школі не набирає відповідну кількість годин на ставку лише викладанням свого предмету (тоді як в багатокомплектній може читати лише 2–

3 паралелі, і цього достатньо), тож змушений поєднувати викладання своєї дисципліни з іншим. І добре, якщо це той предмет, який учитель знає.

Друге – фінансові ресурси. Йде процес децентралізації, і тепер кошти залишаються в громадах. Але не завжди вони мають розуміння, чому освіта має бути в пріоритеті. Часто в громаді фінансові питання вирішують на користь дороги, медичного закладу, нової спортивної зали – того, де платники податків одразу бачать результати й можуть їх оцінити.

Ще одна причина в тому, що в Україні сільська школа – значно дорожча за міську (у розрахунку на 1 учня): коли в закладі навчаються 1000 дітей, і школа оплачує опалення, воду, книжки для цих учнів – це одна справа. А якщо ці ж витрати лягають на школу, де всього 200 учнів, або 5-7 на паралелі?

Рівність доступу до освіти – це надання індивідуальних умов освіти, які найбільшою мірою відповідають його здібностям і нахилам, розвивають їх, тобто тут передбачається індивідуальний підхід, про який говорять функціоналісти. Однак, оскільки суспільство стратифіковане, а школа повинна виконувати функцію підготовки дитини до життя у певних соціально-економічних і культурних умовах, то, природно, що, незважаючи на всі зусилля, вона змушена відтворювати принцип ієрархічності суспільства в своїх стінах.

Зменшення або повна відмова від раннього поділу дітей, класів, шкіл за навчальними можливостями могли б забезпечити учням рівні умови для навчання. Сюди варто додати й інклюзію. Адже відсутність інклюзії є джерелом нерівності в освіті. Натомість вона вчить дитину не тільки толерантності і вміння розуміти іншого, але й дає розуміння, що когнітивні, емоційні й інші емоційні задатки бувають різними і потрібно поважати інших дітей і бути частиною цього середовища. У старшій школі потрібно пропонувати привабливі альтернативи, школа не може бути єдиним способом продовжити навчання. Мережа академічних та професійних ліцеїв у цьому контексті – правильний крок, бо діти з різними потребами й інтелектуальними очікуваннями можуть обирати різні типи навчальних закладів, після закінчення яких мають змогу стати студентами вишів. Людина в 16 років має розуміти, що перед нею – світ можливостей, а не обмежений глухий темний кут.

Список використаних джерел

1. <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/8815ec10-1816-4f87-939f-6faf06a17f18/content> (дата звернення 21.01.2024)
2. <https://rubryka.com/article/educational-inequality-ukraine/> (дата звернення 21.01.2024)
3. <https://referatss.com.ua/work/socialna-nerivnist/> (дата звернення 21.01.2024)
4. <https://naiu.org.ua/dofamin-dlya-osvity-nerivnist-v-osviti-v-ukrayini-ta-sviti-ta-shho-z-neyu-robyty/> (дата звернення 21.01.2024)

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ОСВІТНИМИ ЗАКЛАДАМИ ЯК ЗАПОРУКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИСОКОЇ ЯКОСТІ НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТКУ УЧНІВ

*Проценко Олена Ігорівна, здобувачка
другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 013 Початкова освіта,
Ніжинський державний університет імені
Миколи Гоголя*

Постановка проблеми. У сучасному освітньому контексті управління загальноосвітніми школами визначається не лише освітньою, але й соціальною важливістю, оскільки якість освіти безпосередньо впливає на розвиток суспільства. Однією з ключових складових успішного функціонування шкіл є ефективний менеджмент, який включає в себе широкий спектр аспектів, від організаційної структури до стратегічного планування та використання інновацій. Сучасна освітня парадигма вимагає постійного вдосконалення управлінських практик в загальноосвітніх школах. Специфіка освітнього процесу, зміни у вимогах суспільства та виклики сучасності роблять актуальним дослідження питань менеджменту в освітніх установах.

Виклад основного матеріалу. Менеджмент освітнього закладу є складною та багатоаспектною галуззю, яка визначає ефективність та якість освітнього процесу. Він базується на системному підході, що розглядає освітній заклад як комплексну систему зі взаємопов'язаними елементами. Відсутність ієрархічності та розуміння взаємодії між всіма складовими частинами сприяє більш ефективному управлінню [2]. Сучасний менеджмент освітнього закладу акцентує на інноваціях та постійному розвитку. Застосування новітніх методик навчання, використання сучасних технологій та постійне покращення професійної компетентності вчителів є важливими для впровадження інновацій у навчальний процес. Теорії менеджменту освітнього закладу акцентують на важливості досягнення високої якості освіти. Визначення стандартів та моніторинг їх виконання дозволяє забезпечити належний рівень навчання та розвитку учнів. У зв'язку з постійними змінами в суспільстві та технологіях, теорії адаптативного менеджменту надають важливі інструменти для ефективного впровадження змін. Здатність швидко реагувати та адаптуватися до нових умов є ключовою для успішного управління [6, с. 42].

Важливим аспектом менеджменту в загальноосвітніх школах є використання системного підходу. Визнання школи як комплексної системи, що включає учнів, вчителів, батьків та інші складові, дозволяє ефективно взаємодіяти та досягати поставлених завдань. Лідерство в шкільному менеджменті визначається здатністю керівництва вчити, надихати та підтримувати педагогічний колектив. Розвиток співпраці між адміністрацією, вчителями та батьками є ключовим для створення сприятливого навчального середовища [2, с. 54]. Впровадження інновацій та використання сучасних технологій надає можливість покращити якість навчання. Використання інтерактивних методів, електронних ресурсів та онлайн-засобів сприяє підвищенню ефективності

освітнього процесу. Активна взаємодія з батьками та громадою є важливою складовою менеджменту. Регулярні зустрічі, консультації та ініціативи, спрямовані на залучення батьків до життя школи, сприяють позитивному розвитку освітнього закладу. Ефективне використання фінансових, людських та матеріальних ресурсів є ключовим для успішного функціонування школи [5, с. 68]. Менеджмент повинен забезпечувати раціональний розподіл ресурсів для задоволення потреб освітнього процесу. Забезпечення неперервного професійного розвитку вчителів є важливою складовою менеджменту школи. Систематичні тренінги, семінари та підвищення кваліфікації сприяють вдосконаленню педагогічних навичок та методик.

Сучасна система освіти потребує ефективного управління освітніми закладами для забезпечення високої якості навчання та розвитку учнів. Менеджмент освітнього закладу визначається комплексом стратегій, принципів та інструментів, спрямованих на досягнення найкращих результатів в освітній сфері. У даній статті ми розглянемо основні поняття та принципи менеджменту в контексті загальноосвітніх шкіл, організаційну структуру та управління персоналом, а також звернемо увагу на важливі аспекти теоретичного підґрунтя менеджменту в освітньому процесі [4].

Впровадження ефективного управління персоналом та оптимальної організаційної структури є ключовим елементом успішного функціонування загальноосвітньої школи. Розглянемо основні аспекти цих процесів у вигляді схеми.



Рис. 1. Схема організації та управління загальноосвітньою школою [7]

Ця схема відображає ключові компоненти управління та організації загальноосвітньої школи.

Директор школи відіграє визначальну роль у формуванні ефективної організаційної структури та керівництві навчальним закладом. Його функції включають:

1. Директор визначає стратегічні цілі школи, розробляє плани розвитку та поліпшення, орієнтовані на досягнення найкращих результатів у навчанні та вихованні учнів.

2. Директор відповідає за ефективну організацію навчання та виховання, вибір методик та програм, що відповідають сучасним вимогам освіти.

3. Управління фінансовими ресурсами школи, розробка бюджету та ефективне її використання.

4. Сприяння комунікації та співпраці між педагогічним та адміністративним персоналом.

Адміністративний персонал школи виконує важливі функції, спрямовані на забезпечення нормального функціонування закладу:

1. Контроль за веденням шкільної документації, узгодження інформації та звітності.

2. Забезпечення зв'язку із батьками, організація зборів, інформування громадськості про події в школі.

3. Здійснення процесів підбору, прийому та утримання персоналу.

4. Відповідальність за забезпечення безпеки учнів та працівників школи.

Адміністративний персонал взаємодіє з директором та педагогічним колективом, щоб забезпечити успішне функціонування школи.

Управління персоналом в освітніх закладах, зокрема в Спеціалізованій школі №76 імені Олеса Гончара Святошинського району м. Києва, є ключовим чинником успішності та ефективності освітнього процесу. Дирекція школи визначає власне місію та стратегію розвитку, аналізуючи як внутрішні, так і зовнішні фактори. Впровадження новаторських педагогічних методів та технологій покликане підвищити якість навчання та забезпечити всебічний розвиток учнів. В школі діє система стимулювання, спрямована на досягнення вчителями високих показників якості навчання та виховання. Професійний розвиток вчителів є пріоритетом, забезпечуючи їм можливість участі у семінарах та тренінгах. Школа активно впроваджує ІТ-рішення для автоматизації процесів управління персоналом та здійснення моніторингу результативності. Створення централізованої системи обміну знань сприяє підвищенню якості освітнього процесу. Регулярні збори та наради вчителів сприяють ефективній комунікації та обміну ідеями. Створення командного духу серед педагогічного та адміністративного персоналу спрямоване на спільне досягнення стратегічних цілей школи. Школа впроваджує медіаційні комісії для розв'язання конфліктів на ранніх етапах та надає психологічну підтримку для стабільності та покращення робочого клімату. Визначення ключових показників ефективності через систему КРІ та звітні заходи перед громадськістю сприяють регулярній оцінці роботи школи та розробці планів подальшого розвитку. Зазначені аспекти свідчать про те, що Спеціалізована школа №76 імені Олеса Гончара активно використовує

сучасні підходи та методи управління персоналом для досягнення стратегічних цілей та забезпечення високої якості освіти.

Фінансовий менеджмент у освітньому закладі – це комплекс заходів та стратегій, спрямованих на ефективне використання фінансових ресурсів для досягнення освітніх цілей та поліпшення якості освіти. Освітні заклади, такі як школи чи університети, мають унікальні особливості та завдання, що вимагають специфічних підходів у фінансовому управлінні.

Ключові аспекти фінансового менеджменту у освітньому закладі включають: 1. Розробка бюджетів та фінансових планів на рік є основним етапом фінансового менеджменту. Визначення призначення коштів, їх раціональний розподіл та визначення пріоритетів – ключові завдання цього етапу. 2. Забезпечення ефективного використання фінансових ресурсів для покращення якості освіти, модернізації матеріально-технічної бази та підтримки інноваційних освітніх ініціатив. 3. Пошук додаткових джерел фінансування, таких як гранти, спонсорські кошти, партнерські відносини, для реалізації проектів та ініціатив, що виходять за межі державного фінансування. 4. Впровадження системи фінансового контролю, створення чітких фінансових процедур та звітності для забезпечення прозорості та відповідальності. 5. Визначення стратегій інвестиційного розвитку для покращення інфраструктури, модернізації технічного обладнання та впровадження новітніх технологій. 6. Систематичний аналіз фінансової діяльності, виявлення проблемних сфер та впровадження корекційних заходів для підвищення фінансової ефективності.

Фінансовий менеджмент у освітньому закладі є стратегічно важливою складовою для забезпечення стабільності, високої якості освіти та відповідності сучасним вимогам. Ефективне фінансове управління дозволяє реалізувати потенціал освітнього закладу та забезпечити належні умови для розвитку учнів.

Розглянемо фінансовий менеджмент у Спеціалізованій школі №76 імені Олеся Гончара Святошинського району м. Києва. Школа активно використовує методи бюджетування для раціонального розподілу фінансових ресурсів. З року в рік розробляються фінансові плани, враховуючи потреби в сучасних навчальних технологіях, вдосконаленні матеріально-технічної бази та підвищенні кваліфікації педагогічного складу. Дирекція школи докладає зусиль для оптимізації витрат та забезпечення ефективного використання фінансових ресурсів. Аналізуючи вартість різних заходів та програм, школа максимально раціонально вкладає кошти для досягнення стратегічних цілей. Співпраця з партнерами, батьківським комітетом та залученням грантів допомагає школі додатково фінансувати проекти та ініціативи. Це дозволяє не обмежуватися лише державним фінансуванням та забезпечити високий рівень освітніх послуг.

Спеціалізована школа № 76 дотримується прозорості та відкритості у фінансовому управлінні. Регулярні звіти перед громадськістю та батьківськими організаціями сприяють підвищенню довіри та залученню додаткової фінансової підтримки. Школа розробляє стратегії інвестиційного розвитку, наприклад, удосконалення інфраструктури та технічного обладнання. Залучення фінансових ресурсів для модернізації навчальних класів та створення інноваційних освітніх середовищ є одним із пріоритетів. Школа проводить регулярний аналіз

фінансової ефективності своєї діяльності. Оцінюються результати витрат, визначаються стратегії економії, та вносяться корективи у фінансовий план для оптимізації діяльності.

Аналіз фінансового менеджменту Спеціалізованої школи № 76 імені Олеся Гончара свідчить про систематичне вдосконалення фінансових процесів та ефективно використання ресурсів для досягнення стратегічних цілей.

Стратегічне планування та розвиток в освітньому закладі є важливим етапом, спрямованим на досягнення визначених цілей, вдосконалення якості освіти та адаптацію до змін у суспільстві та технологіях. Цей процес включає в себе створення стратегій, які визначають довгострокові плани та покликані забезпечити сталість та розвиток у навчальному закладі.

Спеціалізована школа №76 імені Олеся Гончара є унікальним освітнім закладом, спрямованим на надання якісної освіти учням з інтелектуальними порушеннями. Стратегічне планування та розвиток цієї школи є особливо важливим для створення оптимальних умов для навчання та розвитку цільової аудиторії. Сильні сторони школи включають висококваліфікований педагогічний склад та інфраструктуру, спроможні для роботи з інтелектуально обмеженими дітьми. Однак обмежений доступ до фінансових ресурсів та низька обізнаність громадськості є слабкими сторонами. Можливості включають в себе розвиток партнерства та залучення додаткових ресурсів, а загрози пов'язані зі змінами у законодавстві та недостатньою інформованістю громадськості. Місія школи – забезпечити інтеграцію учнів із спеціальними потребами в суспільство та розвиток їхнього інтелектуального потенціалу. Основні цілі включають в себе покращення якості навчання, підвищення фінансової стабільності та збільшення рівня залученості громадськості.

Інновації в навчальному процесі, розвиток партнерства та фінансова стабільність є основними стратегіями. Це включає в себе впровадження сучасних методик, рекламні заходи для залучення громадськості та бізнесу, а також підвищення кваліфікації педагогічного складу. Створення рекламних кампаній, розробка проектів з фондування, створення відділу з розвитку та систематичний моніторинг є конкретними діями. Ці кроки допоможуть забезпечити успішну реалізацію стратегій. Спеціалізована школа №76 планує систематично впроваджувати стратегії через створення відділу з розвитку та регулярний моніторинг їхньої ефективності. Цей підхід дозволяє вчасно коригувати дії для досягнення запланованих цілей.

Спеціалізована школа №76 імені Олеся Гончара визначає та реалізує стратегії розвитку, спрямовані на покращення освітнього процесу та залучення додаткових ресурсів. Цей аналіз може слугувати прикладом ефективного стратегічного планування в освітніх закладах.

Висновки. Результати проведеного дослідження вказують на важливість ефективного менеджменту в освітніх закладах, зокрема в Спеціалізованій школі №76 імені Олеся Гончара Святошинського району м. Києва. Розглянуті ключові аспекти роботи менеджменту виявилися важливими для забезпечення успішної діяльності школи та досягнення її стратегічних цілей.

Систематичний аналіз внутрішнього та зовнішнього середовища дозволив виявити сильні та слабкі сторони школи, а також визначити можливості та

загрози, що впливають на її діяльність. Цей аспект є важливим для розробки стратегій та прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Чітко сформульована місія та цілі стали основою для розробки стратегічного планування. Визначення напрямків розвитку школи та покращення якості навчання стали визначальними пунктами в управлінській стратегії.

Ідентифікація сильних сторін та можливостей дозволила розробити стратегії, спрямовані на підвищення якості освіти та залучення додаткових ресурсів. Впровадження сучасних методик та партнерство виявились ключовими елементами стратегічного планування.

Реалізація стратегій передбачає створення конкретних планів дій. Зокрема, рекламні кампанії, розробка проектів з фондування та створення відділу з розвитку є важливими компонентами для досягнення запланованих цілей.

Етап впровадження стратегій та систематичний моніторинг є обов'язковим для успішної реалізації управлінських рішень. Організація системи контролю та вчасні корекції дій визначається як важливий етап менеджменту.

Дослідження підкреслює важливість компетентного менеджменту в освітніх закладах, зокрема в умовах Спеціалізованої школи №76 імені Олеся Гончара. Розглянуті аспекти дозволять розробити та ефективно реалізувати стратегії для поліпшення роботи школи та забезпечення високої якості освіти для учнів з особливими потребами.

Список використаних джерел

1. Адаптивне управління: міжгалузеві зв'язки, науково-прикладний аспект: кол. монографія / за заг. і наук. ред. Г. В. Єльнікової. Харків: Мачулін, 2017. 440 с.
2. Бобровський М. В. Рекомендації до побудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти в закладі загальної середньої освіти. Київ: Державна служба якості освіти. 2019. 240 с.
3. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення 15.01.24).
4. Калініна Л. М. Управління новою українською школою. URL: https://lib.iitta.gov.ua/706820/1/dyg-2017-01-KalininaLM_Upravlinnya_novoju_ukr_shkoloyu.pdf/.
5. Касьянова О. М. Контрольно-аналітична діяльність керівника навчального закладу. Харків: Вид. група «Основа», 2014. 192 с.
6. Мармаза О. І. Менеджмент освітньої організації. Харків: ТОВ «Щедра садиба», 2017. 126 с.
7. Сорочан Т. М. Антикризові поради керівникові навчального закладу. URL: https://lib.iitta.gov.ua/703968/1/%D0%A1%D0%BE%D1%80%D0%BE%D1%87%D0%B0%D0%BD_5.pdf (дата звернення 18.01.24).
8. Управління якістю освіти: досвід та інновації: колективна монографія / за заг. ред.: Л. Л. Сушенцевої, Л. М. Петренко, Н. В. Житник. Павлоград: ІМА-прес, 2018. 276 с.
9. Усік А. Розвиток антикризового менеджменту керівників закладів загальної середньої освіти: теоретичний аспект. URL: <https://visnyk.chnpu.edu.ua/download/vs157/46.pdf> (дата звернення 22.01.24).

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ОСВІТНІМ ПРОЦЕСОМ

Рубан Тетяна Юрївна, здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 013 Початкова освіта, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

Інноваційність є однією з домінуючих тенденцій розвитку сфери освіти. Під терміном «інновація» – розуміємо «нововведення, цілеспрямовану зміну, яка викликає перехід системи з одного стану до іншого. Інноваційна освітня діяльність відповідає процесам внесення якісно нових елементів в освіту» [1, с. 43].

У сучасних дослідженнях існують різні підходи щодо класифікації інновацій. Тому Л.І. Даниленко дає таку класифікацію:

1) Інновації в психології та педагогіці: інновації в освіті, процесах освіти та управління;

2) Наука і промисловість: комп'ютеризація, телекомунікації, матеріально-технічне обладнання;

3) Соціальна економіка: сучасні технології розвитку особистості, інновації в правовому забезпеченні системи освіти, інновації в економіці освіти [3].

Інноваційна освітня діяльність закладу – це діяльність, завдяки якій відбувається розвиток освітнього процесу.

Інновації в управлінні – це процес здійснення цілеспрямованих змін, спрямованих на перетворення будь-яких компонентів у структурі або функціонуванні організації.

Слід погодитися з думкою Н. Побірченко про те, що основними складовими інноваційної школи є:

- цілеспрямована дослідницька діяльність педагогічних працівників;
- висока якість життєдіяльності, ніж у масовій школі;
- нове окреслення філософії школи;
- реалізація системних інновацій у практику роботи закладу освіти;
- сприятливі умови для навчання та розвитку учнів;
- верифікація (результативність інновацій) та її тиражування [2, с. 35].

Управління навчальними закладами вимагає від керівників та їх команд використання інноваційних підходів та управлінських інноваційних технологій, оригінальних ідей та нових підходів до управління. Перш за все, це вміння комплексно вирішувати проблеми, мислити та діяти творчо, вміти керувати персоналом та приймати управлінські рішення, змінювати системи та способи взаємодії з людьми (вчителями, учнями, батьками, представниками влади, громад, лідери регіональних громад тощо) [4].

Зміст управління інноваційним процесом у сучасній початковій школі охоплює різні компоненти управлінської діяльності від функцій і методів управління до прийомів управління інноваціями. Важливого значення в управлінні інноваційними процесами набувають механізми управління, а саме:

забезпечення умов для інноваційної діяльності, посилення інноваційного процесу за допомогою ризикових стимулів, підтримка ініціатив, створення інноваційного середовища та атмосфери, забезпечення систематизації та організації інноваційного процесу.

Управління інноваційною діяльністю в закладі освіти має свою специфіку та забезпечується знаннями керівника теоретичних основ менеджменту освітніх інновацій і уміннями забезпечити умови для здійснення системного психолого-педагогічного експерименту змісту освіти, його науково-методичного й організаційного забезпечення. Крім того, керівники повинні також розвивати власні здібності до творчого відтворення управлінської діяльності та професійно оволодівати функціями, формами і методами управління.

Інноваційне управління процесом у початковій школі може бути успішним лише за умови створення відповідної загальної культури, зорієнтованої на розвиток шляхом поступових нововведень. Це, у свою чергу, вимагає від керівництва школи зосередженості на формуванні спільних інтересів шкільного колективу (педагогічному, учнівському, батьківському) з метою вдосконалення навчального закладу як цілісної соціально-педагогічної організації.

Отже, на мою думку, використання інноваційних технологій сприятиме підвищенню ефективності управління в закладах освіти. Сучасні освітні технології мають забезпечувати досягнення певного рівня навчання, бути ефективною за результатами та оптимальною у часі, енергії та ресурсів. Водночас вони мають також сприяти соціальній і професійній мобільності педагогів, їх конкурентоспроможності на ринку праці та швидкій адаптації до сучасних освітніх потреб.

Список використаних джерел

1. Український педагогічний словник. К. : Либідь, 1997. 376 с.
2. Мармаза О. І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом. Х. : Основа, 2004. 240 с.
3. Освітній менеджмент : навч. посіб. / за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. К. : Шкільний світ, 2003. 400 с.
4. Онаць О. М. Взаємозв'язок стилю поведінки керівника і ефективності управління на громадсько-державних засадах. *Рідна школа*. 2012. № 8-9. С. 46-51.

ВПЛИВ БЛАГОДІЙНОЇ ДОПОМОГИ МБФ «КАРІТАС УКРАЇНИ» НА СОЦІАЛІЗАЦІЮ ДІТЕЙ

Савченко Людмила Петрівна, здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

На сьогодні проблема благодійної діяльності та її роль у соціальній роботі розглядається дослідниками різних галузей наук (соціології, соціальної

психології, соціальної роботи, соціальної філософії, історії, економіки, політології, культурології та ін.). Особливості виникнення та розвитку благодійності в Україні досліджували О. Донік, Т. Курінна, М. Лапіна (Лапіна, 2019), А. Нарадько, Р. Сербін (Сербін, 2014).

Особливості благодійності в Україні на рівні держави та її роль в соціальній роботі досліджували у своїх роботах О. Ковтун, А. Андрющенко, І. Зверева, Г. Лактіонова, М. Лукашевич, І. Мигович, С. Харченко (2003). Роль благодійності у становленні інституту соціального захисту, соціальної роботи розглядають М.Лукашевич, І.Мигович, В.Харабет (2015), І.Зверева, Г.Лактіонова (2004). Як духовне підґрунтя соціальної роботи благодійність досліджувалася в роботах М.Житник (2014), О.Човган (2015).

Із впевненістю можемо зазначити, що благодійна діяльність виконує важливі функції на сьогодні для соціальної роботи: компенсації недоліків перерозподілу суспільних благ (як матеріальних, так і нематеріальних), реалізації людиною духовної потреби в допомозі ближньому, найважливішого інструменту самоорганізації суспільства [4, с. 321], формування соціальної свідомості, «соціальної пам'яті», функцію підтримки «соціального капіталу» [2, с. 32].

Міжнародний благодійний фонд «Карітас України», який входить в одну з найбільших міжнародних мереж благодійних організацій у світі та Європі, та діє під патронатом Української греко-католицької церкви вже понад 25 років працює і в Україні.

Роль благодійної допомоги та діяльності МБФ "Карітас України в соціалізації дітей є фундаментальною і може розкриватися крізь призму таких аспектів, як:

– надання благодійної допомоги, що дозволяє надавати дітям доступ до освіти, матеріальної, натуральної, психолого-педагогічної допомоги та інших основних потреб, що є фундаментальними для їхнього здоров'я та розвитку;

– освітні та культурні ініціативи, які розкриваються крізь призму реалізації різного роду проектів та програм, спрямовані на освітню інтеграцію та культурний розвиток, допомагають дітям розширювати свій світогляд, розвивати навички та створювати умови для успішної соціалізації;

– здійснення психосоціальної підтримки. Діяльність МБФ "Карітас України спрямована на надання психологічної та соціально-педагогічної підтримки, що є важливим елементом формування позитивної соціальної ідентичності у дітей;

– розвиток соціальних зв'язків через ініціативи різних спільнот та групові заходи, діти отримують можливість будувати позитивні соціальні зв'язки, розвивати комунікативні навички та вчаться співпрацювати з іншими;

– поширення цінностей та виховання. Проекти МБФ "Карітас України сприяють формуванню у дітей цінностей та моральних принципів, що є ключовим елементом їхньої соціалізації;

– сприяння особистісному розвитку. Діяльність фонду дозволяє дітям розкривати свій творчий потенціал, розвивати унікальні таланти та навички, що сприяє їхньому всебічному особистісному розвитку [3].

Всі ці аспекти створюють комплексний підхід до соціалізації дітей, де благодійна допомога та програми МБФ "Карітас України відіграють ключову

роль у формуванні позитивного та здорового соціального оточення для молодого покоління.

Робота з дітьми в Карітас Чернігів є одним із пріоритетних напрямків соціальної роботи, що не поступається своєю важливістю соціально-гуманітарній роботі.

Робота «Просторів Дружніх до дітей» (далі ПДД) є окремою частиною проєктів (типу Кризовий центр + ПДД), або ж окремими проєктами (CFS у 16 містах), які фінансуються стейкхолдерами, з метою захисту дітей постраждалих від військових дій.

В «Карітас-Чернігів» стаціонарні ПДД працюють на локаціях в м. Чернігів, м. Ніжин та м. Прилуки, для більшого охоплення бенефіціарів відбуваються і виїзди мобільних груп до яких входять різні фахівці (соціальні працівники, психологи, тьютори, асистенти дітей, аніматори та інш.).

В Ніжинському осередку «Карітас-Чернігів» робота з дітьми проводиться за трьома напрямками [1]:

- Education – це напрям діяльності, спрямований на забезпечення доступу до якісної освіти та розвитку освітніх ініціатив для тих, хто перебуває у вразливому положенні чи потребує особливої підтримки. Даний напрям представлено роботою соціального педагога, який використовує різні інноваційні методи соціальної роботи, педагоги використовують нетрадиційні техніки для навчання іноземними мовами (англійська мова) тощо.

- Health – як напрям роботи представлений роботою дитячого психолога. Він працює з дітьми індивідуально надаючи різного роду консультації, залучаючи їх до тренінгових занять, працює з дитячо-батьківськими групами.

- Disport – даний напрям роботи розкривається через роботу аніматора (розважальні програми, дискотеки, масові заходи тощо).

Фахівці Ніжинського осередку «Карітас-Чернігів» працюють у різних формах:

- Індивідуальні заняття;
- Групові заходи;
- Масові заходи.

Серед таких форм роботи з дітьми в умовах ПДД Ніжинського осередку «Карітас-Чернігів» можна виділити: майстер-класи, творчі майстерні, банси (танці), арттерапія і кольоротерапія, робота із пластичними матеріалами, екскурсія, смакотерапія, паперопластика, дидактичні ігри, квести, дослідницька діяльність, комплексні розважальні програми тощо. Так, за другу половину 2023 року працівники різних проєктів ПДД Карітас Чернігів провели 657 групових занять, які відвідало 4373 бенефіціара [1].

Таким чином, можемо зазначити, що МБФ «Карітас України», зокрема Ніжинський осередок «Карітас-Чернігів» має значущий вплив на соціалізацію дітей на Чернігівщині через реалізацію різноманітних соціальних та освітніх програм. Організація охоплює діяльність із соціально вразливими групами населення, зокрема з дітьми з особливими потребами та надає їм ресурси та підтримку для ефективної соціалізації. Зокрема це і освітні та розвивальні

ініціативи, сприяння розвитку та самореалізації дітей, психосоціальна та соціально-педагогічна підтримка.

Загалом, діяльність МБФ «Карітас України» відіграє важливу роль у формуванні повноцінного та соціально адаптованого покоління, сприяючи включенню дітей у суспільство та розвитку їхнього потенціалу.

Список використаних джерел

1. Благодійний фонд «Карітас Чернігів». URL: <http://surl.li/qssvj> (дата звернення 17.02.2024 р.)

2. Лапіна М. Д., Кузьміна О. Благодійна діяльність у сучасній Україні *Reporter of the priazovskyi state technical university. Section: Socially-humanitarian sciences and public administration* 2019. Issue 4. С. 31–36.

3. Міжнародний благодійний фонд «Карітас України». URL: https://caritas.ua/wp-content/uploads/2019/01/caritas_ua_2011.pdf (дата звернення 17.02.2024 р.)

4. Сербін Р. А. Історико-правові аспекти розвитку благодійної діяльності. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридичної академія»: зб. наук. пр./* редкол.: С. В. Ківалов (голов. ред.), М. В. Афанасьєва (заст. голов. ред.), Ю. П. Аленін [та ін.] ; відп. за вип. М. В. Афанасьєва, МОН України, НУОЮА. Одеса: Юрид. л-ра, 2014. Т. 15. С. 321–327.

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ САМОСТІЙНОЮ НАВЧАЛЬНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ СТУДЕНТІВ ПРИ ВИВЧЕННІ ДИСЦИПЛІН

*Сороколів Владислав Вікторович, здобувач
другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 073 Менеджмент,
Ніжинський державний університет імені
Миколи Гоголя*

Організація самостійної роботи студентів є однією з найбільш актуальних проблем, які виносяться на перший план у системі освіти. Жодні методи посиленого контролю, нові форми проведення занять чи спроби вплинути на мотивацію не дають бажаного результату, якщо не приділяти належної уваги вдосконаленню самостійної роботи як аудиторної, так і поза аудиторної.

Під самостійною роботою ми розуміємо спеціально організовану навчально-пізнавальну діяльність, що враховує індивідуальні особливості студентів. Її мета – виконання навчально-професійних завдань, а також формування самостійності, активності та творчих здібностей особистості.

Розширення функцій та підвищення значущості самостійної роботи студентів призводять не лише до збільшення її обсягу, але й викликають зміни у взаємодії між викладачем та студентом, які стають рівноправними учасниками навчального процесу. Це виховує у студента навички самостійного прийняття

рішень щодо організації, планування та контролю своєї навчальної діяльності, сприяючи формуванню самостійності як важливої особистісної риси.

Самостійність виступає як важлива якість особистості, проявляючись у здатності визначати конкретні цілі та досягати їх самостійно. Цей аспект самостійності передбачає відповідальний підхід до власних дій і їхніх наслідків, а також здатність приймати обґрунтовані та нестандартні рішення.

Реформа вищої освіти, яка здійснюється в Україні, суттєво пов'язана з перехідним процесом від парадигми навчання до парадигми освіти. В цьому контексті важливо визнати, що самостійна робота не просто визначається як ключовий елемент освітнього процесу, але має стати його основою, оскільки лише ті знання, які особа здобуває самостійно, дійсно утверджуються як її стійкі досягнення. Саме тому вища освітня установа поступово переходить від "передачі" знань у формі готового продукту до спрямованості на керування самостійною навчально-пізнавальною діяльністю студентів.

Формування професійних компетенцій майбутніх випускників надто залежить від досвіду організації самостійної роботи, набутого протягом студентських років. Якщо студент протягом періоду навчання у виші не розвиває навички самостійного здобуття знань та постійного самовдосконалення, то в момент закінчення навчання він може виявитися неконкурентоспроможним на сучасному ринку праці. З даної перспективи, самостійна робота може розглядатися як моделювання їхньої майбутньої професійної діяльності, в якій відсутні викладачі, але присутні керівники, які зазвичай оцінюють самостійність працівника як одну з ключових професійних характеристик [3, с.136–138].

Отже, самостійна робота визначається як форма діяльності, метод навчання, організаційна форма та інше. Згідно з цим, мети самостійної роботи студентів включають наступне: систематизація і закріплення отриманих теоретичних знань і практичних навичок; поглиблення та розширення теоретичних знань; формування компетенцій; розвиток пізнавальних здібностей; стимулювання активності, творчої ініціативи, самостійності, відповідальності і організованості; формування самостійності мислення, здібності до саморозвитку, самовдосконалення і самореалізації; розвиток дослідницьких вмінь.

Самостійна робота вважається однією з ключових складових освітнього процесу, що включає інтеграцію різних форм індивідуальної та групової навчальної діяльності. Ця діяльність здійснюється як під час аудиторних та позааудиторних занять, які проводяться без участі викладача, так і під його прямим керівництвом. У сучасній системі навчання самостійна робота виступає визначальним елементом серед інших форм академічної діяльності студентів після практичної підготовки, може складати значну частину навчального матеріалу (наприклад, 2/3) і дозволяє розглядати набуті знання як об'єкт власної діяльності студента.

Це передбачає орієнтацію на активні методи засвоєння знань, розвиток творчих здібностей студентів та перехід від групового навчання до індивідуалізованого, враховуючи потреби та можливості кожної особистості. Це не лише збільшення часу, відведеного на самостійну роботу. Посилення ролі самостійної роботи передбачає, перш за все, оптимізацію методів та засобів

навчання, впровадження новітніх технологій, які дають студентам можливість вивчати матеріал у зручний для них час; за друге, вдосконалення методики проведення наукових досліджень студентами; за третє, покращення процедур поточного та підсумкового контролю знань студентів.

Основна ідея у стратегії організації самостійної роботи студентів полягає не в оптимізації окремих її аспектів, а в створенні умов для високої активності, самостійності та відповідальності студентів, як у аудиторії, так і за її межами, у ході всіх видів навчальної діяльності. Існує п'ять рівнів самостійної роботи. Перший рівень включає дослівне та перетворююче відновлення інформації. Другий рівень передбачає самостійну роботу за зразком. Третій рівень включає реконструктивно-змістовні завдання. Четвертий рівень – творчі (дослідницькі) роботи [4, с. 90–93].

Основними критеріями якості організації самостійної роботи є наявність контролю результатів та технічних умов виконання завдань. Використання контролю дозволяє студенту ефективно та методично засвоювати теоретичний матеріал та розвивати практичні навички з мінімальними витратами часу.

Зокрема, особливі вимоги пред'являються до змісту та формулювання завдань для самостійної роботи. Задачі повинні спрямовуватися на формування компетентностей та мати проблемний характер. Тенденція полягає у збільшенні різноманітності форм і методів самостійної роботи для надання їй диференційованого та варіативного характеру, а також для більш повного врахування індивідуальних можливостей, потреб та інтересів студентів. Бажано також збільшити кількість завдань для самостійної роботи, які базуються на інтегративній основі (внутрішньо- та міжпредметного змісту), що сприяє інтеграції окремих компонентів компетенцій у досвід і формування широких загальних і предметних компетенцій.

Для ефективного виконання самостійної роботи необхідно володіти навчальними стратегіями, які представляють собою стійкий комплекс дій, систематично організований суб'єктом для розв'язання різноманітних завдань.

Навчальні стратегії визначають спосіб та технологію виконання самостійної роботи. Ці стратегії поставляють людину перед ситуацією вибору конкретних дій із ряду можливих варіантів, що вказує на орієнтацію та активність студентів. Вони формуються засобами вже сформованих навичок обробки інформації, її оцінки, контролю та регулювання власної діяльності.

Основними компонентами навчальних стратегій є:

1. довгострокові цілі (плани, програми), які визначають організацію навчальної діяльності на перспективу (досягнення навчальних цілей);
2. технології (способи, прийоми, методи), що використовуються для досягнення навчальних цілей;
3. ресурси, які забезпечують досягнення навчальних цілей та управління навчальною діяльністю.

Навчальні дії та входящі в них алгоритми дозволяють розкрити суть навчальної задачі, спланувати послідовність її вирішення, здійснити контроль та оцінку отриманого результату.

З урахуванням процесуальних аспектів навчальної діяльності, таких як отримання та обробка інформації, планування навчальної роботи, контроль та оцінка, навчальні стратегії студентів можна класифікувати у дві групи.

В зв'язку з цим, самостійна робота має бути розглянута не лише як засіб оволодіння професійними компетенціями, але і як процес формування методичних основ самостійного вирішення професійних задач.

Таким чином, систематично організована самостійна робота може сприяти досягненню студентами ряду переваг, зокрема: отримання знань з останніх джерел, взаємодія з різноманітними джерелами інформації для розширення світогляду та удосконалення сприйняття світу, а також формування професійних компетенцій. Самостійна робота сприяє розвитку активності, самостійності, відповідальності та ініціативності як особистісних якостей. Вона може зменшити негативний вплив окремих психологічних та фізіологічних індивідуальних особливостей студентів і максимально використовувати позитивні аспекти особистості завдяки можливості самостійного вибору часу та методів роботи над навчальним матеріалом і т. д.

Проте слід відзначити, що навіть на сьогоднішній день в педагогічній практиці існують конкретні труднощі, пов'язані із використанням самостійної роботи у процесі навчання. Усі науковці згодні з тим, що самостійна робота має позитивний вплив на розвиток *cognitive* та особистісних характеристик студентів.

Однак багатозначність тлумачення поняття “самостійна робота” ускладнює управління цим процесом і час від часу ускладнює можливість ефективного її використання у навчально-виховному процесі вищих навчальних закладів. Необхідно провести подальші дослідження у напрямку вивчення інших аспектів організації та управління самостійною роботою студентів у вищих навчальних закладах.

Список використаних джерел

1. Бугра А. В. Дидактичні засади індивідуалізації самостійної навчальної діяльності з математичних дисциплін студентів вищих технічних навчальних закладів: автореф. дис.... канд. пед. наук: 13.00.09 / Терноп. нац. пед. ун-т ім. Володимира Гнатюка. Тернопіль, 2016.

2. Вакуленко І. В. Управління самостійною роботою студентів з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 2: Комп'ютерно-орієнтовані системи навчання*. Київ. 2016.

3. Сологуб В. А. Організація самостійної роботи студентів як складова професійної підготовки. 2019. № 2 (10). С. 136–138.

4. Хом'як І. Самостійна робота в системі навчальної діяльності студентів. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Педагогічні науки*. 2016. № 1(1). С. 90–93.

5. Шевчук М.О., Киричок І.І., Новгородська Ю.Г. Проблеми управління самостійною роботою студентів вищих навчальних закладів. *Молодий вчений*. 2018. №2.

УПРАВЛІНСЬКИЙ ВЕКТОР РОЗВИТКУ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ

*Тичина Світлана Володимирівна,
здобувач другого (магістерського) рівня
вищої освіти спеціальності 231 Соціальна
робота. Ніжинський державний
університет імені Миколи Гоголя*

Характерною ознакою сучасного управління закладами позашкільної освіти є спрямованість на уникнення невизначеності. Задля цього застосовуються сучасні методи управління змінами, які сприяють здійсненню культурних змін у закладі, сприяють толеранції невизначеності в організаційному середовищі закладу. У процесі управління змінами в таких складних умовах великого значення набувають зразки культури та вміння викликати в колективі закладу позашкільної освіти розуміння доцільності добровільного підпорядкування змінам. Здатність освітнього закладу до передбачення і планування свого майбутнього є необхідним вмінням його керівників, адже належне передбачення майбутнього є вирішальною складовою успішного функціонування й існування організації [4, с. 22].

Варто відзначити важливий аспект сучасних суспільних змін, пов'язаних з демократією та її впливом на бачення, розуміння та переоцінку усталених положень в освітньому процесі. Забезпечення рівних можливостей для всіх членів суспільства, незалежно від їхніх індивідуальних особливостей чи обмежень, є суттєвою складовою демократичних процесів [1, с. 25]. Позитивні зміни свідчать про поступовий розвиток у напрямку інклюзивної освіти. Зняття бар'єрів та розширення прав батьків створюють умови для більшого включення дітей з особливими освітніми потребами у навчальний процес. Однак, важливо при впровадженні інклюзивної освіти враховувати індивідуальні потреби кожного учня, забезпечуючи належні ресурси та підтримку. Крім того, необхідним є моніторинг ефективності цієї системи та внесення необхідних змін для покращення якості освіти. Усі ці зусилля спрямовані на створення справедливого та інклюзивного суспільства, де кожна особа має можливість розвивати свій потенціал та активно брати участь у його житті [1, с. 30].

Проблеми освіти дітей із особливостями психофізичного розвитку розглядають багато вчених, як у соціальній, так і спеціальній педагогіці (Л. Гречко, В. Засенко, А. Колупаєва, М. Матвєєва, С. Миронова, Н. Савінова, В. Синьов, О. Чопік, Л. Фомічова, А. Шевцов та ін.). Оцінка зарубіжного та вітчизняного досвіду може стати цінним ресурсом для розвитку власної системи інклюзивної освіти [2, с.48]. Б. Бенеті і Бут Т. – це відомі зарубіжні вчені, які внесли вагомий внесок у розуміння інклюзивної освіти. З вітчизняних дослідників, Н.З. Софі та Ю.М. Найда, також відіграли важливу роль у вивченні питань інклюзивної освіти в українському контексті. Дослідження А.А. Колупаєвої [2, с.50] і С.М. Єфімової щодо зарубіжного досвіду організації систем управління освітою дітей з особливими потребами також є дуже актуальними. Це може допомогти в засвоєнні кращих практик та підвищенні

ефективності управління інклюзивною освітою в Україні. Здійснення подальших наукових досліджень у цій області та використання здобутих знань для практичного застосування можуть сприяти подальшому розвитку інклюзивної освіти в Україні.

Організації інклюзивного навчання в системі позашкільної освіти передбачає забезпечення рівних прав дітей з особливими освітніми потребами на якісну позашкільну освіту, розвиток їх здібностей та обдарувань, задоволення їх інтересів, духовних запитів і потреб у професійному визначенні.

Важливим питанням є адаптація освітнього процесу – пристосування фізичного середовища, освітніх програм, способів організації занять, добір оптимальних методів та інструментів навчання відповідно до індивідуальних потреб та можливостей дитини з особливими освітніми потребами.

Інклюзивна освіта спрямована на те, щоб забезпечити всім дітям, включаючи тих, у кого є особливі потреби, можливість отримати якісну освіту в закладах середньої освіти. Для цього важливо розвивати ідею безбар'єрності освітнього середовища, створення інклюзивного простору установи, формування толерантності, взаємопідтримки і поваги один до одного у колективах дітей, батьків та педагогів.

Ідея інклюзії базується на принципах рівноправ'я, взаєморозуміння та прийняття різноманітності. Для дітей з обмеженими можливостями важливо не лише забезпечити доступ до освіти, але й створити умови, щоб вони могли успішно і ефективно взаємодіяти з іншими дітьми, розвивати свій потенціал та відчувати себе повноправними учасниками освітнього процесу. Цей підхід допомагає вирішувати питання соціальної ізоляції, підвищує самооцінку дітей з особливими потребами та сприяє формуванню інклюзивного суспільства, яке поважає різноманітність та надає кожному індивіду можливість реалізувати свій потенціал [3, с.15].

Особливі освітні потреби у дитини можуть виникати з різних причин і бути обумовлені різними (фізичними, психологічними, чи соціальними) факторами. Важливо враховувати, що кожна дитина унікальна, і освітні потреби можуть виявлятися внаслідок індивідуальних особливостей та життєвого шляху. Розглянемо загальні причини, які можуть призводити до появи необхідності задоволення освітніх потреб, які визначені статусом «особливі». Це:

- Медичні фактори. Фізичні обмеження: деякі діти можуть мати фізичні обмеження, такі як порушення рухової системи або інші медичні стани, які впливають на їхню здатність до навчання. Порушення слуху чи зору: діти із значними проблемами слуху або зору можуть потребувати спеціальних підходів у навчанні та використанні спеціальних засобів [1, с.47].

- Порушення розвитку дитини. Аутизм: діти з аутизмом можуть потребувати індивідуалізованого підходу до навчання та підтримки в соціальному взаємодії. Синдром Дауна та інші генетичні порушення: деякі генетичні умови можуть призводити до специфічних освітніх потреб. Деякі діти можуть мати специфічні генетичні відхилення або синдроми, що можуть впливати на розвиток їхніх освітніх здібностей. Діти, які стикалися з ускладненнями

вагітності або пологів, можуть розвиватися з відхиленням або порушенням розвитку.

- Психічні та емоційні проблеми. Депресія чи тривожність: діти, які мають проблеми з емоційним станом, можуть потребувати підтримки психолога чи інших спеціалістів. Поведінкові порушення: деякі діти можуть мати труднощі в контролі поведінки, що вимагає спеціального підходу. Деякі діти можуть мати неврологічні або психічні стани як основні або супроводжуючі інші медичні діагнози, які впливають на їх здатність до навчання.

- Соціальні чинники. Мовні чи культурні бар'єри: діти, які зростають в різних культурних чи мовних середовищах, можуть потребувати додаткової підтримки для вивчення нової мови або в адаптації до нового соціокультурного середовища [3, с.20].

Ці фактори можуть взаємодіяти між собою, і підходи до освітнього процесу для дітей з особливими освітніми потребами часто вимагають індивідуалізації та спеціалізованих стратегій для кожного конкретного випадку.

Необхідними стають додаткова постійна чи тимчасова спеціальна підтримка, яка має охопити весь спектр потрібного дитині з особливими освітніми потребами, особистісно орієнтоване спрямування освітнього процесу для розкриття творчого потенціалу дитини з урахуванням природних нахилів, здібностей, індивідуальних можливостей та підбір методів для її самореалізації з метою становлення соціально компетентної особистості.

Взаємодоповнювальні команди дозволяють вирішити велику частину проблем, з якими стикається освітня установа в організації інклюзивного середовища. Однак така команда теж може зайти в глухий кут, впасти у відчай і виявитися неефективною. Успіх або провал команди визначається тим, як спілкуються і взаємодіють її члени. Успішний лідер уміє перетворити деструктивний, дисфункціональний конфлікт у конструктивний, згуртувавши взаємодоповнювальну команду на основі спільних поглядів і цінностей. Члени команди повинні використовувати правильний процес прийняття рішень, щоб діяти спільно і розуміти одне одного. У команді забезпечення інклюзивного потенціалу закладу освіти мають працювати ті, хто викликає довіру і повагу. Обов'язки кожного мають відповідати особливостям його стилю, а структура обов'язків у цілому повинна забезпечувати виконання всіх раЕІ-функцій.

Список використаних джерел

1. Інклюзивне навчання дітей з порушеннями психофізичного розвитку: навч.-метод. посіб. / Н.В. Савінова, М.І. Берегова, Д. М. Борулько. Миколаїв : видавець Торубара В.В., 2020. 114 с.

2. Колупаєва А. А. Навчання дітей з особливими освітніми потребами в інклюзивному середовищі: навчально-методичний посібник. Харків: Вид-во «Ранок», 2019. 304 с.

3. Психолого-педагогічний супровід дитини з особливими освітніми потребами в умовах Нової української школи / укладачі Литвин І.М., Гавриленко Т.Л. Черкаси : «ЧОПООП Черкаської обласної ради». 2020. 76 с.

4. Управління закладом позашкільної освіти: сучасні тренди, співпраця, проекти: посібник / за науковою редакцією, упорядкуванням О. Просіної, Я. Швень. Біла Церква, ТОВ “Білоцерквдрук”, 2020. 252 с.

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК КЛЮЧОВИЙ ЕЛЕМЕНТ ЕФЕКТИВНОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*Федоренко Дар'я Олександрівна,
здобувачка першого (бакалаврського) рівня
вищої освіти спеціальності 013 Початкова
освіта, Ніжинський державний університет
імені Миколи Гоголя*

У сучасному світі, де ритм життя надто швидкий, а вимоги до освітнього процесу високі, вміння правильно розподіляти час стає критично важливим. Студентам доводиться поєднувати навчання, роботу, особисте життя та інші зобов'язання, що робить тайм-менеджмент необхідним інструментом для досягнення успіху та забезпечення збалансованого стилю життя.

З-поміж основних завдань тайм-менеджменту розрізняють наступні:

- 1) підвищення власної працездатності;
- 2) постійний контроль за якістю виконаного;
- 3) аналіз щоденного розпорядку дня та його оптимізація;
- 4) вдосконалення навичок використання бюджету власного часу;
- 5) вміння відмовлятися від неефективних і нераціональних видів діяльності;
- 6) раціональне планування часу й виконання всіх поставлених завдань у визначені проміжки часу;
- 7) правильна організація часу для діяльності та відпочинку [2, с. 88-89].

Розглянемо основні аспекти, що підкреслюють важливість тайм-менеджменту для студентів та його позитивний вплив на їхнє навчання та особистий розвиток:

- тайм-менеджмент допомагає визначити пріоритети та ефективно розподілити час між різними завданнями. Це дозволяє досягати кращих результатів за коротший період.

- завдяки плануванню та управлінню часом можна краще орієнтуватися в досягненні своїх цілей. Розбивши цілі на менші кроки, простіше крок за кроком наближатися до їх досягнення.

- організоване управління часом допомагає уникати ситуацій, коли відчувається надмірний тиск через велику кількість завдань або неупорядкованість.

- правильне управління часом дозволяє звільнити більше часу для важливих речей в житті, таких як сім'я, друзі, хобі, відпочинок тощо.

- тайм-менеджмент допомагає зосередитися на важливих аспектах освітнього процесу, а також уникнути зайвих затримок у їхньому розвитку.

- в сучасному світі, де багато завдань можна виконати за допомогою технологій, правильний тайм-менеджмент допомагає оптимізувати використання цих інструментів та зменшити час, витрачений на рутинні роботи.

- вільний час, який можна виділити завдяки ефективному тайм-менеджменту, може бути використаний для саморозвитку, навчання нових навичок, читання книг та вдосконалення себе.

- правильний баланс між роботою, особистим життям і відпочинком сприяє покращенню фізичного і психічного здоров'я [5].

Ефективне використання тайм-менеджменту передбачає врахування індивідуальних особливостей особистості таких як: біологічний годинник, тип організації часу, темперамент, що допоможе максимально підвищити продуктивність розумової діяльності. Також важливо враховувати негативні чинники, які відволікають від процесу діяльності та значно знижують її продуктивність.

Отже, тайм-менеджмент сприяє більш ефективному управлінню власним життям, досягненню цілей та результативності діяльності

Підтвердженням цієї думки є книга "Getting Things Done" Девіда Аллена, автор пропонує систему GTD (Getting Things Done), яка допомагає організувати робочі процеси та реагувати на завдання. Головна ідея книги полягає в тому, що людський мозок може зосереджуватися лише на обмеженій кількості інформації, і вчасне виконання завдань допомагає уникнути перевантаження та забуття, структуроване планування може значно полегшити управління завданнями [1].

Дослідження вчених та дослідників: Брада Еона, Аїда Фабера та Александра Паначчіо, які провели мета-аналіз, щоб оцінити вплив тайм-менеджменту на продуктивність та благополуччя, виявили, що тайм-менеджмент має зв'язок із робочою продуктивністю, академічними досягненнями та благополуччям. Також відзначено негативний зв'язок зі стресом. Це дослідження висвітлює важливість ефективного управління часом. Крім того, при вивченні зв'язку між тайм-менеджментом та життєвим задоволенням виявлено, що особи, які вміють ефективно управляти часом, менше схильні до нудьги та відчувають більше задоволення від життя. Таким чином, дослідження вчених допомагають розуміти важливість тайм-менеджменту для нашого благополуччя та продуктивності діяльності [4].

За даними Gallup, 88% студентів виражають бажання покращити свої навички тайм-менеджменту. Це вказує на те, що значна кількість студентів відчувають необхідність у більш ефективному управлінні часом та організації своїх завдань. Високий рівень академічних вимог може призводити до почуття недостатньої продуктивності, і саме тому студенти прагнуть вдосконалити свої навички у цій сфері. Також є цікаві статистичні факти, що 82% людей не мають системи тайм-менеджменту. У середньому людина випробовує 13 методів тайм-менеджменту. Витративши 10-12 хвилин на планування свого дня, можна зекономити дві години часу. Ці дані підкреслюють важливість ефективного управління часом для досягнення успіху та збереження здоров'я [3].

Отже, управління часом формує ціннісний підхід до самого себе, сприяє особистісному самовдосконаленню й саморозвитку особистості майбутнього вчителя.

Список використаних джерел

1. Девід Аллен. Як упорядкувати справи. Мистецтво продуктивності без стресу. URL : <https://knigoed.club/page-89-917-jak-uporjadkuvati-spravi-mistectvo-produktivnosti-bez-stresu-devid-allen.html> (дата звернення 30.01.2024).
2. Дудка Т. Педагогічна технологія «тайм-менеджмент» як засіб формування професійного інтересу студентів до туристичної діяльності. Обрії. 2014. № 1. С. 20–23.
3. Слушна статистика тайм-менеджменту. URL : 23 Слушна статистика тайм-менеджменту [2023]: факти, дані та тенденції – Zipria (дата звернення 29.01.2024).
4. Чи працює тайм-менеджмент?. URL : Чи працює тайм-менеджмент? Мета-аналіз | ПЛОС ПЕРШИЙ (plos.org) (дата звернення 29.01.2024).
5. Що таке тайм-менеджмент? Основи управління часом. URL : <https://edin.ua/shho-take-tajm-menedzhment-osnovi-upravlinnya-chasom/> (дата звернення 28.01.2024).

УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ОСВІТНЬОЇ УСТАНОВИ

*Хитра Вікторія Олексіївна, здобувачка
другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 013 Початкова освіта,
Ніжинський державний університет імені
Миколи Гоголя*

Ефективне вирішення ключових освітніх завдань залежить від якості управління, яке здійснюється в навчальних закладах, від компетентності, здібностей та навичок керівників, а також від їх розуміння змісту, методів і форм ефективного управління. Для реалізації цих компетенцій необхідна спеціальна підготовка, яка сформує управлінську культуру. Від управлінської культури керівника також залежить ступінь задоволеності працівників своєю роботою, ефективність внутрішньої комунікації, розвиток професійного потенціалу колективу та здатність адаптуватися до змін у сучасному освітньому середовищі. Успішна управлінська культура сприяє формуванню позитивного внутрішнього клімату, що, в свою чергу, сприяє підвищенню якості навчального процесу та взаємодії всіх учасників освітньої системи.

Враховуючи наявність постійних змін в суспільстві як українському, так і світовому, необхідно переосмислювати зміст, форми і засоби управлінської культури відповідно до реалій сьогодення, виховувати управлінців нового покоління. Концепція Нової української школи вимагає ефективного управління в освітній галузі, що створює необхідність у зміні підходів до підвищення кваліфікації та оцінки ефективності діяльності керівників закладів освіти, відборі на навчання нових кадрів на управлінські позиції в закладах освіти [2].

Аналіз наукової літератури свідчить, що питання управлінської культури були об'єктом досліджень таких дослідників, як Т. Діл, Т. Пітерс, В. Сате, Е. Шейн, К. Шольц, а також В. Бондар, Л. Даниленко, Ю. Конаржевський, І. Литвинов, Л. Данилова, Т. Куценко, Л. Рибалко [1; 2; 3].

«Управлінська культура – це різновид професійної культури, який складається з політичної, правової, адміністративної, менеджерської, організаційної, соціально-психологічної, інформаційної, комунікативної та економічної культур і є інтегральним утворенням щодо системи знань і вмінь, особистісних якостей, мотивів і цінностей, що реалізуються під час управління» [1].

Управлінська культура в освітньому секторі представляє собою комплекс знань, навичок і професійних якостей, необхідних для ефективного керівництва освітнім процесом. Ця культура базується на постійному самовдосконаленні та орієнтації на особистісний розвиток. Зміст управлінської культури містить інформаційний, соціально-психологічний, правовий аспекти, а також аспекти культури організації праці та взаємодії [1; 2].

Структура управлінської культури керівника закладу освіти включає наступні складові: мотиваційно-ціннісний аспект (фактори мотивації, розкриття здібностей та саморозвиток керівника), змістово-процесуальний чи професійний аспект (наявність спеціалізованих знань та навичок) та особистісно-рефлексивний аспект (індивідуально-психологічні особливості керівника, його здатність до самоаналізу, чесність і повага до інших осіб) [2].

У рамках управлінської культури, ключовими професійними вміннями керівника закладу освіти є володіння спеціальними знаннями з управлінської культури, здатність приймати ефективні та обґрунтовані управлінські рішення, розробляти та впроваджувати стратегії розвитку освітньої установи та її персоналу. Крім того, важливими навичками є організація високопродуктивної діяльності, сприяння самореалізації працівників, їхньому самопізнанню й саморегуляції, а також демократичний та гуманний підхід у взаємодії з колективом [1; 2].

До основних компонентів управлінської культури директора школи відносяться наступні:

- етика управління, яка є невід'ємною частиною загальної етичної культури і визначає професійну чесність, гідність, відповідальність та характеризується самокритичністю, об'єктивністю у судженнях, відкритістю тощо;
- організаційна культура, яка відображає рівень професійної діяльності;
- загальна культура особистості керівника, яка визначає духовну зрілість особистості керівника;
- розумова культура як ключова характеристика професійної діяльності управлінця;
- комунікативна культура, або культуру спілкування, яка виражається у здатності налагоджувати стосунки, гармонізувати середовище, а також правову, естетичну, екологічну культури [4].

Інші дослідники виділяють такі компоненти управлінської культури відповідно до її складових: політична, правова, адміністративна, менеджерська,

організаційна, соціально-психологічна, інформаційна, комунікативна та економічна [1].

Отже, управлінська культура керівника навчального закладу є ключовим фактором для забезпечення ефективного функціонування освітньої установи. Вирішення стратегічних завдань у галузі освіти прямо залежить від якості управління в навчальних закладах та від компетентності, здібностей та навичок їхніх керівників.

Список використаних джерел

1. Вознюк В. С. Позитивний імідж навчального закладу й управлінська культура його керівника. *Педагогічний пошук*, 2016. № 2. С.12-16.
2. Григораш О. В. Акмеологічна оцінка управлінської культури керівника закладу освіти. *ББК 74.4 О-72 Рецензенти*. 2020. С. 255-260.
3. Кравчук О. Управлінська культура керівника навчального закладу як чинник ефективного функціонування освітньої установи. *Витоки педагогічної майстерності. Серія: Педагогічні науки*. 2015. № 15. С. 144-148.
4. Тимошко Г.М. Організаційна культура керівника загальноосвітнього навчального закладу як основа управлінської культури в педагогічному менеджменті. *Проблеми освіти: Збірник наукових праць*. Київ, 2013. Вип. 74. Ч. 1. С. 73-79.

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ ЧЕРЕЗ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБІГУ: ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОЦЕСІВ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ НАВЧАННЯ

*Шиманська Катерина Русланівна,
здобувачка другого (магістерського) рівня
вищої освіти спеціальності 013 Початкова
освіта, Ніжинський державний
університет імені Миколи Гоголя*

У сучасному освітньому середовищі зростає необхідність у постійних інноваціях для ефективного управління закладами освіти. Це вимагає розробки та впровадження новаторських підходів, які сприятимуть вдосконаленню управлінських процесів та підвищенню якості навчання.

Процеси глобальних змін, які на даний етап розвитку українського суспільства, а також освіти зокрема, примушують переглядати підходи до управління навчальними закладами. Особливо важливими в цьому контексті є новаторські методи впровадження інформаційно-комунікаційних технологій, спрямованих на забезпечення доступності та ефективності освіти, покращення освітнього процесу та підготовку молодого покоління до життєдіяльності в інформаційному суспільстві [1, с. 43]. Цифрова трансформація управління освітою та освітніми процесами нині є невід'ємною реальністю. Використання електронного документообігу тепер вважається не лише актуальним, але й

обов'язковим відповідно до законодавчих норм. Згідно з Наказом Міністерства освіти і науки України від 08 серпня 2022 року № 707 "Про затвердження Порядку ведення ділової документації в електронній формі у закладах загальної середньої освіти", зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 9 вересня 2022 року за № 1029/3836, усі заклади загальної середньої освіти повинні впровадити електронний документообіг та затвердити наказ про ведення ділової документації в електронній формі [3, с. 18].

Характеристиками, що забезпечують високу ефективність систем електронного документообігу, є відкритість в межах, інтеграція з прикладним програмним забезпеченням, специфічне зберігання та використання, маршрутизація документів, контроль доступу, відстеження та облік. Системи електронного документообігу будуються модульно, а їх API є відкритим. Це дає можливість додавати нові функціональності або вдосконалювати існуючі.

Дослідження розвитку електронного документообігу в освітніх та інших установах висвітлені в працях таких вчених, як І. Балагурі, В. Вергунов, С. Добровська, Н. Зайченко, С. Кириленко, Л. Костенко, А. Кришина, Н. Мініна, В. Петрова. Багато публікацій на цю тему також належать дослідникам М. Сороки та В. О. Сухомлинського, таким як Т. Букшина, І. Коваленко, Т. Судіна [2, с. 134-190].

Г. Асєєв та Г. Баласанян визначили процедури, які виконуються при опрацюванні офіційних документів. Для кожної процедури вони визначили набір параметрів у файлі опису параметрів, які формують зміст елемента запису файлу. Кожен запис ідентифікується номером процедури тощо [6, с. 133].

М. Величкевич представив монографію "Електронний документообіг, тенденції та перспективи", в якій висвітлив основні вимоги до системи електронного документообігу та пріоритети. У монографії сформульовано основні принципи побудови та функціонування інтегрованих організацій, а також проведено аналіз систем електронного документообігу та перешкод, які можуть виникнути під час їх впровадження [1, с. 20].

Основними завданнями системи електронного документообігу є організація інформації на основі принципів забезпечення електронного зберігання та безпечної роботи з нею. Це включає розмежування прав доступу користувачів, що забезпечується авторизацією та іншими умовами. Інформаційна безпека забезпечується розмежуванням прав, захистом від несанкціонованого доступу, захистом від збоїв та можливістю відновлення даних.

Кожен ЕЦП повинен мати стандартні права доступу до об'єктів системи, такі як контроль, редагування, версіонування та читання. Розмежування прав користувачів здійснюється на рівнях сервера, папки та функцій. Електронний цифровий підпис разом із розмежуванням прав забезпечує комплексний контроль за безпекою документів.

Впровадження електронного документообігу має на меті покращення управління закладами освіти, забезпечення оперативності, достовірності та цілісності інформації, що використовується в освітній діяльності. Автоматизація цих процесів дозволяє органам управління освітою отримувати актуальну інформацію та приймати ефективні управлінські рішення. Впровадження

електронних класних журналів також є складовою цього процесу, забезпечуючи точність та доступність інформації про успішність та відвідування учнів [4, с. 250].

З новими умовами управління освітнім процесом у сучасних закладах освіти, де вони відіграють визначальну роль у впровадженні інновацій, виникає необхідність особливої уваги до професіоналізації керівників. Однією з ключових складових інноваційного управління закладом освіти є розробка та впровадження стратегій, спрямованих на підвищення ефективності управлінських процесів. Зокрема, важливо використовувати сучасні інформаційні технології для автоматизації адміністративних функцій та моніторингу академічної діяльності.

Під терміном «інновація» розуміється «нововведення, цілеспрямована зміна, що викликає перехід системи з одного стану до іншого. Інноваційна освітня діяльність відповідає процесам внесення якісно нових елементів в освіту» [1, с. 20].

У сучасних умовах вчителі повинні осмислити свою роль у втіленні гуманістичної парадигми освіти, освоїти нові інтелектуальні вміння та підняти рівень своєї самосвідомості. Важливо не лише розуміти принципи, але і володіти новими інтелектуальними операціями, що піднесуть рівень громадської свідомості на більш високий науковий рівень. Нині суспільству потрібен не лише фахівець із знаннями, управлінський геній чи відданий виконавець, але, перш за все, професіонал, здатний до самовдосконалення, орієнтований на творчість; особистість, яка володіє новим мисленням, демократичним стилем діяльності та високою громадською самосвідомістю і правовою культурою. Ці завдання може виконати вчитель, спираючись на принципи гуманізму, цілісності, природної відповідальності, суб'єктності та демократизму [3, с. 123].

Ще однією важливою сферою для впровадження інновацій є педагогічний процес. Використання сучасних методик навчання, активне впровадження інтерактивних технологій та педагогічних ігор можуть значно підвищити інтерес студентів до навчання та покращити їхні академічні результати.

Впровадження електронного документообігу в закладах загальної середньої освіти є ключовим напрямом розвитку інноваційних та сучасних технологій, спрямованим на ефективне управління та контроль документообігу для швидкості виконання завдань та оптимізації часу. Застосування інформаційно-комунікаційних технологій, включаючи хмарні технології, активно розвивається у галузі освіти, оскільки сучасний світ необхідно зберігати обчислювальну техніку [5, с. 19].

Спільне використання систем електронного документообігу та інформаційних сховищ сприяє систематизації та консолідації інформації для полегшення аналізу та звітності. У великих обсягах даних можна виявити приховані закономірності і приймати ефективні рішення на основі методів вилучення інформації. Все це можливо лише в системах управління, що ґрунтуються на електронному документообігу. Електронні технології сприяють управлінню знаннями, надаючи автоматизований та централізований обмін

інформацією і створюючи основу для рішень, які базуються лише на необхідній інформації з усіх доступних джерел [6, с. 43].

Необхідно враховувати виклики, які можуть виникнути при впровадженні інновацій у закладі освіти. До них відносяться фінансові обмеження, недостатність кваліфікованих кадрів та опозиція з боку деяких членів колективу. Однак правильно спроектована стратегія та система підтримки можуть допомогти подолати ці труднощі [2, с. 31].

Самостійність та відповідальність закладу освіти в академічних, кадрових і фінансових питаннях призводять до зменшення або навіть усунення бюрократичного втручання в шкільне життя.

Ми вважаємо, що спрощення документообігу в школах може бути досягнуто за допомогою таких інструментів, як електронні щоденники та журнали, які можна оформлювати без необхідності роздрукування на папері. На даний момент цю практику використовують лише кілька шкіл, тому важливо розповсюджувати та підтримувати цю можливість у сфері освіти. Керування цими документами повинно здійснюватися онлайн [4, с. 148].

Логічним буде поступове впровадження повного електронного документообігу, спочатку в межах шкіл, а з часом – у взаємодії між школами та іншими державними установами. Спрощення інструкцій з діловодства допомагає зменшити витрати на збір, обробку та передачу інформації, оптимізуючи та мінімізуючи потоки даних за допомогою новітніх технологій автоматизації. У закладах середньої освіти це вплине на ефективність роботи при підготовці документів, оскільки єдиним інструментом для пошуку та аналізу даних стане загальношкільний інформаційний простір [5, с. 67].

Отже, інноваційні підходи до управління закладом освіти є необхідним елементом для сучасного освітнього процесу. Вони сприяють покращенню управлінських процесів та підвищенню якості навчання. Реалізація інновацій вимагає уважного вивчення досвіду в сфері управління освітою та застосування передових підходів. Удосконалення управління освітою приводить до численних переваг, таких як автоматизація процесів, раціоналізація управлінської бюрократії, централізація баз даних і раціональне використання бюджетних ресурсів за рахунок відмови від паперової документації. Запровадження електронної шкільної документації стає ефективним рішенням для максимальної залученості всіх учасників освітнього процесу. Основними вимогами до документообігу є уникнення дублювання та, головне, забезпечення швидкого обігу документів з мінімальними витратами часу та простими засобами. Елементами документообігу є вхідні, вихідні та внутрішні документи, їх передперегляд, реєстрація, адміністративний розгляд і інформаційно-довідкова робота. Для забезпечення ефективного використання інформації та надання експертам всієї необхідної інформації, відомства повинні володіти розумною системою пошуку [3, с. 78].

Використання електронного документообігу в школах має численні переваги. Цей перехід сприятиме підвищенню ефективності процедур створення, надсилання та доставки документів, обчислення та зберігання документів, забезпечить їхню цілісність та конфіденційність, економію бюджетних коштів

завдяки ефективному використанню електронного архіву, а також надасть можливість швидкого пошуку та перегляду електронних документів. Узагальнюючи, можна стверджувати, що ці заходи суттєво вплинуть на поліпшення загальної організації документаційного забезпечення управління закладом освіти.

Список використаних джерел

1. Баханов К. О. Сучасна шкільна історична освіта: інноваційні аспекти : монографія. Донецьк : ТОВ «Південь-Схід, ЛТД», 2005. 384 с.
2. Бондарчук О. І., Пінчук Н. І., Рождественська Д. Б. Розвиток мотивації вдосконалення психологічної компетентності керівників освітніх організацій в умовах очно-дистанційної форми навчання : спецкурс для слухачів очно-дистанц. форми навч. в сист. післядиплом. пед. освіти / Нац. акад. пед. наук України, Ун-т менедж. освіти. Київ : Ун-т менедж. освіти, 2012. 32 с.
3. Мармаза О. І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом. Харків: Видав. гр. «Освіта», 2004. 204 с.
4. Найдьонов І. М. Основи освітянського менеджменту: навч. посіб. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал», 2019. Ч. 2. 270 с.
5. Чукут С.А., Буряченко К.Л. Блокчейн чи система електронного документообігу: сучасні тенденції впровадження в органах виконавчої влади України. Інвестиції: практика та досвід. 2018. № 1. С. 70-76.
6. Шувалова Н.Н. Основи діловодства. Мова службового документа. [URL:https://stud.com.ua/21890/dokumentoznavstvo/sistemi_avtomatizatsiyi_dilovodstva](https://stud.com.ua/21890/dokumentoznavstvo/sistemi_avtomatizatsiyi_dilovodstva) (дата звернення: 18.01.2024).

УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛІВ

*Шпак Оксана Анатоліївна, здобувачка
другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 013 Початкова освіта,
Ніжинський державний університет імені
Миколи Гоголя*

Серед реалій сьогодення особливе місце посідає проблема освіти, яка привертає увагу науковців, практиків, зокрема, її сектор управління. Актуальність цієї проблеми зумовлена, насамперед, необхідністю реформування освіти, модернізації галузі управління. Як засвідчує практика, закріплені десятиліттями механізми праці педагогів важко піддаються трансформації, тому набуває актуальності питання зовнішнього впливу керівників шкіл на активізацію діяльності вчителів з професійної самокорекції та самовдосконалення.

Педагогічна діяльність в якій би формі вона не відбувалася – це складна за функціональною структурою та психологічним змістом праця, яка потребує від педагога прояву всіх властивостей і характеристик його особистості. Педагогічна діяльність по суті є управлінською, але і вона потребує управління з боку керівника загальноосвітнього закладу та удосконалення.

Управляти – означає приводити до успіху й самореалізації інших. Нова філософія освіти потребує формування вчителя нового типу, ставить завдання щодо підготовки вчителя-гуманіста, здатного до самовдосконалення, саморозвитку, рефлексії, спроможного вільно орієнтуватися у соціальних і природних умовах, який розуміє особливості розвитку культури, необхідності в духовному зростанні, всебічному розвитку особистості, досягненні вершин на кожній сходинці освіти. Але в реальному житті педагогічний колектив не може бути ідеальним.

У результаті проведеного аналізу професійної діяльності педагогів нашої школи було встановлено, що 14 % вчителів мають недостатню методичну та фахову підготовку, є проблеми з налагодженням дисципліни під час уроків; 19 % – це вчителі пенсійного віку, які мають вагомий досвід роботи, користуються традиційними методиками викладання, звикли до авторитарного стилю в освітньому процесі; 19% – це молоді, активні, перспективні педагоги, які активно навчаються, прагнуть впроваджувати інноваційні методики, але їм не вистачає досвіду. Решта педагогів є ядром нашого колективу – досвідчені, методично грамотні, мають ґрунтовні знання предмету, що викладають. Кожна з цих категорій вчителів мають потреби у вдосконаленні професійної майстерності. Удосконалення професійної майстерності є основою методичної роботи, за яку відповідає заступник директора з НВР. Саме на нього покладений обов'язок щодо забезпечення освітнього процесу, сприяння організації та саморегулюванню, розвитку педагогічного колективу, розроблення й впровадження технологій, покликаних налагодити ефективну взаємодію всіх учасників освітнього процесу, а це б, у свою чергу, забезпечувало високу результативність у навчанні.

Основна вимога сьогодення, яку висуває суспільство перед педагогами – це конструювання сучасного уроку з використанням інноваційних технологій та вміння здійснювати його самоаналіз. У закладі освіти щорічно планується робота «Школи молодого вчителя», налагоджено наставництво. У роботі з молодими педагогами визначено головне завдання: допомога в усвідомленні свого покликання, прокласти шлях до саморозвитку і професійно-освітньої траєкторії. Основні акценти роботи: конструювання різних типів уроку, вміння співпрацювати з дітьми, знання нормативних документів, робота зі шкільною документацією, знання вікових особливостей учнів.

Ці вимоги зумовлюють вибір певних видів і технологій управління, що ґрунтуються на засадах партнерства, демократичності, врахування думки підлеглого, колегіальності прийняття рішень, творчого підходу до вирішення освітніх проблем. Таким є партисипативний вид управління, заснований на участі працівників у прийнятті рішень або спільних заходів у прийнятті рішень. Результатом є покращення міжособистісних відносин, зростання інформованості в педагогічній сфері, розуміння дієвості прийнятих рішень. Позитивно зарекомендувала себе технологія колективного планування – організація колективного планування роботи, реалізації потреб і можливостей членів педагогічного колективу, що дає змогу створити групу однодумців, які володіють навичками управлінської діяльності. Безумовно, важливою в управлінському

процесі вважаємо технологію підтримки освітніх ініціатив та педагогічної творчості – забезпечення умов для розробки і реалізації інноваційних ідей суб'єктами освітнього простору навчального закладу. Управлінська підтримка реалізується шляхом упровадження заходів для активізації інноваційної діяльності педагогів, створення умов для ініціативи і творчості, розвитку і запровадження ідей.

Серед ефективних методів щодо стимулювання педагогів використовуємо моральне стимулювання, участь учителів в управлінні, підтримка керівництва й педагогічного колективу, професійний і кар'єрний ріст учителя. Такі підходи в управлінні навчальним закладом дали змогу сформувавши модель учителя, що володіє інноваційними технологіями навчання й виховання, професіонал, майстер, соціально активна особистість, здійснює індивідуальний підхід, удосконалює методику викладання предметів, виховує творчу особистість учнів – майбутній науковий та інтелектуальний потенціал країни, демократичний у спілкуванні з учнями, відповідальний та вимогливий. Такий педагог має розвинутий організаційний талент, займається самоосвітою, залучає до науки учнів.

Список використаних джерел

1. Линвинюк Л. Педагогічне стимулювання професійного зростання вчителів з низьким рівнем самооцінки. *Рідна школа*. 2004. № 11. С.31-33
2. Перехейда О. Стимулювання професійної майстерності педагога – важливий чинник управління. *Рідна школа*. 2004. № 5. С.30-32.
3. Стадник О.Л. Створення умов для розвитку творчої особистості вчителів. *Все для вчителя*. 2005. №21-22. С.30-32.
4. Шульга Л. Державно-громадське управління освітою: досвід минулого і сучасний стан. *Рідна школа*. 2004. № 11. С.33-35.

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ОСВІТНІМ ЗАКЛАДОМ

*Ющенко Наталія Валентинівна,
здобувачка другого (магістерського) рівня
вищої освіти спеціальності 013 Початкова
освіта, Ніжинський державний
університет імені Миколи Гоголя*

Сьогодні в освіті відбуваються складні трансформаційні процеси, пов'язані з реформуванням усіх освітніх ланок, зокрема в закладах різних типів і форм власності. Тенденції демократизації суспільства та певний рівень свободи базуються на творчих пошуках учителів і керівників закладів освіти, що в мінливому середовищі призводять до інноваційних процесів, виникнення, формування й здійснення педагогічних інновацій. Саме в процесі розвитку освіти одним з пріоритетних напрямів управління школою є пошуки шляхів упровадження педагогічних та управлінських нововведень.

Інноваційний підхід забезпечує умови для внесення системних змін в управління освітнім закладом, які спрямовані на його розвиток і покращення роботи, сприяють запровадженню нового змісту й форм управлінської діяльності, удосконалюють організаційну та професійну культуру педагогів. Це дає змогу проводити експериментальні дослідження змісту управлінського процесу, технологій навчання й виховання учнів, наслідком яких є суттєве підвищення результативності діяльності освітнього закладу.

Одним зі шляхів оновлення змісту освіти й узгодження його із сучасними потребами є створення ефективних механізмів формування й розвитку ключових і предметних компетентностей учнів та як важлива умова цього процесу розвиток професійних компетентностей учителів і управлінських компетентностей керівного складу освітнього закладу.

Маємо сформувати в дітей ключові компетентності, які сьогодні визнані провідними освітніми системами світу як такі, що необхідні для сучасної людини XXI століття. Їх покладено в основу змісту освіти в Новій українській школі.

Упровадження компетентнісного підходу в практику роботи школи є необхідним кроком, оскільки дозволяє вирішити найгостріші проблеми учнів, що виникають під час опанування значного обсягу теоретичних знань, у вирішенні конкретних життєвих завдань, у процесі визначення життєвих планів та організації самоосвіти.

Основні освітні завдання сьогодення – не просто озброїти випускника фіксованим набором знань, а сформувати в нього вміння й бажання вчитися все життя. Конструктивно виконати завдання освіти XXI ст. допомагає особистісно-діяльнісний підхід до навчання.

Управління інноваційними процесами в закладах загальної середньої освіти розглядається сучасними дослідниками як частина управлінської діяльності, у якій засобами планування, організації, керівництва й контролю за процесом розробки й запровадження інновацій забезпечується цілеспрямована діяльність колективу школи з нарощення її освітнього потенціалу, і, як наслідок, отримання якісно нових результатів освіти.

На думку Л. Даниленко, керівник сучасного закладу освіти повинен усвідомити, що в закладі, який працюватиме в режимі розвитку, мають постійно впроваджуватись якісно нові елементи, створюватись умови для застосування освітніх трендів, розвитку оригінальних ідей та їх реалізації у форматі освітніх систем, програм, технологій, освітніх послуг.

Це, зазвичай, інноваційні заклади освіти, у яких здійснюються експерименти різних рівнів (державного, регіонального, місцевого); саме вони є конкурентоспроможними в освітньому середовищі, адже мають попит серед учасників навчально-виховного процесу, демонструють високі показники діяльності через те, що їхні керівники – творчі, прогресивні особистості [3, с. 37].

Ефективність реалізації нововведень значною мірою залежать від інноваційного потенціалу школи, під яким розуміють здатність створювати, сприймати та реалізовувати нововведення. На цій основі створюється модель інноваційного розвитку загальноосвітнього закладу, яка обґрунтовує його

матеріально-фінансові, кадрові та управлінські можливості до інноваційної діяльності.

Формування компетентностей нерозривно пов'язане з певним типом організації знань, адже головним у діяльності вчителя є не надання певного обсягу знань, а «в тому, як організовані індивідуальні знання, наскільки вони надійні в якості основи для прийняття ефективних рішень відносно тієї чи іншої конкретної ситуації» [6, с. 36].

Однією з найважливіших умов успіху інноваційної діяльності є спроможність адміністрації мобілізувати людей на високі досягнення у вибраному ними напрямі роботи, тому управління інноваційними процесами повинно мати особистісно орієнтовану спрямованість.

Особистісно мотиваційне забезпечення інноваційних процесів у школі передбачає: наявність професійних можливостей педагогічного колективу, шкільної адміністрації та узгодженість інноваційного пошуку з освітніми інтересами учнів і їхніх батьків. Характерним для перших двох є наявність (чи відсутність) творчого спрямування в професійній діяльності адміністрації та вчителів школи. При цьому враховуються досвід авторитетних педагогів, наявний досвід використання нововведень, доброзичлива психологічна атмосфера в колективі. Важливими є професійно-демографічні характеристики, співвідношення статей, загальнокультурна та професійна компетентність педагогів [6, с. 173].

Інноваційна діяльність педагогів стає сьогодні потужним чинником реалізації освітньої реформи та одним з важливих складників переходу до інноваційного розвитку України загалом. Успіх реформ значною мірою залежить від того, наскільки керівники освітніх закладів різних освітніх ланок здатні забезпечити розвиток творчого потенціалу педагогів.

Особливе значення для ефективності інноваційних процесів має наявність інноваційного потенціалу адміністрації школи, тобто керівник повинен мати інноваційну позицію, яка складається з таких компонентів: статус або визнання професійної компетентності (що сприяє внутрішньому впливу на реалізацію освітніх інновацій та формування іміджу освітнього закладу), захопленість своєю діяльністю, позитивне ставлення до нововведень і розуміння їхньої мети, упевненість у досягненні цілей [7, с. 84].

Саме управлінські рішення є основою будь-якої діяльності. Завдання сучасного керівника не лише ухвалювати оптимальні рішення, а й створити найсприятливіші умови для їх утілення: зібрати команду однодумців, налагодити дієву систему комунікації всіх суб'єктів освітнього процесу, забезпечити постійний моніторинг кожного етапу, мотивувати, контролювати хід упровадження інновацій, дотримувати при цьому норми охорони праці та знаходити шляхи поповнення матеріально-технічної бази.

Важливо, щоб кожне управлінське рішення було кроком у бік досягнення основної мети закладу. Реформа загальної середньої освіти пов'язана з вирішенням великого кола завдань, досягнення яких спрямоване на досягнення головної мети – надання учням якісної освіти, результатом якої має бути

компетентний випускник, особистість, здатна реалізувати свої життєві плани, бути успішною, а значить – щасливою.

Отже, управління інноваційними процесами в закладі освіти є однією з функцій сучасного керівника. Успішність цієї діяльності багато в чому залежить від особистості керівника, який здатний бачити перспективи, ураховує тенденції розвитку освіти, усвідомлює можливі ризики, об'єктивно оцінює матеріально-технічні й кадрові можливості закладу, орієнтований на співпрацю з батьками, керівниками інших освітніх та державних установ, громадськими діячами й організаціями, а головне – прагне постійного саморозвитку та спрямовує свої зусилля на професійний розвиток своїх колег.

Список використаних джерел

1. Андрюханова В. М. Сучасні підходи щодо вирішення проблеми підготовки вчителя до інноваційної діяльності. *Управління школою*. 2004. № 34. С. 7.
2. Даниленко Л. І. Інноваційна педагогіка: до практики через теорію. *Директор школи, ліцею, гімназії*. 2000. № 1. С. 36-38.
3. Державний стандарт початкової загальної освіти, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2018 р. № 87.
4. Мармаза О. І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом. Харків : Видав, гр. «Основа», 2004. 240 с.
5. Пометун О. І. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання : наук.-метод. посіб. Київ : А.С.К., 2004. 192 с.
6. Формування ключових компетентностей учнів у процесі викладання фізики. Харків, 2012 С. 28.

THE ESSENCE OF INNOVATIVE COMPETENCE OF THE HEAD OF AN EDUCATIONAL INSTITUTION

*Ge Yao, Postgraduate (Master's Degree),
Specialty 073 Management Nizhyn Mykola
Gogol State University*

The modernization of general secondary education requires new approaches to the management activities of managers and outlines high requirements for their professionalism. Today, we need managers of a new format who are able to make non-standard innovative decisions, constantly strive for self-education and self-development, generate creative ideas that will ensure a positive image of the institution and increase its competitiveness. It should be noted that innovative management activity is one of the main ways to update and develop general secondary education institutions, a prerequisite for their functioning in an innovative regime. In view of this, the formation of innovative competence is a significant component of the professional training of future managers in higher education institutions, which is extremely relevant today and requires a thorough scientific interpretation.

Recognizing the role and importance of the manager as a driving force behind educational reforms, higher education institutions are implementing innovative development programs, where one of the important tasks is to update the manager's professional competence in the context of innovative activities. The need for an innovative orientation of management activities in the current conditions of educational development is caused by the need to update the organization of the pedagogical process in educational institutions of various types.

The analysis of scientific literature has revealed four approaches to considering the content of innovation competence: functional, personal, cultural, and virtual.

The first (functional) approach is determined by the practice of building and organizing the educational process in higher education institutions. The formation of innovative competence in the future leader takes place in the process of self-education: familiarization with scientific schools, innovations in education; participation in grants; completion of various types of internships; modeling of own educational trajectory.

The second (personal) approach is related to the definition of innovative competence as a tool for personal self-development, which involves broadening the horizons, increasing the level of intellectual development, and forming readiness for communication in an innovative mode.

Representatives of the third (cultural) approach interpret innovation competence as a complex that includes professional culture, culture of independent work, and academic mobility.

The fourth (virtual) approach is manifested in providing the necessary conditions for the formation of future managers' readiness for innovation through the organization of a virtual educational environment, the search for funds and reserves to improve the efficiency of student training by using the capabilities of local, corporate and global computer networks.

Today, the concept of "innovative competence" is the definition that scientists refer to in the course of their professional activities and which has different interpretations from their point of view.

Thus, A.V. Riznichenko considers innovative competence as "a combination of the main components, which include: awareness of innovative pedagogical technologies, proper knowledge of subject teaching methods, high culture of using innovations, personal position in the need to use innovative technologies [8].

M. Radchenko interprets innovative competence as "the achievement by a specialist of a certain level of personal and professional skills in innovative activities. According to the author, innovation competence is the result of theoretical and practical readiness of a specialist for professional activities that involve the use of effective innovations" [7].

We agree with the opinion of domestic scientists [3] that innovation competence is "a mandatory competence, without which it is impossible to effectively perform professional activities by a person, as it requires readiness for change due to constant innovations and modernizations taking place in society".

The definition of domestic scientists [6, p. 55], who qualify innovation competence as "a component of general professional and pedagogical competence, the

content of which is determined by the peculiarities of innovation activity, its social significance, creative nature and focus on the continuous creation of new things, development of personal and professional potential of the teacher" [10, p. 55], is worthy of attention.

In the course of studying the specifics of professional activity in the field of preschool education and reflecting on her own pedagogical experience, T. Atroshchenko proposes to consider the innovative competence of future preschool teachers as "the basis of professional orientation, which is characterized by theoretical and practical readiness to perceive and use innovations in professional activity, ensures the transformation of the personal potential of both preschool children and professionals" [1, p. 52].

We are impressed by the definition of the phenomenon under study proposed in the scientific researches of domestic scientists [5]: "Innovative competence is "a necessary component of a teacher's professional competence that combines knowledge, skills, abilities, ways of thinking, views, values that determine the ability to successfully solve professional tasks of school biological education based on the application of scientific methods of knowledge and innovation".

According to S.P. Zavgorodnyi, innovative competence is "an integrative personal formation that promotes integrative personal formation that promotes personal and professional development of a specialist, allows to successfully master and apply pedagogical innovations, creatively transform and generate innovations in the context of collective innovative pedagogical activity" [2, p. 35].

The innovative competence of the leader as an integrative phenomenon is characterized by the following indicators:

- individual readiness to demonstrate competence in standard and non-standard situations;
- motivational and value-based attitude to innovation;
- level of adaptability to new social conditions and modern requirements of the profession;
- possession of a system of theoretical and practical knowledge, a set of skills;
- experience in demonstrating competence in real-life situations of management activities;
- ability to creatively solve professional problems, mastery of innovative management technologies;
- the level of managerial awareness of their knowledge, skills, abilities, and real capabilities necessary for the qualified implementation of innovative activities;
- self-reflection and correction of their own innovation activities [4].

Thus, the definitional analysis of the concept of "innovation competence" allowed us to clarify the specifics of its content and provide our vision of the problem. We consider innovation competence as an integral characteristic that includes a set of knowledge, skills, abilities, personal qualities of a manager that ensure modeling, development and implementation of innovations in the practice of professional activity,

List of references

1. Atroshchenko T.O. Innovative competence of future teachers of preschool education: theoretical and methodological planes. *Pedagogy of formation of creative personality in higher and secondary schools*. 2021. No. 75, Vol. 1, pp. 50-54. URL: http://pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2021/75/part_1/11.pdf
2. Zavgorodnyi S.P. Development of innovative competence in the system of postgraduate education for heads of general education institutions: thesis abstract of the candidate of pedagogical sciences. 13.00.04 – theory and methods of vocational education. Vinnitsa, 2017. 21 c.
3. Innovative competence as a professionally important feature of a modern specialist. *Law and Security*. 2017. № 2. C. 146-152.
4. The essence and structure of innovative competence of a teacher of a general education institution. *Bulletin of the Precarpathian National University. Series: Pedagogy*. Issue XL. Ivano-Frankivsk, 2011. C.85-88. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/12124/1/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F%20%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0D0%97.pdf>
5. Koreneva IM. Analysis of modern approaches to determining the innovative competence of a teacher. *Prospects and Innovations of Science (Series "Pedagogy", Series "Psychology", Series "Medicine")*. 2022. № 2(7). C.369-380. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/pis/article/view/1108/1105>.
6. Protsenko O., Yurochko S. Innovative competence of a teacher: content and structure. *Youth and the Market*. 2015. № 5 (124). C. 51-55.
7. Radchenko M. Ways of forming innovative competence of students. *Bulletin of the National Aviation University. Series: Pedagogy, Psychology*. 2017. № 11. C. 112-116. URL: <file:///D:/Doc/Downloads/alexi,+%D0%A0%D0%B0%D0%B4%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE.PDF.pdf>
8. Riznichenko A.V. Innovative competence of a foreign language teacher. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/60094/5/Riznychenko_Innovatsiina_kompetentnist.pdf;jsessionid=066C0652E4A92290A0BF14837F663D05

LEGAL COMPETENCE AS A COMPONENT OF MANAGERIAL COMPETENCE OF FUTURE MANAGERS IN THE FIELD OF EDUCATION

Fu Chuang, Postgraduate (Master's Degree), Specialty 073 Management, Nizhyn Mykola Gogol State University

The dynamic transformations taking place in the educational sector today require significant changes in the legal and regulatory framework for educational institutions. A perfect knowledge of legislative and bylaw regulations and the ability to apply them in one's professional activities has a significant impact on the quality of functioning of an educational institution in accordance with the requirements of the current documents in this area. Therefore, the legal framework for managing an educational institution is

one of the mandatory components of the job description of a manager whose primary responsibilities include personnel policy (hiring and dismissal of employees) and legal responsibility (material and moral) for their management decisions.

In our opinion, it is important to clearly distinguish between the legal competence of specialists in the field of education and the similar competence of persons operating in other areas who need it to organize their own activities and solve professional problems in a legal and regulatory manner. This prompts us to consider the definition of "legal competence" of education managers.

Thus, S. Pugach interprets legal competence as "a system of legal knowledge, practical skills, abilities, experience that allow employees to navigate the regulatory and legal field in the course of professional activity, find legally appropriate solutions, think in legal categories when performing internal and external tasks that arise in the course of the organization's functioning in market conditions" [4, p.67].

The definition of the phenomenon under study proposed by O. Polishchuk is noteworthy, as she notes that "legal competence of a manager is the availability of a system of professional legal knowledge of current legislation; awareness of the essence of law and mechanisms of its action; ability to think in legal categories; appropriate use of acquired legal knowledge in professional activities, achievement of effective results by regulatory and legal means" [3, p.267-268].

We are impressed by the opinion of O. Ivaniy, who defines legal competence as "a unity of legal knowledge containing a system of value orientations in the economic, political, social areas of public life, reflecting the legal reality, deep theoretical knowledge and practical skills aimed at creating stimulating conditions for the prevention and elimination of unlawful behavior in society" [1, p.99].

Summarising the above definitions of the concept of "legal competence", we note that this phenomenon is a complex and holistic entity that includes:

- knowledge of the main areas and mechanisms of legal regulation of educational institutions;
- ability to identify legal aspects in real-life management situations and determine ways to resolve them by legal means;
- ability to analyze the legal situation from different perspectives in accordance with legal procedures;
- Ability to foresee the legal consequences of decisions;
- willingness and ability to use methods and means of legal problem solving.

A number of features characterizes the legal competence of an education manager:

- direct connection of legal competence with managerial competence, which includes the ability to: define tasks, predict the development strategy of an educational institution, ensure the implementation of legislative and regulatory acts, decisions, orders, instructions, etc;
- respect for the rule of law, which is manifested in the strict implementation of laws;
- a high level of professionalism of the manager, which is reflected in the thorough legal knowledge and skills in the field of organization and management of the institution, and the ability to conduct an effective personnel policy on their basis;

- personal qualities and moral values of the manager, the appropriate level of his/her legal behavior, which ensure the success of management activities;
- Respect for subordinates, their rights and dignity, ability to build business relationships based on legal and moral standards, and the ability to resolve conflict situations.

In the course of the scientific research, the functions of legal competence are defined, taking into account the specifics of management activities in the field of education:

- *cognitive and transformational function* involves harmonizing social, group and personal interests of employees of an educational institution, ensuring proper working conditions, safe environment, integration of theoretical training with organizational activities aimed at shaping the legal space of an educational institution;
- *the legal and regulatory function* manifested in ensuring the sustainable, dynamic and effective functioning of all elements of the legal system, and the regulation of relations between employees of the institution. This function is carried out by ensuring that all employees of the institution comply with legal and social norms and organize their activities in accordance with the established rules, taking into account the needs, interests, social aspirations and ideals; it brings a certain orderliness and systematicity to these relations;
- *The value and normative function* is aimed at determining the state of observance of law and order in an educational institution in terms of the implementation of current legislation by the subjects of legal relations;
- *the legal and socializing function* is characterized by the degree to which the head of an educational institution has the legal qualities necessary for the implementation of managerial activities;
- *communicative function* ensures communication between participants of the educational process in the legal sphere [2, p103].

The development of legal competence enables a manager to freely navigate legal phenomena, determine legal cause-and-effect relationships, identify and distinguish between legal relations between a person and society and the environment, make informed life and professional decisions and implement them in accordance with legal norms.

Thus, it can be stated that the *legal competence* of the head of an educational institution is an integral professional and personal characteristic that provides for a set of knowledge in the field of labor law necessary to regulate labour relations and discipline between employees; effective mastery of managerial legal technologies; formation of legal behaviour skills, and the ability to predict the results of managerial influence.

List of references

1. Formation of legal competence of the future teacher. Study guide. Sumy: University book, 2012. 111 c.
2. Novhorodska Y.G. Legal competence as an important component of the managerial activity of the future head of a preschool educational institution. *Bulletin*

of the Institute of Child Development. Series: Philosophy, pedagogy, psychology. Collection of scientific papers. Kyiv: Drahomanov National Pedagogical University Publishing House. 2013. Issue 29. C.101-106.

3. Legal competence as a basis for professional growth of the future manager. *Collection of scientific works of Uman State Pedagogical University.* 2015. Ч.1. 266-270. URL: <https://doi.org/10.31499/2307-4906.1.2015.196612>

4. Pugach S.S. Theoretical and methodological bases of formation of legal competence of future specialists in accounting and taxation in the system of continuing education: diss.... Doctor of Pedagogical Sciences. 015 – Professional education (by specialisations) specialisation: 13.00.04 – theory and methods of vocational education 01 Education. Vinnytsia, 2020. 536 c. URL: https://vspu.edu.ua/content/-specialized_academic_council/doc/2020/Pugach_S_S/dis.pdf.

CONFLICT COMPETENCE AS A COMPONENT OF MANAGER'S PROFESSIONALISM

Zhang Yigong, Postgraduate (Master's Degree), Specialty 073 Management Nizhyn Mykola Gogol State University

According to the latest research in the field of conflictology, conflict competence can be defined as a set of knowledge, skills, tools and personal qualities necessary for effective conflict management and peaceful resolution of disputes in various spheres of life. These competencies are necessary both in the professional activity of a conflictologist and in the everyday life of every person.

The essence of conflict competence is the ability to understand, resolve and manage conflicts in different situations and contexts. Conflict competence involves the ability to analyze the nature and dynamics of conflict situations, to identify their roots and underlying causes.

Communication skills are an important component of conflict competencies. It combines the ability to communicate freely with all parties to a conflict, listen to their views, and express their own opinions and interests.

Conflict competencies involve strategic thinking to develop action plans and strategies for conflict resolution, taking into account risks and possible consequences. The ability to empathize and understand the feelings and experiences of other parties to a conflict helps to find constructive solutions and build trusting relationships. Conflict competencies include negotiation skills that allow parties to a conflict to find a common solution and reach a peaceful resolution of disputes. The essence of conflict competencies also lies in the observance of ethical principles and professional standards in interaction with conflict parties in the process of conflict resolution.

Conflict competencies can be classified from different perspectives, such as professionalism, level of education, personal qualities, etc. However, in general, they can be divided into the following main categories:

- Knowledge of conflictology: includes an understanding of the nature of conflicts, their emergence, typology, theories and methods of conflict resolution.

- Communication skills: the ability to communicate effectively with conflict parties, understand their views, express their own opinions and explain their positions.
- Conflict management skills: the ability to identify and analyze conflict situations, develop strategies for resolving them, and implement effective negotiation techniques.
- Emotional and social intelligence: developed skills of emotional understanding, empathy and communication culture that help to influence the emotional climate of a conflict and create favorable conditions for its resolution.
- Ethical principles and professional standards: understanding of the ethical aspects of work in the field of conflictology and adherence to established norms and values in interaction with conflict parties [1].

Psychological aspects of conflict competencies play a key role in understanding and resolving conflicts. A leader must be able to recognize emotional signals that arise from both sides of a conflict. This includes awareness of one's own emotions and reactions to conflict situations, as well as the ability to read and understand the emotional signals of others.

The ability to empathize and understand the feelings and experiences of others plays an important role in conflict resolution. Sometimes a simple expression of empathy can break down barriers and help reduce tension in a conflict.

A leader must be able to effectively manage his or her own emotions to prevent them from affecting objectivity and professionalism in conflict resolution. Emotions can be a key factor in determining the motivations and goals of the parties to a conflict. Understanding these needs allows the manager to find more acceptable and effective solutions. It is very important to be able to create an atmosphere where conflict participants feel comfortable expressing their feelings and opinions without fear of judgment or aggression.

Social skills and interpersonal interaction play an important role in the development of conflict resolution competencies, as effective communication and the ability to build positive relationships are key to conflict resolution. The ability to listen carefully to people, understand their views and feelings allows a leader to understand their needs and aspirations, which is an important factor in finding constructive solutions. Acceptance and understanding of the feelings and experiences of others helps to improve interpersonal relationships and increases the likelihood of mutual understanding. Being able to express your thoughts, feelings and needs clearly and distinctly helps to create an open and trusting climate for conflict resolution [2].

A leader must have strong social skills to be successful in building partnerships and finding solutions that satisfy the interests of all parties. A culture of constructive criticism and feedback is essential in this context. The ability to constructively share criticism and accept feedback helps to improve communication and facilitates conflict resolution.

The ethical aspects of a manager's professional activities play an important role in ensuring trust and responsibility in dealing with conflict situations.

A manager must act objectively and impartially, regardless of personal beliefs, interests or external influences. Maintaining the confidentiality of information received

in the course of dealing with conflict parties is mandatory to ensure trust and privacy. A manager should use only ethically acceptable methods and techniques for dealing with conflicts, avoiding any form of manipulation or psychological pressure. The principles of fairness and equality must be observed, providing all parties to the conflict with equal opportunities to express their views and interests. The manager should constantly maintain his/her knowledge and skills in the field of conflict management, as well as self-analyze and improve his/her professional practice.

List of references

1. Conflictology: Lecture notes. For the preparation of masters of all forms of education / V.Ya.Galagan, V.F.Orlov, O.M.Otych. K.: DETUT, 2008. 293 c.
2. Psychology of conflict: Study guide for masters of all forms of education / V.F.Orlov, O.M.Otych, O.O.Fursa. K.: DETUT, 2008. 422 c.

Наукове видання

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ
В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

*Матеріали вузівської наукової студентської конференції
15 лютого 2024 року
м. Ніжин*

Технічний редактор – І. П. Борис

Підписано до друку 22.04.2024 р.
Гарнітура Times
Замовлення № 20

Формат 60x84/16
Обл.-вид. арк. 5,84
Ум. друк. арк. 5,17

Папір офсетний
Електронне вид-ня



Ніжинський державний університет
імені Миколи Гоголя.
м. Ніжин, вул. Воздвиженська, 3^А
(04631)7-19-72
E-mail: vidavn_ndu@ukr.net
www.ndu.edu.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 2137 від 29.03.05 р.