

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ВГО «КОНСОРЦІУМ ЗАКЛАДІВ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ»
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ, АДМІНІСТРУВАННЯ І СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ
УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ І НАУКИ
БОРИСПІЛЬСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
БОРИСПІЛЬСЬКИЙ АКАДЕМІЧНИЙ ЛІЦЕЙ

Електронне науково-практичне видання

ЗБІРНИК ТЕЗ

**Всеукраїнського науково-методологічного семінару
«Позиціонування закладу освіти
засобами новітніх технологій менеджменту»**



**Київ – Бориспіль
17 жовтня 2019 р.**

УДК 373/.378.013:316.422](082)(0.034.44)

С69

Організатори семінару:

- Національна академія педагогічних наук України
- ВГО «КОНСОРЦІУМ ЗАКЛАДІВ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ»
- ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
- Навчально-науковий інститут менеджменту та психології
- Кафедра педагогіки, адміністрування і соціальної роботи
- Управління освіти і науки Бориспільської міської ради Київської області
- Бориспільський академічний ліцей

Збірник містить матеріали за такими тематичними напрямками:

- Лідерство і організаційна культура в педагогічній і управлінській діяльності.
- Теорія і практика управління закладом освіти в умовах євроінтеграції.
- Управління міжнародними проєктами і програмами.
- Стратегії маркетингу та позиціонування закладу освіти засобами новітніх технологій менеджменту.
- Технології позиціонування закладу освіти в умовах інклюзивного навчання.
- Новітні технології у науково-методичному супроводі педагога Нової української школи

Позиціонування закладу освіти засобами новітніх технологій менеджменту: Матеріали Всеукраїнського науково-методологічного семінару 17 жовтня 2019 р. Київ – Бориспіль: ДЗВО «Університет менеджменту освіти». 2019, 130 с. URL: <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp>

*Матеріали подано в авторській редакції
Висловлені у виданні думки належать виключно авторам*

Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір і точність наведених фактів, цитат, статистичних даних та інших відомостей
© ДЗВО «Університет менеджменту освіти», 2019

ЗМІСТ

1. БОЙКО Ю. О. ВИКОРИСТАННЯ МОБІЛЬНИХ ДОДАТКІВ ТА ОНЛАЙН РЕСУРСІВ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ НАВЧАННЯ	7
2. ГРИЩУК Д. Г. РОЛЬ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ В СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ В МЕЖАХ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ	9
3. ГУЛАКОВА І. М. УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ЕКОЛОГІЧНОГО ВИХОВАННЯ У ЗАКЛАДАІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ	11
4. ГУМЕННА Т. М. ТВОРЧИЙ ПРОЕКТ ЯК ОДИН ІЗ МЕТОДІВ АКТИВІЗАЦІЇ ПОШУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЛІЦЕІСТІВ	14
5. ГУССВА М. В. РОЗВИТОК ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ	16
6. ГУТ О. А. ПОЗИЦІОНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЗАШКІЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТИ НА ОСВІТНЬОМУ РИНКУ	22
7. ЗАЄЦЬ Н. Ю. НОВІ ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ	25
8. ЗАХАРЧЕНКО О. М. РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ УЧНІВ НА УРОКАХ СЛОВЕСНОСТІ ТА В ПОЗАКЛАСНІЙ РОБОТІ	28
9. ЗІНЧУК В. М. РЕФОРМАЦІЯ ПОСТРАДЯНСЬКОЇ ОСВІТИ. КАЗАХСЬКИЙ ПРОЕКТ «НАЗАРБАЄВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ ШКОЛИ»	30
10. ЗУБКО О. П. ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ КЕРІВНИКА В ПОЗИЦІОНУВАННІ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ	34
11. ІЛЬЄВА Ж. М. СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ КОМУНІКАТИВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ	37
12. КАЛУГІНА Ю. В. РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ	40
13. КОВАДЛО Н. П. СТАНОВЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ ШКІЛЬНОЇ МЕДІАОСВІТИ ЯК ЧАСТИНИ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ	43

14. **КУРГАН О. Г.** ДО ПИТАННЯ ПРО РОЗВИТОК ІМІДЖУ СУЧАСНОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТИ 45
15. **ЛИПОВЕЦЬКА Н. О.** ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ОСВІТНІМ ЗАКЛАДОМ В СИСТЕМУ ОСВІТИ 48
16. **ЛИТВИНОВА О. Я.** СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ ТА ЗА КОРДОНОМ В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ МІЖНАРОДНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ 52
17. **МАХИНЯ Т. А.** АКТУАЛЬНІСТЬ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ ТА ПАНУВАННЯ МЕСЕДЖЕРІВ У ПОЗИЦІОНУВАННІ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ У МЕРЕЖІ ІНТЕРНЕТ 54
18. **МЕЛЬНИКОВА А. В.** ЛІДЕРСТВО ЯК РИСА ДІЯЛЬНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМАНДИ 57
19. **МОМОТ І. В.** ПРАКТИКА ВИКОРИСТАННЯ ОБЧИСЛЮВАЛЬНОЇ ТЕХНІКИ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ 59
20. **МОСЮРА А. І.** ВИКОРИСТАННЯ PEST- ТА SWOT- АНАЛІЗІВ ЯК УМОВА ПОСИЛЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПОЗИЦІЙ ТА РОЗВИТКУ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ 62
21. **ОБМІНЯНА С. Д.** МОТИВАЦІЯ ЯК ЗАГАЛЬНА ПРОВІДНА ФУНКЦІЯ ПЕДАГОГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ 64
22. **ОВДІЄНКО І. С.** ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ДОШКІЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТИ 68
23. **ОСТАПЕНКО Ю. В.** ПОЗИЦІОНУВАННЯ МЕДИЧНОГО КОЛЕДЖУ НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ 71
24. **ПАВЛЕНКО Т. В.** ПРОБЛЕМАТИКА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ 73
25. **ПЕТРУК О. В.** УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ КОНФЛІКТУ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ 75
26. **ПІВЕНЬ О. М.** УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ У ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ 77
27. **ПОНОМАРЬОВА О. М.** ФОРМУЛА УСПІХУ У ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ 79

28. ПОПОВА Н. В. МОДЕЛЮВАННЯ СУЧАСНОГО УРОКУ З ВИКОРИСТАННЯМ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	82
29. ПРОКОПЕНКО В. В. ВИКОРИСТАННЯ ТЕСТОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ КОНТРОЛЮ ОСВІТНІХ ДОСЯГНЕНЬ	84
30. РІЗНИК Є. В. РОЛЬ БАТЬКІВ У ПОЗИЦІОНУВАННІ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ	87
31. РОЖНОВА Т. Є. СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ В СИСТЕМІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ	89
32. САРНІЦЬКА Л. В. МОТИВАЦІЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ ПРИ ФОРМУВАННІ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ УЧНІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ	91
33. СЕЛІВАНОВА-ЗЕРКАЛЬ І. О. ДІЯЛЬНІСТЬ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ У СФЕРІ ЗВ'ЯЗКІВ З ГРОМАДСЬКІСТЮ	93
34. СИТНИК М. В. УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ	97
35. СІДАНІЧ І. Л. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ ДУХОВНО-МОРАЛЬНИХ ЦІННОСТЕЙ В НОВІЙ УКРАЇНСЬКІЙ ШКОЛІ	99
36. ТЕРЕЩЕНКО С. А. ВПЛИВ ТРАДИЦІЙНИХ І НОВІТНІХ МЕДІА НА РОЗВИТОК ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ	102
37. ТИМЕНКО Н. І. ПОЗАШКІЛЬНИЙ ЗАКЛАД ОСВІТИ НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ	104
38. ТИМОШКО Г. М. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ У ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ІНКЛЮЗИВНОМУ СЕРЕДОВИЩІ	106
39. ТРАЧУК О. С. РЕАЛІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНИХ ПРОЕКТІВ ЯК ОДИН ІЗ НАПРЯМІВ PR-ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ	110

40. ТРОФИМЕНКО О. В. УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ	113
41. ЦВИК А. І. ВПЛИВ НОВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ	116
42. ЧЕРЕВАТЕНКО С. Д. СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	118
43. ШЕВЧЕНКО Н. І. ОСНОВИ ВИКОРИСТАННЯ LEGO DUPLO («ШІСТЬ ЦЕГЛИНОК») В ПОЧАТКОВІЙ ШКОЛІ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ	120
44. ШКРЯДА О. О. ПОЗИЦІОНУВАННЯ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ШЛЯХОМ ВИКОРИСТАННЯ НОВІТНІХ МУЛЬТИМЕДІА НА УРОКАХ ФІЗИКИ ПІД ЧАС ВИВЧЕННЯ РОЗДІЛУ «КІНЕМАТИКА»	122
45. ШУРИГІНА Ю. О. ПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ НАВЧАННЯ ЯК ОСНОВА SMART- ОСВІТИ	124
46. ЯКУБ О. В. ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ	127

*БОЙКО Юлія Олександрівна,
вчитель історії Бориспільського
академічного ліцею, спеціаліст вищої
категорії, кандидат історичних наук*

ВИКОРИСТАННЯ МОБІЛЬНИХ ДОДАТКІВ ТА ОНЛАЙН РЕСУРСІВ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ НАВЧАННЯ

Сучасний розвиток інформаційно-комунікаційних технологій розкриває широкі можливості для використання мобільних технологій. Ми маємо змогу за допомогою мобільних технологій автоматизувати процес навчання шляхом перерозподілу навчального часу, модернізації навчально-виховного процесу, застосування нових підходів до подання лекційного матеріалу. Сучасні комунікатори (айфони, планшети, смартфони та ін.) надають своїм власникам різні функціональні можливості. Сьогодні потрібні такі методи навчання, які б полегшували і прискорювали передачу знань учням, активізували процес засвоєння ними знань, навчали їх прийомам самостійної роботи з матеріалом, підвищували продуктивність навчальної праці і праці вчителя [1].

Тому саме мобільний вектор є найбільш актуальним сьогодні у розбудові сучасної освіти. Завдяки популяризації мобільних пристроїв, підвищення їх продуктивності та наявного широкого кола прикладного програмного забезпечення, освітній процес отримує додаткові навчальні засоби як для очної форми навчання, так і для дистанційної. За останні роки прослідковується підвищений попит на мобільні додатки у різних сферах їх застосування, у тому числі й в освіті. Мобільні додатки стали незмінними помічниками в організації тестувань, виконанні практичних завдань, творчих домашніх завдань, організації групової роботи учнів у класі тощо. Використання інформаційно-комунікаційних технологій дає змогу зробити процес навчання наочним і динамічним, підвищується рівень сприйняття та розуміння учнями матеріалу, формуються комунікативні навички [1].

Вагомим аргументом на користь застосування інформаційних технологій є можливість швидкого та ефективного контролю знань учнів та їх оцінювання. Сучасні підручники містять вправи з застосуванням QR – коду і практично будь-який мобільний пристрій легко розпізнає і розшифровує інформацію, закодовану за допомогою QR – коду. Використання QR – кодів у процесі навчання стимулює допитливість, активізує інтерес учнів до навчального матеріалу. Досить ефективно QR – коди можна використовувати під час проведення різноманітних квестів, як з історії так і з будь-якого іншого предмету.

Ефективною платформою для розробки й використання інтерактивних вправ з історії є інтернет сервіси LearningApps.org, Kahoot, та Classtime. Інтернет сервіси LearningApps.org, Kahoot, та Classtime є безкоштовними, що дає змогу учителям і учням вільно використовувати їх засоби та ресурси для обміну інформацією, перевірки знань та опанування нового матеріалу.

Використання інтернет сервісів на уроці дозволяє поліпшити зворотній зв'язок між учителем і класом. Для учнів додаток Kahoot – свого роду розвага, що дозволяє трохи відволіктися від рутинних уроків і в ігровій формі відповідати на запитання. Діти не соромляться проявляти свої емоції, вони не бояться дати не правильну відповідь, в їхніх очах загорається вогник азарту і бажання перемоги.

При використанні інтернет сервісу Kahoot на уроці засвоєння знань у 6 класі на тему «Досягнення людини на різних етапах розвитку» [4] учні мали змогу спочатку індивідуально, а потім і в груповій варіації перевірити свої знання і виграти кубок першості. Використання інтернет сервісу Kahoot сприяє консолідації уміння працювати у групах, стимулює розвиток інтересу до навчання, виховує відповідальність за індивідуальні знання та спільні результати діяльності.

Інтернет сервіс Kahoot може використовуватись на будь-якому етапі уроку: для перевірки засвоєння нового матеріалу, для систематизації знань, для узагальнення вивченого матеріалу за семестр чи за рік.

За допомогою інтернет сервісу LearningApps.org можна створювати інтерактивні вправи різного спрямування. Такі шаблони як «Знайди пару» [4], «Класифікація», «Знайди слово», «Кросворд» сприяють візуальному сприйняттю інформації, розвивають логічне та критичне мислення учнів. Вправи можна використовувати як в роботі з інтерактивною дошкою, так і в індивідуальній роботі учнів. За допомогою сервісу LearningApps.org учні можуть виконувати різноманітні типи домашніх завдань, а потім пропонувати їх на уроці для всього загалу [3].

Ще один онлайн-помічник учителя – Classtime, який збагачує урок миттєвою візуалізацією рівня розуміння та прогресу усього класу в живому часі. За допомогою онлайн сервісу Classtime можна швидко перевіряти знання учнів і миттєво відстежити, наскільки діти опанували новий матеріал, залучати дітей до командної роботи, працювати над помилками, готуватися до ЗНО та робити підготовку до уроків набагато ефективнішою. Сервіс Classtime легко зацікавлює та згуртовує учнів, додає ігрові елементи у навчання. Використовуючи Classtime можна готувати тести на будь-який смак, можна запропонувати на вибір один або кілька варіантів, попросити заповнити пропущене слово або написати розгорнуту відповідь. Сервіс дозволяє вставляти у завдання зображення та текстові документи, відео файли. Платформа Classtime допомагає розвивати критичне та креативне мислення. Це відбувається, коли діти відповідають на відкриті запитання, які потребують творчого підходу [2].

Цільове включення нових інформаційних технологій у навчальний процес сприяє постійному динамічному оновленню змісту, форм і методів навчання.

Таким чином, використання інформаційно-технологічних технологій при навчанні створює особливе інформаційне середовище, яке стимулює інтерес і допитливість дитини. Це полегшує розуміння й вирішення багатьох завдань інтелектуального характеру, сприяє розкриттю потенціалу і здібностей до пізнання, творчої ініціативи, особистісному розвитку учня.

Отже, використання інформаційних технологій є вимогою сьогодення, необхідним чинником реалізації дидактичних цілей і завдань відповідно до освітнього стандарту.

Література

1. Анцібор І.М. Використання інтернет-мережі на уроках історії для підвищення якості знань студентів // Таврійський вісник освіти. – 2016. – № 1. – С. 66 – 70.
2. Дем'яненко В.М. Методичні рекомендації щодо добору і застосування електронних засобів та ресурсів навчального призначення // Комп'ютер у школі та сім'ї. – 2013. – № 1. – С. 44 – 48.
3. Дичківська І. Інноваційні педагогічні технології: навч. посіб. – К.: Академвидав, 2004. – 352 с.
4. Практична медіоосвіта: авторські уроки. Збірка за науковою редакцією В.В. Різуна. – К.: Академія української преси, 2013. – 447 с.

*ГРИЩУК Дмитро Геннадійович,
доцент кафедри педагогіки,
адміністрування і соціальної роботи
ННІМП ДЗВО УМО,
кандидат педагогічних наук*

РОЛЬ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ В СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ В МЕЖАХ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Шановні учасники семінару, дозвольте представити на ваш розгляд декілька тез про один із способів активізації управління закладом освіти та його позиціонування на ринку освітніх послуг.

Мова йде про роль закладу освіти в суспільному житті, тієї місцевості в межах якої він діє.

В Україні особливе звучання має фраза «містоутворююче підприємство». Це організація, яка дає основні робочі місця для місцевих мешканців, поповнює бюджет, дає місцеву економіку, приймає активну участь в соціальному житті територіальної громади. За традицією такими підприємствами є шахта, завод, комбінат та інше. Від пульсу цього підприємства залежить життя всієї територіальної громади.

Я не хочу виглядати західнофілом, проте на заході у список містоутворюючих підприємств давно входять заклади вищої освіти. Вони є самостійними та серйозними гравцями в сфері економіки, політики, науки та культури міст, районів свого розташування.

Не секрет, що заклади шкільної освіти за кордоном також грають важливу роль у суспільному житті своєї територіальної громади і є не останніми системою економічних та культурних взаємозв'язків її мешканців.

Не хочу виглядати також романтиком, тому тверезо констатую, що в Україні на жаль роль закладів освіти в житті територіальної громади значно менша. Заклади освіти проживають паралельне життя, яке залишається часто в класних кабінетах або в аудиторіях. Замість містоутворюючого підприємства заклад освіти мож стати своєрідною бомбою уповільненої дії – наприклад малокомплектні школи у сільській місцевості, які діють за принципом «закрити не можна далі працювати», бо високі витрати на утримання одного учня є ціною збереження певної кількості робочих місць та вкрай негативної реакції місцевих мешканців на закриття школи. Витоки цієї проблеми криються, по-перше, в адміністративно-територіальному устрої, який зараз вирішується через реформу децентралізації, та, по-друге, через стереотипне відношення суспільства до закладу освіти.

На превеликий жаль, в уявленні багатьох українців заклад освіти це місце лише перебування дітей та молоді. В початковій школі – у батьків з'являється час, як кажуть, «відпочити від дітей», або можливість займатися вирішенням поточних справ. Заклад професійно-технічної освіти сприймається як місце, куди «ти потрапив, бо ніде більше не беруть». Заклад вищої освіти сприймається багатьма українцями або як місце «щоб в армію не забрали», або як місце, щоб отримати будь-який диплом. І, якщо чесно, багато представників системи освіти «змирилися з цією долею». Навіть і мови не йде про системну роль, наприклад, вищого закладу освіти в економічному, культурному або спортивному житті територіальної громади. Наприклад, у Сполучених Штатах Америки великий відсоток дорослого населення знають свої улюблені університетські футбольні команди, які грають на національному рівні. Я переконаний, що це стає не останнім у прийнятті рішення про обрання саме цього коледжу для навчання випускниками шкіл. Або, не секрет, що всі найвагоміші винаходи в науці приписуються в США та Європі не МОНу чи Академії наук, а саме університетам. Зовсім недавно дізнався, що син моїх знайомих вирішив навчатися в університеті за 4000 кілометрів через те, що там він матиме можливість на практичному високому рівні оволодіти своєю улюбленою професією. А для цього університету це пару сотень тисяч доларів на весь час перебування цього юнака в його стінах. Таким, чином система освіти в контексті буття територіальної громади не має ознак мобільності, єдності із місцевими мешканцями, самостійності, прогресивності у творчій суспільній дії.

Не хочу виглядати песимістичним критиканом, тому на ваш розгляд, пропоную декілька кроків, які можуть в майбутньому докорінно змінити роль та становище закладу освіти в житті територіальної громади. Але для чого це треба взагалі? По-перше, це зростання рівня престижу закладу освіти, що призведе до зростання кількості кандидатів у здобувачі освіти. По-друге, це зростання кількості фахових працівників в цьому закладі. По-третє, це абсолютно нові, але реальні можливості залучення коштів від бізнесу та меценатів на забезпечення діяльності закладу освіти. «Що сієш, те й пожнеш», як сказано в Святому Письмі.

Тож, на закінчення декілька тез. Одним із шляхів піднесення ролі закладу освіти в житті територіальної громади є системна громадсько активна діяльність. Першим шляхом є відкриття на базі освітнього закладу студентської громадської організації, своєрідної громадської лабораторії, яка буде володіти широкою автономією та активно співпрацювати із адміністрацією та студентським самоврядуванням. але є буття цією організації не має бути зацикленим у стінах закладу. Ця лабораторія має стати майданчиком для аналізу, планування, організації та впровадження суспільно корисних програм силами здобувачів освіти. При чому роль адміністрації зводиться у межі наглядової ради та виконання всіх бюрократичних процедур (службові записки, виділення території, листи з проханнями, листи-подяки та інше). Ця лабораторія також має грати роль освітнього майданчику для молоді, на якому можуть підніматися в неформалізований робочій атмосфері важливі питання лідерства, особистісного самовдосконалення, громадянської освіти та ін. Це буде спроба абсорбувати наявні творчі, лідерські, виконавчі, представницькі якості здобувачів освіти.

Я є одним із керівників благодійного фонду «Возлюби», який через мережу молодіжних клубів впроваджує в життя програму духовно-патріотичного та громадянського виховання молоді саме через системну участь юнаків і дівчат в соціальних проектах в межах територіальної громади. Ця програма діє вже два роки і має позитивні зсуви в особистісному сенсі учасників клубів. Зараз я завершує підготовку проекту про впровадження подібної програми для студентів Навчально-Наукового інституту менеджменту і психології, який планує представити керівництву найближчим часом. Тож цей виступ є своєрідною моєю репетицією.

На моє переконання така позиція і діяльність надасть користь в напрямках, з яких я почав свій виступ – управління закладом освіти (саме в світі взаємозв'язків закладу із студентським колективом) та позиціонування себе на ринку освітніх послуг. Вже час нам думати про те, що заклад освіти має бути форпостом творчої та прогресивної громадянської дії у суспільстві. Заклад освіти має стати синонімом таких понять як новизна, актуальність, соціальність, економічне благо та суспільна придатність.

*ГУЛАКОВА Інна Миколаївна,
вчитель біології Глухівської ЗОШ І – ІІІ
ст. №6, здобувачка вищої освіти
ОПП «Управління навчальним закладом»
кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП ДЗВО УМО*

УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ЕКОЛОГІЧНОГО ВИХОВАННЯ У ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Освіта для збалансованого (сталого) розвитку – освіта, спрямована на набуття знань і навичок, що сприяють формуванню нового екологічно свідомого

суспільства, нового світогляду, позицій, цінностей, сприяють розвитку, який є соціально бажаним, економічно життєздатним і екологічно збалансованим[1]. Перехід до сталого розвитку – це процес зміни ціннісних орієнтацій багатьох людей. Стратегія сталого розвитку орієнтована на досягнення оптимального балансу між трьома складовими – економічною, соціальною та екологічною. Визнаними міжнародними фундаментальними цінностями розвитку є свобода, рівність, солідарність, толерантність, повага до природи, спільна відповідальність.

Реалізація концепції сталого розвитку в школі неможлива без розвитку цінностей, які ґрунтуються на екологічній свідомості здобувачів освіти. Треба розуміти, що освіта для сталого розвитку – це більш, ніж освіта, це розвиток індивідуальної компетентності кожного учасника освітнього процесу, спрямована на досягнення загального плану життєвих цінностей, які ми можемо формувати свідомо. Тобто вміння людству «жити разом», забезпечувати справедливі можливості для інших, свідомо ставитися до довкілля. На думку українського філософа М. М. Кисельова, мудрість сучасної людини проявляється в її екологічній компетенції.

Провідний вітчизняний дослідник у галузі екологічної психології В.О. Скребець також підкреслює, що центром, ядром, навколо якого здійснюється екологічна освіта та виховання, є екологічна свідомість як соціальна і психологічна категорія. Науковець упевнений, що предметом педагогічних технологій екологічної освіти повинні бути комплексні, інтегровані, міждисциплінарні наукові предмети природничого, управлінсько-технологічного, соціально-педагогічного, еколого-психологічного та інших циклів. На основі цих знань потрібно формувати навички екологічного мислення, а інші складові екологічної свідомості (психічні стани, суб'єктивні оцінки, ціннісні орієнтації, досвід) необхідно віднести до компетенції екологічного виховання [4].

Мета загальної середньої освіти – формування особистості з новим, ексцентричним типом мислення й свідомості, високим ступенем екологічної культури. Ефективним засобом формування екологічної культури є екологізація шкільної освіти, яка передбачає включення екологічних аспектів, що пов'язані з основним матеріалом, до складу практично всіх навчальних дисциплін. Екологічна освіта – це сукупність наступних компонентів: екологічні знання – екологічне мислення – екологічний світогляд – екологічна етика – екологічна культура. Кожному компоненту відповідає певний рівень (ступінь) екологічної зрілості: від елементарних екологічних знань, уявлень дошкільного рівня до їх глибокого усвідомлення і практичної реалізації на вищих рівнях[3].

Стратегія розвитку встановлює цілісну систему стратегічних та операційних цілей переходу до інтегрованого економічного, соціального та екологічного розвитку країни до 2030 року. Визначальним у Стратегії є інноваційне спрямування розвитку, яке ґрунтується на активному використанні знань і наукових досягнень, стимулюванні інноваційної діяльності, створенні сприятливого інвестиційного клімату, оновленні виробничих фондів, формуванні високотехнологічних видів діяльності та галузей економіки, підвищенні енергоефективності виробництва, стимулюванні збалансованого економічного зростання, ґрунтованому на залученні

інвестицій у використання відновлюваних джерел енергії, в екологічно безпечне виробництво та «зелені» технології[2]. Досягнення цієї мети безпосередньо залежить від активної позиції суспільства в цілому та керівників закладів освіти зокрема щодо впровадження концепції сталого розвитку в освітній процес.

Керівник закладу освіти має бути готовим нести відповідальність за всі вчинені дії та їх наслідки. Екологічна відповідальність – один з видів такої відповідальності, яка полягає в залученні усіх учасників освітнього процесу до участі в екологічних проектах різного рівня, конкурсах, заходах, науково – практичних конференціях та семінарах. При цьому управлінець має створювати умови для підвищення якості роботи та мотивації учителів до виконання поставлених завдань.

На основі вищезазначеного для формування екологічної відповідальності керівників закладів освіти як суб'єктів реалізації екологічної політики держави пропонуємо розробляти планування керівниками комплексних заходів з екологічної освіти і виховання з метою формування екологічної компетентності учнівської молоді навчальних закладів. Посилити контроль керівником освітнього закладу щодо забезпечення організованої участі учнівських і педагогічних колективів у масових природоохоронних заходах, конкурсах, проектах, виконанні науково-дослідницьких робіт учнями під керівництвом учителів та науковців, організувати спільні екологічні проекти учнів, педагогів та батьків.

Подальшого вивчення потребують питання щодо управлінської діяльності керівника з формування екологічної свідомості здобувачів освіти. Цей процес буде результативним, якщо в практику викладання шкільних предметів упровадити методики застосування комплексу екологічних задач, завдань, проектів, створити необхідні умови: використання міждисциплінарного принципу інтеграції екологічних знань дисциплін загальнонаукового, гуманітарного, природничого та професійного циклів; використовувати систему навчально-екологічних задач; застосовувати партисипативні методи (методи включення дітей у спільну діяльність по вирішенню екологічних проблем).

Сучасному керівнику закладу освіти необхідно спрямовувати майбутнього випускника на діяльність, орієнтовану на глобальні ринки та глобальні потреби. Необхідною умовою навчання здобувача освіти є розуміння того, що мало знати, мало використовувати знання – треба постійно пристосовуватися до змін – рухатися вперед і розвиватися. Цінність сучасності в тому, що крім знати, розуміти й уміти використовувати – замало, треба все це робити вчасно і постійно розвиватися. Потрібно, щоб дитина вміла створювати щось нове і розуміла для чого їй це потрібно. Розуміла цінність своїх знань, умінь, навичок і розвивала глобальне мислення – « для чого все це відбувається. Що я особисто можу зробити щоб стало краще?»

Література

1. Указ Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015 «Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> (дата звернення 19.10.2019).

2. Проект закону «Про Стратегію сталого розвитку України до 2030 року»
URL : http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/JH6YF00A.html (дата звернення 19.10.2019).

3. Концепція екологічної освіти в Україні URL :
<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v6-19290-01> (дата звернення 20.10.2019).

4. Скебрець В. О. Концептуальні засади побудови регіональної моделі екологічної освіти і виховання учнівської молоді. – К.: Ніка – Центр, 2006.- 440с.

*ГУМЕННА Тетяна Михайлівна,
вчитель української мови і літератури
Бориспільського академічного ліцею*

ТВОРЧИЙ ПРОЕКТ ЯК ОДИН ІЗ МЕТОДІВ АКТИВІЗАЦІЇ ПОШУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЛІЦЕЇСТІВ

Сучасні учні вимагають пошуку нових форм, методів навчання. Практика свідчить: школярі більше цікавляться технологічними новинками, ніж художнім словом. Учитель знаходиться у постійному творчому пошуку, шліфуючи грані власної майстерності та залучаючи до пошукової діяльності й учнів. Проте не завжди варто вигадувати щось нове, інколи слід інтерпретувати уже відоме відповідно до мети і завдань уроку. Для прикладу, ще раз звернемося до досить не нового методу проектів, зокрема під час вивчення літератури рідного краю, оскільки саме ці уроки подекуди проводяться шаблонно, обмежуючись читанням творів та розповіддю учителя про їх авторів.

Метод проектів виник у 20-ті роки ХХ століття у США. Набув поширення і популярності завдяки раціональному поєднанню теоретичних знань і можливостей їх практичного застосування для розв'язання конкретних проблем дійсності. «Все, що я пізнаю, я знаю, навіщо це мені потрібно, де і як я можу ці знання застосувати», – основна теза сучасного розуміння методу проектів [1, с. 1].

Завдяки даному методу створюються умови для творчої самореалізації учнів, підвищується мотивація до навчання, він сприяє розвитку інтелектуальних здібностей школярів, та найголовнішим є те, що учні набувають досвіду розв'язання проблем майбутнього самостійного життя, які вони проектують у навчанні.

Отже, *метод проектів* – це метод, в основі якого лежить розвиток пізнавальних, творчих навичок учнів, умінь самостійно конструювати свої знання, орієнтуватися в інформаційному просторі, критично мислити.

Навчальний проект – це організаційна форма роботи, яка орієнтована на засвоєння навчальної теми або навчального розділу і становить частину стандартного навчального предмета [1, с. 2].

Мета застосування методу полягає у формуванні навичок ефективного використання інформаційно-комунікаційних технологій при навчанні учнів різного

віку за допомогою інноваційних педагогічних технологій, якими передбачається самостійна (індивідуальна чи групова) дослідницько-пошукова діяльність учнів.

Схематично метод проектів можна зобразити як «п'ять П» (за І. Сергеевим): П – проблема, П – проектування, П – пошук інформації, П – продукт, П – презентація [5, с. 2].

Доцільно розглянути роботу над проектом, яка складається з наступних етапів:

1. Підготовчий етап (визначення теми, мети проекту, обговорення проблеми, висунення гіпотези).

2. Планування (визначення джерел, засобів збирання, методів аналізу інформації, способів представлення результатів; установа критеріїв оцінювання результату процесу).

3. Дослідження, спостереження, робота з інформаційними ресурсами, досліді, анкетування.

4. Аналіз інформації, підбиття підсумків, формулювання висновків.

5. Оформлення звіту (узагальнення та класифікація зібраних матеріалів, виготовлення ілюстративного матеріалу), підготовка до презентації.

6. Творчий звіт, презентація (показ результатів у формі усного звіту, звіту з демонстрацією матеріалів, письмового звіту тощо).

7. Оцінювання результатів і процесу дослідження за встановленими критеріями.

8. Післяпроектні дії (корекція, впровадження результатів).

Метод проектів не повинен витіснити класно-урочну систему, але він є важливим компонентом освіти і використовується в різних видах навчально-виховної діяльності.

Варто зазначити, що будь-яка робота над темою чи просто групова робота не може називатися методом проектів. Проектна технологія передбачає певну сукупність навчально-пізнавальних прийомів, що дозволяють вирішити ту чи іншу проблему самостійними діями учнів із обов'язковим представленням результатів. Результати виконання проектів мають бути матеріальними, тобто певним чином оформлені (відеофільм, альбом, комп'ютерна газета, альманах, портфоліо, виставка тощо).

Отже, робота над проектом не лише активізує пошукову діяльність учнів, але і допомагає їм розвиватися творчо, вчить основам наукового дослідження.

Література

1. Інформаційні технології та технічні засоби навчання. URL: [pidruchniki / informatika](#).

2. Литвин В. Альта. Хрестоматія української літератури та літературної критики, 2007. – 336 с.

*ГУСЄВА Марія Валеріївна,
директор ЗЗСО №97 ім.О.Теліги м. Києва,
здобувачка вищої освіти
ОПП «Управління навчальним закладом»
кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП ДЗВО УМО*

РОЗВИТОК ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Розбудова освіти незалежної України, її докорінне реформування спрямовані на національне відродження, відтворення інтелектуального, духовного потенціалу народу.

В умовах соціального, національного та культурного відродження України, оновлення суспільства, створення національної системи освіти особливого значення набуває проблема удосконалення управління, піднесення ефективності управлінської діяльності органів освіти, керівників закладів загальної середньої освіти.

Керівнику сучасного закладу загальної середньої освіти доводиться працювати в період оновлення функціональних обов'язків та видів управлінської діяльності, який пов'язаний з конкретно-історичними умовами розвитку країни, розширення сфери знань та умінь в галузі менеджменту освіти та іншими об'єктивними обставинами.

Сучасний етап розвитку освіти визначається гуманізацією та демократизацією управління, що змушує керівників освітянських закладів глибоко вивчати і розв'язувати не лише адміністративні, а й соціально-психологічні проблеми. Проблема професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти існує з моменту появи посади керівника в цих закладах. Тому є велика кількість наукової та організаційно-методичної літератури з питань розвитку професіоналізму.

Наявність суперечностей та низки нових тенденцій розвитку шкільної освіти в Україні вимагають теоретичного обґрунтування проблеми ефективного розвитку професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти та розробки відповідного методичного супроводу.

Зважаючи на актуальність проблеми та недостатність її дослідження, темою магістерської роботи було обрано *«Розвиток професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти»*.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні змісту та основних напрямів удосконалення розвитку професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти.

Досягнення мети передбачає реалізацію таких завдань:

– Обґрунтувати сутність наукових понять дослідження у педагогічній теорії і практиці.

– Розкрити зміст, форми й методи розвитку професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти.

– Проаналізувати критерії та дослідити рівень розвитку професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти.

– Визначити шляхи удосконалення розвитку професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти.

– Розробити методичні рекомендації щодо розвитку професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти.

Об'єктом дослідження професійна діяльність керівника закладу загальної середньої освіти.

Предметом дослідження є зміст, форми і методи розвитку професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань було використано комплекс методів:

теоретичні: метод порівняльного аналізу вітчизняної й зарубіжної науково-методичної літератури, який надав можливість виявити тенденції, умови, методи розвитку професійної компетентності; аналіз та узагальнення педагогічного досвіду професійної підготовки керівників; метод теоретичного узагальнення, який забезпечив можливість аналізу явищ, що становлять предмет дослідження, узагальнення положень і висновків;

емпіричні: опитування, спостереження, анкетування, обробка та узагальнення статистичних даних.

Отримані результати і розроблені рекомендації є методичною базою процесу розвитку професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти. В сучасних умовах, теоретичні та практичні засади розвитку професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти можуть бути використані у процесі управління закладом загальної середньої освіти.

Результати дослідження використані в управлінській діяльності закладу загальної середньої освіти, де впроваджуються основні складові розвитку професіоналізму керівника. Узагальнені матеріали дослідження були розглянуті на семінарі керівників закладів загальної середньої освіти. А також вони можуть бути використані на конференціях, міських та обласних методичних об'єднаннях керівників закладів загальної середньої освіти.

Теоретичні положення і висновки дипломної роботи знайшли своє відображення у одноосібній науковій праці. За матеріалами дослідження підготовлений рукопис статті «Розвиток професійних якостей керівника закладу загальної середньої освіти».

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, додатків та списку використаних джерел із 106 найменувань. Зміст роботи викладений на 154 сторінках, з яких основного тексту – 131 сторінка. Робота включає 5 таблиць, 6 рисунків та 4 додатки.

Реформування освітньої галузі, що відбувається в Україні, потребує оновлення кадрової політики та модернізації управлінської діяльності керівника ЗЗСО. Середовище, в якому працює керівник ЗЗСО, постійно змінюється. Зміни можуть відбуватися на декількох рівнях: суспільному (перехід від командної до ринкової економіки), освітньому (національна спроба демократизації освіти), індивідуально-життєвому (регламентація індивідуального професійного потенціалу). Тому управляти загальноосвітнім навчальним закладом у сучасних умовах – це складна, відповідальна і творча робота. У взаємовідносинах керівник – «оточуюче середовище» кожний конкретний випадок породжує велику кількість непередбачених нюансів.

Отже, для досягнення успіху щодо ефективного управління ЗЗСО потрібно добре володіти знаннями з теорії управління, вміти орієнтуватися в стилях та функціях управління, розбиратися в організаційних структурах та підходах до управління ЗЗСО, бути професіоналом своєї справи.

На основі проведених досліджень ми зробили відповідні висновки.

1. Схарактеризовано сутність наукових понять дослідження у педагогічній теорії і практиці, щодо аналізу організаційно-методичних, науково-педагогічних матеріалів розвитку професіоналізму керівника ЗЗСО, який свідчить про невпинний процес розвитку та оновлення професійних функцій керівника ЗЗСО та змісту управлінської діяльності.

Коли вживають поняття *професіоналізму* в теорії та практиці, то зазвичай мають на увазі, що діяльність фахівця відповідає деяким позаіндивідуальним вимогам. Тобто, необхідною передумовою професіоналізму є наявність фахової системи вимог до здійснюваної діяльності. Дослідники вважають, що професіоналізм представляє собою інтегральну сукупність індивідуальних, особистісних та суб'єктивно-діяльнісних якостей, що дають можливість на максимальному рівні успішності вирішувати типові для тієї чи іншої діяльності завдання

й розглядається як сутнісна характеристика керівника будь-якої ланки управління.

Розкрито сутність і зміст професіоналізму керівника ЗЗСО у науковій літературі та подається авторське розуміння цього поняття. Професіоналізм – це знання, уміння і навички, що в повній мірі забезпечує виконання функціонально-посадових обов'язків.

Отже, професіоналізм керівника ЗЗСО слід визначити як широкий загальний кругозір і високу культуру, професійні знання педагогіки, психології, теорії управління, наукових основ управління школою, здатність реалізувати свої знання на практиці, знання методів психолого-педагогічного, соціального дослідження, володіння всім необхідним комплексом педагогічних і управлінських умінь.

Необхідною умовою для досягнення професіоналізму є розвиток знань, умінь та здібностей керівника. У результаті розвитку виникає новий якісний стан об'єкта, що виступає як зміна його складу або структури. Тобто – це спрямована, закономірна зміна дійсності, її універсальна властивість, у результаті якого виникають якісні стани.

Отже, розвиток професіоналізму керівника ЗЗСО є складним, багатограним процесом, який об'єктивно пов'язаний з різними напрямками розвитку навчально-освітнього простору і відображає поліфункціональний специфічний характер управлінської діяльності керівника ЗЗСО як професійно підготовленого менеджера освіти.

Проаналізувавши дослідження у педагогічній теорії і практиці ми можемо зробити висновок, що під *компетентністю* ми розуміємо якість людини, яка формується завдяки обізнаності, оволодінням знаннями, вміннями, навичками та набуттям певного досвіду, а *професіональна компетентність* у педагогічній науці як сукупність знань і вмінь, що визначають результативність праці; обсяг навичок виконання завдань професійної діяльності; комплекс знань і професійно значущих якостей особистості; напрям професіоналізації; єдність теоретичної і практичної готовності до праці.

2. Розкрито зміст, форми й методи розвитку професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти. У міжкурсовий період розвиток професіоналізму допомагає здійснювати ППО, як одна з ланок системи підвищення професіоналізму керівників ЗЗСО. У ході дослідження було визначено зміст, форми й методи розвитку професіоналізму керівника ЗЗСО.

Отже, забезпечення ефективності управління ЗЗСО та перехід до якісно нового рівня їх функціонування й розвитку значною мірою залежатиме від рівня розвитку професіоналізму керівників. Тому у інститутах післядипломної освіти велика увага має приділятися таким напрямкам роботи: перехід до науково-теоретичного рівня управління діяльністю ЗЗСО; обґрунтування змісту управлінської компетентності керівних кадрів, який повинен мати міжпредметний характер, включаючи основні теорії управління, психології менеджменту, економіки освіти, права, маркетингу освітніх послуг, культури управлінської діяльності; реалізація в процесі підвищення розвитку професіоналізму керівників ЗЗСО варіативних організаційно-педагогічних форм діяльності з управлінськими кадрами на міському рівні; застосування системного підходу до змісту розвитку професіоналізму керівних кадрів, організації процесу підвищення управлінської компетентності з урахуванням особливостей навчання дорослих, управлінського та педагогічного досвіду, готовності навчатися та спрямованості на безперервне навчання упродовж усього життя; діагностування професійних потреб і рівнів сформованості управлінської компетентності керівників ЗЗСО через анкетування, тестування, складання технологічних карт, створення технології моніторингу управлінської діяльності керівників шкіл і її реалізації; запровадження в системі діяльності управління освіти з керівниками масових, групових, індивідуальних форм підвищення розвитку професіоналізму.

Масові форми діяльності з підвищення розвитку професіоналізму: колегія управління освіти; наради; конференції; педагогічні виставки; школа резерву керівних кадрів ЗЗСО. Групові форми діяльності з підвищення розвитку професіоналізму: педагогічні семінари; управлінське консультування; творчі групи

(об'єднання); клуб директорів шкіл; управлінські тренінги; школа молодого директора; школа управлінської майстерності; презентація управлінського досвіду;

Індивідуальні форми діяльності з підвищення розвитку професіоналізму: управлінське консультування; самоосвіта; контрольні діалоги з директором; стажування молодих директорів; дні управління в навчальному закладі; атестація керівника закладу; творчий звіт.

Методи, засоби, прийоми роботи: бесіда, спостереження, опитування, анкетування, тестування, діалог, ранжирування, диспут, круглий стіл, наукова доповідь, метод проектів, організаційно-ділова гра, мозкова атака, вивчення матеріалів і літератури, засоби дистанційного спілкування (служби мережі Інтернет), самоаналіз управлінської діяльності, проблемні завдання і ситуації, аналіз і узагальнення управлінського досвіду, моделювання управлінських об'єктів, захист моделі.

3. Проаналізовано критерії та досліджено рівень розвитку професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти. У ході дослідження було проаналізовано критерії розвитку професіоналізму керівника ЗЗСО. Це – професійні, ділові, морально-психологічні, інтегральні.

Професійні критерії – це характеристики професійних знань, умінь навичок, професійного досвіду керівника, його кваліфікації, результатів управління. Ділові критерії – характеризують організованість, відповідальність, ініціативність, підприємливість, ефективність діяльності керівника. Морально-психологічні критерії розкривають такі особливості керівника, як здатність до самооцінки, чесність, справедливість, психологічну стійкість. Інтегральні критерії – це характеристики, які одержують на основі багатьох інших притаманних керівнику ЗЗСО якостей, і показують на його авторитет, стан здоров'я, загальну культуру, культуру мислення, мови та ін.

На підставі аналізу діяльності закладу визначено та запропоновано критерії розвитку професіоналізму керівника ЗЗСО, а саме: професійні; ділові; морально-психологічні; інтегральні.

Проведене дослідження рівня професіоналізму керівника ЗЗСО, яке відбувалося на основі поданих критеріїв. Об'єктом дослідження була спеціалізована школа І-ІІІ ступенів №97 імені О. Теліги з поглибленим вивченням англійської мови Шевченківського району м. Києва. Проведене дослідження показало, що рівень професіоналізму керівників ЗЗСО достатній.

4. Визначено шляхи удосконалення розвитку професіоналізму керівника закладу загальної середньої освіти. Аналіз проведених досліджень підтвердив позитивний вплив проведених заходів для керівників ЗЗСО.

Організація роботи інститутів післядипломної освіти на підставі маркетингу дозволяє максимально управляти процесом створення і реалізації освітніх послуг в рішенні проблем підвищення кваліфікації в міжкурсовий період, що задовольняють потреби, індивідуальні запити, вимоги керівників на сучасному етапі і в майбутньому.

Ми вважаємо за доцільне здійснювати постійне підвищення рівня професіоналізму керівників ЗЗСО із метою оптимізації управління установами освіти. Технології впровадження щодо розвитку професіоналізму керівників ЗЗСО мають носити компетентнісно-орієнтований характер.

5. На основі проведених досліджень розроблено методичні рекомендації керівникам ЗЗСО щодо підвищення їхнього професіоналізму такими характеристиками: особистісні якості та здібності; самоосвіта; інтелект; ініціатива; створення позитивного іміджу; володіння професійними знаннями та вміннями, досвід роботи.

Дане дослідження не вичерпує вирішення проблеми дослідження. Воно може бути деталізоване, конкретизоване у подальших напрямках дослідження.

Література

1. Васильченко Л.В. Управлінська культура і компетентність керівника Харків: Основа, 2007. 176 с.
2. Васильченко Л.В. Професійна компетентність керівника школи Харків: Основа, 2006. 208с.
3. Ващенко Л.М. Проектування інноваційно-розвиваючого середовища в освіті. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2002. Вип.3. (7). С. 20-27.
4. Вдовиченко Р.П. Управлінська компетентність керівника школи. Харків: Основа, 2007. 112с.
5. Лустенко І.І. Системно-теоретичні підстави для управлінського рішення. *Управління школою*. №30. 2009. С.9-15.
6. Поповченко Н.М. Професійна компетентність керівника. *Управління школою*. Харків: Основа, 2010. №14. С. 5-9
7. Рябова З. В., Кравченко Г. Ю. Якість освіти в навчальному закладі. Х.: Вид-во «Ранок», 2013. 176 с.
8. Теоретичні і методичні засади моделювання фахової компетентності керівників закладів освіти: Монографія / Єльнікова Г.В., Зайченко О.І., Маслов В.І. та ін.; /за ред. Г.В.Єльнікової. Київ-Чернівці: Книги – XXI, 2010. 460с.
9. Тимошко Г. М. Організаційна культура керівника загальноосвітнього навчального закладу: теорія та практика: *Монографія*/ за наук. ред. В.В. Олійника. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2014. 596с.
10. Тимошко Г.М. Органайзер керівника навчального закладу: *метод. рек.* Ніжин : Видавець ПП Лисенко М. М., 2014. 198 с.

*ГУТ Олена Анатоліївна,
директор Комунального позашкільного
закладу освіти «Центр позашкільної
роботи та дитячої творчості «Альтаір»
Дніпровської міської ради,
здобувачка вищої освіти
ОПП «Управління навчальним закладом»
кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП ДЗВО УМО*

ПОЗИЦІОНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЗАШКІЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТИ НА ОСВІТНЬОМУ РИНКУ

Сучасна позашкільна освіта в Україні є відкритою багаторівневою, багатопрофільною освітньою системою, розвитком якої є новації, нові технології та тенденції. Нові освітні соціокультурні потреби і запити суспільства, що визначаються соціальними, політичними, економічними змінами у державі вимагають від нас, позашкільників, вдосконалювати зміст позашкільної освіти. Особливого значення набувають новації, що забезпечують конкурентоспроможність позашкільних закладів освіти, якість освітніх послуг, рівневий доступ дітей та учнівської молоді всіх соціальних груп населення, підвищення рівня професійної компетентності педагога, позиціонування самого закладу на ринку освітніх послуг.

Метою нашої роботи є позиціонування та демонстрація аспектів діяльності позашкільного закладу освіти, шляхи реалізації позиціонування закладу на освітньому ринку.

Розвиток позашкільного закладу освіти залежить від багатьох аспектів:

- професійно-методичної діяльності (розробка, апробація, поширення методів, методик та технологій);
- системного, методико-педагогічного та структурно-організаційного моделювання та проектування;
- наукових досліджень;
- методичного супроводу психолого-педагогічної діяльності;
- методичного супроводу соціально-педагогічної діяльності;
- формування системи підвищення професійного рівня педагогів;
- інформаційно-методичного забезпечення;
- використання тайм-менеджменту у діяльності закладу;
- використання різних мас-медіа;
- позиціонування закладу на освітньому ринку.

Позиціонування позашкільного закладу освіти – це якомога вигідніше представлення діяльності даного закладу на ринку освітніх послуг, правильне

використання інструментарію маркетингу та конкурентоспроможність серед типових закладів позашкілля.

Після визначення конкурентних переваг адміністрація позашкільного закладу освіти повинні грамотно інформувати цільовий ринок про свої переваги, неповторність та індивідуальність відносно конкурентів. Реклама, інформація про діяльність, масові заходи повинні привернути увагу безпосередніх споживачів освітніх послуг (учнів та їх батьків) та викликати бажання скористатись пропозицією навчального закладу, тобто обрати його для навчання, що є головним завданням позиціонування освітніх послуг даного закладу.

Отже, ми можемо сказати, що позиціонування позашкільного закладу є побудовою його позитивного іміджу на основі:

- аналізу мікро- й макросередовища;
- визначення сегменту ринку (інтересів та потреб певної групи людей);
- пошуку та відбору конкурентних переваг та інформування про них;
- оприлюднення результатів діяльності позашкільного закладу.

В умовах ринкової економіки позиціонування є важливою складовою освітнього менеджменту. Принципові положення позиціонування навчального закладу включають в себе формування позитивної суспільної думки про навчальний заклад на основі якісних освітніх послуг, які він надає, створення інформаційного простору для встановлення та підтримки зв'язків зі ЗМІ, управління конкурентною інформацією, проведення перманентного соціального маркетингу, формування корпоративного іміджу, проведення рекламних акцій, здійснення досліджень з метою вивчення динаміки суспільної думки, позиціонування в мережі Інтернет, вирішення кризових ситуацій, реалізацію соціально значущих проектів [2].

Сучасний менеджер має чітко усвідомлювати, що для навчального закладу веб-ресурс набуває значення комунікаційного джерела, який розкриває (представляє) коло його інтересів і результат освітньої діяльності в глобальному просторі мережі Інтернет. Створюється він з метою активного впровадження інформаційно-комунікаційних технологій у практику роботи закладу освіти, як інструмент мережевої взаємодії всіх учасників освітнього процесу. Він є одним з інструментів забезпечення навчальної та позаурочної діяльності закладу освіти і є публічним органом інформації, доступ до якої відкритий для всіх бажаючих [4].

Однією з цікавих форм роботи позашкілля – є організація і проведення різноманітних масових заходів, як локальних (у самому закладі чи мікрорайоні) так і загальноміських. Цікаве змістовне дозвілля дітей та молоді – теж є одним з важливих напрямів позиціонування наших закладів. Взагалі, масові заходи, кількість яких зараз зростає, надає можливість кожній дитині цікаво та корисно використати свій вільний час, родинам – привити естетичний смак, продовжити чи започаткувати нові традиції, організувати дозвілля для всієї сім'ї, ну а закладу – гарно себе прорекламувати.

Конкуренція серед позашкільних закладів спонукає нас шукати шляхи підвищення своєї конкурентоспроможності та ефективності діяльності в умовах

євроінтеграційних процесів. Стає актуальним застосування маркетингової технології та інструментів, в т.ч. брендування навчального закладу, розроблення маркетингової стратегії і тактики для успішного просування закладу освіти на ринку освітніх послуг. Бренд в сфері освіти є гарантією якості надання послуг саме цим закладом, його репутації, іміджу, асоціацій, що виникають у свідомості (в підсвідомості) людей, коли вони бачать атрибути навчального закладу або чують його назву. Тому бренд закладу – це ще один компонент позиціонування, який повинен розглядатися у позашкільні.

Разом з загальноосвітніми навчальними закладами ми, позашкільники, навчаємо та розвиваємо своє майбутнє покоління. Через роботу гуртків різних напрямів, педагоги допомагають дитині зробити свій вибір, розкрити нові інтереси, спробувати себе у різних напрямках мистецтва, творчості, спорту, тощо. Відбувається неперервний творчий розвиток особистостей як через навчання, так і через гру, неформальні і нетрадиційні форми виховання, через комунікації як горизонтальні, так і вертикальні. Це сприяє отриманню окремих перемог як особисто вихованців, так і всього закладу. Встановлюються особисті рекорди, що є одним із цікавих і нових форм позиціонування.

Творчість – це діяльність людини, спрямована на створення якісно нових духовних або матеріальних цінностей, необхідними компонентами якої є фантазія, уява, психічний та емоційний стан. Кожна дитина – є творчою, без винятку. І наша задача, створити у позашкільних закладах ту атмосферу, креативну, неповторну, індивідуальну, конкурентоспроможну, яка допоможе нам розкрити кожного, допоможе дитині віднайти свої інтереси та зацікавленості, розкрити емоційний стан, розвинути комунікативні здібності, сформувати соціальний досвід, допомогти адаптуватися у соціумі, стати новим якісним продуктом діяльності позашкільного закладу.

Позиціонування позашкільних закладів набуває надзвичайно важливої ролі, це є обов'язковим елементом освітнього менеджменту. Сутність позиціонування навчального закладу полягає у формуванні сприятливого інформаційного середовища для закладу, що передбачає демонстрацію всіх аспектів діяльності закладу, які отримують позитивну оцінку з боку споживачів. Існує досить багато шляхів інформування громадськості про унікальність та переваги закладу освіти, а їх вибір залежить суто від особливостей закладу, його потенціалу та переваг.

Література

1. Бобало О.Ю. Вітчизняний досвід маркетингової діяльності вищих навчальних закладів. Пропозиції щодо використання маркетингових інструментів [Електронний ресурс] / О.Ю. Бобало // Науковий вісник. – 2011. – Вип. 8. – Режим доступу: <http://www.lvivacademy.com/visnik8/fail/Bobalo.pdf>
2. Костюченко А.М. Специфіка маркетингу освітніх послуг та сучасні проблеми освіти в Україні в умовах ринкового середовища [Електронний ресурс] / А.М. Костюченко // ВІСНИК Донецького університету економіки та права. – 2010. –

- № 2. – Режим доступу:
http://www.nbuiv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vdie/2010_2/files/25.pdf
3. Котеленець Л. Л. Використання шкільного сайту для позиціонування навчального закладу на ринку освітніх послуг[Електронний ресурс]/ Таврійський вісник освіти. – 2015. – № 1(49).
http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/v_1/11.pdf
4. Котлер Ф. Основы маркетинга: пер. с англ. / Ф. Котлер. – М.: Бизнескнига, ИМА-Кросс. Плюс, 2009. – 243с.
5. Петруня Ю.Є. Маркетинг на ринку освітніх послуг / Ю. Петруня, М. Залесов, В. Брижаний // Вісник ТАНГ. – 2003. – №5. – С.163-167.
6. Траут Дж. Позиционирование. Битва за узнаваемость / Дж. Траут, Е. Райс; [пер. с англ. С. Жильцова]. – СПб. : Питер, 2004. – 256 с.
7. Хоменко О.М. Визначення місця маркетингового позиціонування освітніх установ у системі складових комунікаційної стратегії / О.М. Хоменко [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
http://www.nbuiv.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2011_1/289.pdf

*ЗАЄЦЬ Наталія Юхимівна, аспірантка
кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП ДЗВО УМО*

НОВІ ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Неухильно зростаючий інтерес української педагогічної думки до проблеми професійної мобільності зумовлений нагальною потребою суспільства в якісній підготовці фахівців, готових до змін, підготовлених до професійної педагогічної та управлінської діяльності в постійно змінних умовах: соціальних, економічних, політичних, професійних. Одним із пріоритетних напрямів на шляху до втілення освітніх реформ та зближення України з європейською освітньою спільнотою є вдосконалення підготовки та перепідготовки педагогічних кадрів, зокрема керівників закладів освіти. Будь-який аспект чи тенденція сучасного суспільного розвитку, технологій, а також освіти, так чи інакше виводить науковців на проблему мобільності сучасного педагога у процесі його професіоналізації [7, с.23]. Лише таким майбутнім керівникам під силу забезпечити стабільний розвиток освітнього закладу та успішну реалізацію освітніх реформ.

Проблема підготовки професійно мобільних фахівців різних галузей знайшла своє відображення у дослідженнях вітчизняних та і зарубіжних вчених (Л.Амірова, А.Ващенко, В.Гринько, Є.Іванченко, Б.Ігошев, Ю.Калиновський, Ю.Клименко, Н.Кожемякіна, Р.Пріма, В.Солоненко, Л.Сушенцева, та ін.).

«Мобільність» у загальноприйнятому значенні визначається як здатність до швидкої зміни стану, статусу, вміння швидко орієнтуватися в ситуації невизначеності, знаходити потрібні форми діяльності. Крім того, мобільність розглядається як соціальна категорія (перехід людей з одних громадських груп, шарів до інших). Більш вузьке розуміння мобільності пов'язане з безпосереднім швидким виконанням певних завдань [2, с. 534].

В свою чергу професійна мобільність розглядається як інтегративна особистісна якість, яка виступає основою реалізації базових, спеціальних і професійної компетентностей і виявляється в готовності та здатності до зміни професійних функцій в межах однієї професійної діяльності та опанування новими спеціальностями в умовах динамічно змінюваного ринку праці[5,с.13].

Підґрунтям для формування професійної мобільності безпосередньо керівника закладу освіти вважаємо поєднання розвитку особистісних якостей, високого рівня узагальнених професійних знань, прийомів та компетенцій із вмінням ефективно їх застосовувати для ефективного функціонування в сфері майбутньої професійної діяльності. Одним із сучасних векторів розвитку професійної мобільності керівників закладів освіти, на наш погляд, є формування особистісних компетенцій, які виявляються в ефективній взаємодії з іншими в професійному середовищі та визначені як «soft skills» (від англ. «м'які навички» або «гнучкі навички»).

Soft skills – це набуті навички (компетенції) в процесі навчання чи особистісного досвіду, які забезпечують досягнення успіху в обраній галузі, прояв яких неможливо відслідкувати чи перевірити, проте вони сприяють знаходженню оптимальних рішень в різних професійних ситуаціях. Доповненням soft skills є hard skills («жорсткі навички») — технічні навички, які можна продемонструвати наочно.

Беззаперечним є сьогодні той факт, що чим вище по соціальних щаблях піднімається людина, тим більший відсоток значущості гнучких навичок потрібно розвивати. У навчально-методичному посібнику «Нова українська школа: порадник для вчителя» зазначається, що «у сучасному світі дедалі більше необхідними стають «м'які» навички – soft skills. Дослідження фахівців Світового банку «Навички для сучасної України» свідчить, що українські роботодавці мають потребу в додаткових когнітивних та соціально-емоційних навичках своїх працівників. За даними досліджень, проведених у Гарвардському та Стенфордському університетах, тільки 15 % кар'єрного успіху забезпечує рівень професійних навичок, натомість як інші 85 % – це «м'які» навички[4].

Німецький професор Гейдельберзького університету Альбрехт фон Міхаель називає soft skills комунікативними та управлінськими талантами, які дозволяють майстерно працювати в команді та налагоджувати взаємозв'язок в команді[1].

Згідно дослідження «Forbes» найголовнішими soft skills є комунікативна компетентність, креативність, написання якісних текстів, досвід роботи у команді,

базові комп'ютерні знання, здатність до «ре-інжинірингу» – готовність робити звичні речі в новий спосіб.

Інститут Макса Планка в Мюнхені (Німеччина) виділяє 4 групи на їхній погляд найважливіших у сучасному суспільстві soft skills:

- особистісна динаміка (почуття відповідальності, прагнення до досягнень, впевненість в собі, висока мотивація);
- область міжособистісних відносин (контактність, об'єктивна самооцінка, співчуття та співпереживання іншим людям);
- прагнення до успіху (самовіддача, мотивація до підтримання статусу, схильність до систематизації, ініціативність);
- витривалість (стійкість до критики, стійкість до невдач, позитивна емоційна установка, твердість життєвої позиції, задоволення роботою).

До soft skills майбутнього керівника закладу загальної середньої освіти віднесемо: виявлення лідерських якостей та вміння працювати у команді, мотивація команди, вміння навчати, вміння проводити переговори, розв'язання конфліктів, вміння ставити та досягати поставлених цілей, управління часом, цілеспрямованість, презентаційні навички, ораторське мистецтво, навички ефективної комунікації, стресостійкість, креативність тощо[3]. При цьому зазначимо, що подана класифікація не претендує на вичерпну та не може враховувати усі «м'які» навички, необхідні сучасному професійно мобільному керівнику, оскільки вони можуть доповнюватися та змінюватися, залежно від соціальних умов та власне потреб людини.

Значущість формування soft skills для розвитку професійної мобільності майбутнього керівника закладу освіти полягає в тому, що саме ці навички, вміння та характеристики, дозволяють бути успішними незалежно від організації, її специфіки діяльності. Ці якості відповідають за прийняття рішення та комунікації.

Отже, для сучасних керівників закладів освіти формування системи «гнучких» навичок (компетенцій) є ознакою їх професійної мобільності і логічним доповненням професійних знань та вмінь. Крім того, безпосередньо від майбутнього керівника закладу освіти залежить, які soft skills необхідні йому для здійснення управлінської діяльності, мотив їх формування та ступінь впливу за здійснення ефективного управління закладом загальної середньої освіти.

Література

1. Ананьева Т. Десять компетенций, которые будут востребованы в 2020 году /Т.Ананьева – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.tananyeva.com/single-post/>
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2001. – С. 1440.
3. Длугунович Н. А. Softskills як необхідна складова підготовки ІТ-фахівців [Текст] / Н. А. Длугунович // Вісник Хмельницького національного університету. – 2014. – № 6 (219). – С. 239–242.
4. Нова українська школа: poradnik dla vchytelja / za zag. red. Н. М. Бібік. — Київ : Літера ЛТД, 2018. — 160 с.

5. Нічуговська Л.І. Стратегія і менеджмент професійної мобільності майбутніх педагогів у процесі магістерської підготовки/Л.І.Нічуговська//Імідж сучасного педагога . —2017 . — №1. —С.11-15. — режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/isp_2017_1_3

6. Нова українська школа: поради для вчителя / за заг. ред. Н. М. Бібік. — Київ : Літера ЛТД, 2018. — 160 с.

7. Огневюк В. А. К проблеме развития научного направления интегрированного исследования сферы образования / В. А. Огневюк, С. А. Сысоева // Вестник высшей школы. – № 3 (март, 2014). – С. 22-30.

***ЗАХАРЧЕНКО Олена Миколаївна,**
учитель української мови та літератури
Бориспільського академічного ліцею,
спеціаліст вищої категорії, учитель-
методист*

РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ УЧНІВ НА УРОКАХ СЛОВЕСНОСТІ ТА В ПОЗАКЛАСНІЙ РОБОТІ

Вплив емоцій на наше життя безперечний. Вони визначають наші стосунки з людьми, темперамент і сприйняття світу. Хтось пишається своєю відкритістю, а хтось ретельно приховує свої почуття. Завдання педагога на уроці і в позакласній роботі створити таке середовище для дитини, щоб вона могла стати якомога відкритішою і щирішою.

Емоційний інтелект – це сукупність знань, умінь і навичок, які дозволяють приймати позитивні рішення та діяти на основі інтелектуальної обробки зовнішньої та внутрішньої емоційної інформації. Ще давній філософ Сирус казав: «Управляйте вашими почуттями, доки ваші почуття не почали управляти вами» [1].

Емоційний інтелект визначає те, як ми сприймаємо, розуміємо, виявляємо емоції, та як ними керуємо. Він стає у пригоді дітям у школі на уроках та під час спілкування з друзями. Як же зрозуміти, чи є у вас той самий емоційний інтелект (EQ) і чи добре ви ним володієте? Ось кілька основних ознак:

- ви обмірковуєте власні реакції,
- ви сприймаєте ситуацію як виклик,
- ви вмієте модифікувати власні емоції,
- ви вмієте ставити себе на місце інших.

Емоційний інтелект розглядають як підструктуру соціального інтелекту, яка включає здатність спостерігати власні емоції та емоції сторонніх людей, розрізняти їх і використовувати цю інформацію для керування мислення і діями [3]. Емоційний інтелект – це група ментальних здібностей, які допомагають усвідомити і зрозуміти власні емоції і емоції соціуму. На нашу думку, емоційна компетентність

(EQ) відіграє у формуванні особистості важливішу роль, ніж академічна компетентність (IQ) [2].

Емоційний інтелект має кілька складових:

- точність оцінки та вираження емоцій,
- використання емоцій у розумовій діяльності,
- розуміння емоцій,
- керування емоціями.

На досягнення життєвого успіху, здобуття досвіду та на розумові здібності дитини впливає лише 20% інтелектуальних компетенцій, решта ж 80% – це емоційний інтелект. Багато вчених, які досліджують EQ вважають, що він відрізняється від інших інтелектуальних здібностей тим, що є не вродженою, а опановуваною рисою. Тому основним завданням стає – розвивати його в дітях і сприяти популяризації за допомогою створення програм, проведення занять і тренінгів із розвитку EQ як для дітей, так і для їхніх батьків.

Емоційний інтелект визначається як сукупність найрізноманітніших здібностей, які забезпечують можливість успішно діяти в будь-якій ситуації [4]. Вчені виділяють п'ять субкомпонентів, які характеризують структуру емоційного інтелекту:

- саморозуміння (усвідомлення власних емоцій, впевненість у собі, самоповага, самоактуалізація),
- комунікативний потенціал (емпатія, соціальна відповідальність),
- адаптаційні здібності (вміння вирішувати проблеми, долати труднощі),
- антистресовий потенціал (стійкість до стресів, самоконтроль),
- загальний настрій (оптимістичність, песимістичність).

Люди (зокрема і учні, і їх батьки), які досягли певного успіху в розвитку емоційного інтелекту часто стають емоційними маніпуляторами. В такому раз спілкування з ними стає нестерпним і часто призводить до конфліктів. Щоб запобігти таким ситуаціям, слід навчитися таких людей розпізнавати. Отож, кілька ознак емоційних маніпуляторів:

- дії розходяться зі словами,
- майстри з перекладання вини,
- часто стають у позицію жертви,
- швидко підбираються «близько»,
- емоційна «чорна діра»,
- кидаються на допомогу, щоб потім виставити себе мучеником,
- їм завжди гірше, ніж вам,
- вони завжди знають, на які кнопки натискати.

Поряд із поняттям емоційний інтелект широкого вжитку набуває новий феномен сьогодення – емоційна компетентність особистості, яка включає в себе дві складові:

- особистісна компетентність (розуміння себе, саморегуляція, мотивація),
- соціальна компетентність (емпатія, соціальні навички).

Одним із чинників гармонійного розвитку емоційного інтелекту є естетичне виховання особистості. Воно спрямоване на формування здатності сприймати і перетворювати дійсність за законами краси в усіх сферах діяльності людини. У процесі естетичного виховання формується естетична свідомість і естетична поведінка школяра. У процесі естетичного виховання важливо навчити дітей розуміти і сприймати красу. Спостерігаючи прекрасне, дитина не може бути байдужою, вона переживає, відчуваючи любов або ненависть до спостережуваного. Тому важливо, щоб діти вміли розрізнати справді красиве і потворне.

Під час естетичного сприйняття виникають певні емоції, тому виховання має створювати сприятливі для емоційної сфери учнів умови, адже багатство емоцій людини свідчить про її духовне наповнення. Для цього учням потрібна теоретична підготовка. Це важливо при використанні в естетичному вихованні поезій, музики, образотворчого мистецтва. Тому сьогодні актуальним стає розвиток емоційного інтелекту та емоційної компетенції в учнів у закладі загальної середньої освіти на уроках української літератури за допомогою естетичного сприйняття.

Таким чином, щоб розвинути в собі здатність до найбільшого відчуття щастя та успішної самореалізації, людині варто розвивати свій емоційний інтелект через естетичні відчуття. Адже саме завдяки цьому ми зможемо знайти баланс між розумом і почуттями та наблизитися до відчуття гармонії у житті.

Література

1. Гресь Анна. Розвиток емоційного інтелекту. Харків. Основа.2017.120 с.
2. Гоулман Деніель. Емоційний інтелект. Vivat 2018.978 с.
3. Козлова Валерія. Технології EQ Видавництво Старого Лева. 2019.176 с.
4. Малихіна Марія. Дитина у світі емоцій. Харків. Основа. 2018. 160 с.

ЗІНЧУК Вадим Миколайович,
вчитель фізики Київського природничо-наукового ліцею №145,
здобувач вищої освіти ОПП «Управління навчальним закладом» кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП ДЗВО УМО

РЕФОРМАЦІЯ ПОСТРАДЯНСЬКОЇ ОСВІТИ. КАЗАХСЬКИЙ ПРОЕКТ «НАЗАРБАЄВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ ШКОЛИ»

Будь-яка система освіти спирається на потреби та виклики перед суспільством, тісно пов'язана з його економічним розвитком. Можливості освіти забезпечуються економічними ресурсами країни. Намагання копіювати освітні системи, що відповідають іншим економічним можливостям, є, як мінімум, неефективним і неіздатним.

Ситуація, в якій опинилось суспільство Казахстану після розпаду радянської імперії, було в загальному типовим на пострадянському просторі, але до неї додався фактор еміграції значної частини інтелектуальної еліти країни. Відповідно держава, що за площею посідає третє місце на Євразійському континенті з природними ресурсами всієї таблиці хімічних елементів, опинилась в кризі інтелектуальних людських ресурсів, в оточенні таких недемократичних країн: Росія, Китай, Узбекистан.

Для кращого розуміння наведу у порівнянні деякі дані станом на 2018 рік.

Таблиця 1.

Порівняння площі, населення та ВВП на особу в Україні та Казахстані

	Україна	Казахстан
площа	603 628 км ²	2 724 902 км ²
населення	42 584 500	18 117 641
ВВП на особу	\$ 2,963	\$ 9,237

Відповідно перед керівництвом країни постало питання неможливості економічного розвитку суспільства і, фактично, незрозумілі перспективи подальшого існування незалежної держави. Виникла потреба генерації нової інтелектуальної еліти суспільства.

Не дивлячись на те, що ВВП Казахстану в 3 рази вищий за України, фінансові ресурси, які можливо було скерувати на реформування освіти, значно менші, ніж в інших розвинених країнах, в яких процеси реформації вже відбулись. Наведу для прикладу, ВВП деяких європейських країн (Міжнародний валютний фонд, 2018, \$):

- Фінляндія – 49,845
- Німеччина – 48,264
- Франція – 42,878
- Швеція – 53,873
- Польща – 15,431

В такій ситуації, після консультацій зі світовими освітніми експертами, керівництво Казахстану в 2008 році прийняло рішення не розпорошувати ресурси на неефективну застарілу систему, а сконцентруватись на побудові абсолютно нової сучасної освіти за західними зразками, але з повною адаптацією до національних умов та потреб. До співпраці було запрошено спеціалістів Cambridge, застосовано адаптовані до Казахстану методики та програми.

Для підтримки цієї реформи було розроблено відповідне законодавство, створено нову керуючу організацію (на кшталт нового Міністерства освіти) «АОО Назарбаєв інтелектуальні школи», засновано фінансовий «Назарбаєв фонд», з якого напряму фінансується цей проект.

Таким чином вже в 2011 році було відкрито першу школу НІШ в Астані, а на 2017 рік в країні вже працювало 20 таких шкіл. Як мінімум одна припадає на одну область (всього 16) і виконує роль освітнього хабу. Всі без виключення школи проекту є природничо-математичними, т.т. базуються на профільному вивченні

математики, фізики, хімії, біології, інформатики, а також 3х мов (казахська, російська, англійська). За ці роки державою збудовано лише одну гуманітарну школу в Астані, яка не має відношення до проекту.

Зазначу, що кожна школа будується в районі перспективного розвитку міста, за сучасними західними стандартами, наповнюється кращим сучасним обладнанням та системами.

Для роботи в школі набираються вчителі на конкурсній основі через тестування незалежно від звань та регалій. Відповідно, в НІШ вони можуть претендувати на один з 6-ти категорійних рівнів: Стажер, Учитель, Модератор, Експерт, Досліджувач (в 2017 на всю країну – 3 спеціаліста), Майстер (на всю країну – 0). Зарплата вчителя визначається:

- категорійним рівнем;
- академічним навантаженням;
- результатами додаткових курсів його особистого розвитку;
- результатами участі його дітей в конкурсах та олімпіадах (кожна перемога збільшує його зарплату).

Стартова зарплата стажера (на осінь 2017) становила близько 4.8 євро (в перерахунку) за академічну годину (до інфляційного скачка 2016 року ця сума відповідно була майже в 1.5-2 рази більшою). Як бачимо, фінансова підтримка вчителя НІШ є потужною і мотивує його до подальшого розвитку.

За контрактом академічне навантаження може бути від 18 до 24 (макс) год. на тиждень.

Робочий день нормований з понеділка до п'ятниці з 8:30 до 17:00. В школах часто проводяться курси розвитку вчителя (наприклад, англійської), які проходять також в робочий період (15:00-17:00).

Якщо вчитель бажає з учнями прийняти участь в певному конкурсі, то він подає про це інформацію в департамент і готує проект. Всі сервісні функції (трансфер, білети, готель, відрядження) забезпечує департамент. Таким чином для ефективної діяльності вчителя створено якісні умови.

Забороняється поєднувати викладання з кураторством класу, з діяльністю лаборанта – це окремі люди.

Школа НІШ повністю забезпечена технічними спеціалістами, у тому числі ІТ.

Розширено спектр адміністраторів школи: директор, завучі з учбової роботи, науково-методичної, виховної, проектно-експериментальної, з зовнішніх зв'язків, інспектор по профорієнтації, диспетчер по розкладу, методист по 3-х мовності.

Таким чином, для якісної діяльності педколективу створено максимально якісні умови.

До навчання запрошуються діти після 6-го класу зі всієї області, де розташовано школу. Якщо дитина мешкає на віддалі більше 15 км, то їй пропонується гуртожиток, який примикає безпосередньо до будівлі школи.

Учні проходять жорсткий тестовий відбір в 7-й клас: предметний тест (60 хв. – математика, по 40 хв.- англійська, російська, казахська мови) та на здатність навчанню з природничих дисциплін (триває 77 хв.).

Навчання в інтелектуальній школі триває довше на рік – до 12 класу, але при цьому конкурс складає близько 10 дітей на місце. Оцінювання відбувається незалежно за участю західних спеціалістів.

Держава забезпечує всі освітні потреби учнів (в тому числі 3-х разове харчування та комплект шкільної форми на рік, за потреби – проживання) та вчителів, фінансування відряджень, участі в конкурсах та олімпіадах, курсах розвитку вчителів (підвищення кваліфікації).

Законодавчо закріплено умови, за яких учень може втратити можливість продовжувати навчання в НІШ – це успішність (за річними результатами має мінімум 3 трійки (застосовується п'ятибальна система оцінювання) та нижче з профільних предметів) та поведінка (тяжкі порушення призводять до автоматичного виключення, середні – за рішенням педради).

Всі випускники інтелектуальних шкіл потрапляють до престижних університетів світу та Казахстану.

Школи НІШ розглядаються одночасно як експериментальні майданчики для розробки та розвитку освітніх технологій, так і їх трансляції в звичайні школи країни. Для цього до кожної інтелектуальної школи прикріплено по 2 звичайні, з якими вона тісно співпрацює.

Про якісні результати діяльності мережі НІШ можна судити за успішними виступами команд Казахстану на світових олімпіадах з багатьох напрямків та конкурсів.

Таким чином, керівництво республіки сконцентрувало ресурси на створенні принципово нової шкільної системи, забезпечивши її усім необхідним. Поступово нова система експортує свої принципи і оновлює освітню мережу звичайних шкіл.

Зауважу, що до вчителя ставляться не тільки високі вимоги до знань і умінь, але й забезпечується достойний рівень оплати його праці, створюються всі необхідні комфортні умови для його розвитку, в тому числі і матеріальні.

Фактично НІШ є прикладом комплексного підходу швидкого досягнення успішних результатів реформації середньої освіти.

Література

1. Автономная организация образования «Назарбаев Интеллектуальные школы». URL: <http://nis.edu.kz/>
2. Назарбаев Интеллектуальная школа химико-биологического направления г. Усть-Каменогорска. URL: <https://ukk.nis.edu.kz/>

***ЗУБКО Олена Петрівна,**
керівник гуртка Комунального
позашкільного закладу освіти «Центр
позашкільної роботи та дитячої
творчості «Альтаір» Дніпровської
міської ради, здобувачка вищої освіти
ОПП «Управління навчальним закладом»
кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП ДЗВО УМО*

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ КЕРІВНИКА В ПОЗИЦІОНУВАННІ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Освіта в Україні гостро потребує необхідності пристосування до умов ринкового середовища. Сьогодні ринок освітніх послуг динамічно розвивається, що вимагає особливої уваги до проблем, пов'язаних із позиціонуванням навчальних закладів. Це змушує керівників закладів замислитися над тим, у чому перевага їхнього навчального закладу в порівнянні з іншими. Створення позитивного іміджу освітнього закладу, що розглядається в сучасних умовах крізь призму конкурентоспроможності, можливо за умови підвищення керівником навчального закладу власного іміджу, а також ефективності та результативності діяльності усіх учасників навчально-виховного процесу. Важливим та дієвим інструментом при цьому виступає тайм-менеджмент. У контексті досліджуваної проблеми серед сучасних вчених, чії роботи слугують теоретичним фундаментом дослідження технологій тайм-менеджменту, можна виділити напрацювання: Н. Алюшиної, Г. Архангельського, Л. Балабанова, П. Берда, Е. Головахи, П. Друкера, Д. Кеннеді, С. Кові, В. Куликова, А. Лейкена, С. Максименка, Дж. Моргенстерна, Т. Пітерса, І. Примака, та ін. Проте особливості тайм-менеджменту як механізму удосконалення часової організації професійної діяльності керівника освітнього закладу досі залишаються недостатньо вивченими.

Мета нашого дослідження полягає у визначенні сутності поняття «тайм-менеджмент», а також визначення шляхів удосконалення управлінської діяльності керівника навчального закладу засобами впровадження технологій тайм-менеджменту та його впливу на формування позитивного іміджу закладу.

Імідж (англ. image – образ) (особистості чи організації) – враження, яке організація та її співробітники справляють на людей і яке фіксується в їх свідомості у формі певних емоційно забарвлених стереотипних уявлень (думок, суджень про них) [6].

Формування іміджу навчальної установи – це процес, під час якого створюють певний запланований образ на підставі наявних ресурсів. Особливе місце у формуванні іміджу ЗНЗ відведено іміджу її першої особи – лідеру організації. Імідж керівника – це цілісний несуперечливий образ керівника в

свідомості оточуючих та підлеглих, який відповідає цілям, нормам, цінностям, прийнятним в організації і очікуванням, що пред'являються до керівника [8].

Сучасна освіта гостро потребує менеджера, який володіє здатністю до саморегуляції і самоуправління, є комунікабельним і дружелюбним, захопленим професійною діяльністю. Імідж керівника, як потужний мотиватор функціонування колективу, впливає на співробітників в плані їх самовираження, емоційного стану та соціально – психологічного клімату колективу в цілому. Позитивний імідж управлінця постає важливим чинником більш досконалого функціонування організації.

Ключовою складовою в практиці повсякденної діяльності директора є раціональне використання ним робочого часу, що передбачає в першу чергу усвідомлення сутності поняття тайм-менеджмент. Час існує незалежно від нас, тому термін «управління часом» (тайм-менеджмент) або «організація часу» досить умовний. Поняття «управління особистим часом» з'явилося в зв'язку з тим, що час є найбільш цінним з усіх ресурсів людини як абсолютно невідновних і дуже обмежений і всі процеси управління необхідно координувати з урахуванням цього ресурсу.

Більшість науковців розглядають тайм-менеджмент як галузь менеджменту, основне завдання якої полягає у виявленні методів і принципів ефективного управління часом. Сутність тайм-менеджменту полягає в оптимальному використанні робочого часу та зменшенні дії факторів, що спричиняють значні втрати часу. Отже, під тайм-менеджментом ми розуміємо вміння управляти собою із застосуванням відповідних методик та механізмів організації часу, які сприяють об'єктивному аналізу тимчасових проблем в використанні часового ресурсу та формування індивідуальної технології, яка найбільше відповідає характеру, темпераменту, біологічним ритмам та роду занять. Часова компетентність керівника передбачає володіння ним уміннями та навичками ефективного планування і використання робочого часу, об'єктивної оцінки витрат при здійсненні функціональних обов'язків, створення певного алгоритму для досягнення мети і завдань відповідно до часового ресурсу, постійного вдосконалення професійної компетентності, оптимального співвідношення роботи і відпочинку, мотивації, самоорганізації, самоконтролю, і як наслідок, саморозвитку [7].

Методика впровадження тайм-менеджменту вимагає від керівника закладу високої особистої організаційної готовності до постійного аудиту і контролю своєї поточної і перспективної діяльності, хронічної організаційної напруги, управлінської досконалості.

У науковій літературі визначають наступні структурні елементи управління часом:

- інвентаризація часу (за кілька робочих днів задля аналізу власного робочого стилю і виявлення причин появи дефіциту часу);
- постійний аналіз використання часу, виявлення непродуктивності його витрат;

- систематичне планування робочого часу, робота над щоденними, щотижневими, місячними, квартальними й іншими видами планів;
- постійне розмежування та узгодження виробничих та особистісних планів;
- вироблення поважного ставлення до часу [1].

Важливе значення в роботі над підвищенням власного іміджу при здійсненні управлінської діяльності ЗНЗ має дотримання керівником певних принципів тайм-менеджменту. Враховуючи специфіку діяльності керівника, можемо виокремити такі основні принципи тайм-менеджменту, що стосуються управлінської діяльності:

- узгодженість (єдність між баченням і місією, ролями і цілями, пріоритетами і планами, бажаннями і дисципліною);
- збалансованість (гармонійний розподіл часу між особистим і професійним життям);
- зосередженість (зосередження на вирішенні важливих справ); – людяність у відносинах;
- гнучкість (плани мають стати зручними та гнучкими для виконання у професійній діяльності);
- компактність (всі обрані інструменти тайм-менеджменту мають бути максимально портативними, що в цілому допоможе не втратити жодної важливої ідеї чи незавершеної справи [4].

Важливість виокремлення пріоритетності справ у процесі управлінської діяльності дає можливість керівникові працювати виключно над важливими і необхідними справами, концентрувати увагу на виокремленні тільки одного завдання, уникати конфліктів і стресових перенавантажень, отримувати задоволення від професійної діяльності та її результатів. В свою чергу гнучке планування із чітким визначенням пріоритетів, акцентуванням на стратегічних і ключових завданнях дозволяє посилити оперативне реагування на нові обставини, мінімізувати час на рутинну діяльність. В свою чергу, ефективна організація часу – дозволяє оптимізувати навчально-виховний процес, що підвищує якість шкільної освіти, сприяє розвитку позитивного іміджу закладу. Натомість імідж, як уже зазначалося, серйозний фактор конкурентоспроможності як особистості так і організації. ВІСНИК № 142 50 У подальшому нашому дослідженні прогнозуємо висвітлити теоретичні основи формування тайм-менеджменту керівника навчального закладу та сутність корпоративної взаємодії усіх учасників навчально-виховного процесу.

Література

1. Алюшина Н. О. Тайм-менеджмент: Мистецтво планувати та управляти своїм часом / Н. О. Алюшина. – К. : Національна академія державного управління при Президентіві України, 2008. – 119 с.
2. Архангельский Г. А. Корпоративный тайм-менеджмент: Энциклопедия решений / Г. А. Архангельский. – 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. – 211 с.

3. Берд П. Тайм-менеджмент: Планирование и контроль времени / Поли Берд ; [пер. с англ. К Ткаченко]. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2004. – 288 с.
4. Бишов А. Самоменеджмент. Эффективно і раціонально / А. Бишов. – М. : Омега-Л, 2005. – 125 с.
5. Васильченко Ю. Л. Механізми часу / Ю. Л. Васильченко. – К. : Наша культура, 2008. – 220 с.
6. Виноградова Є. Г. Імідж – професійна характеристика керівника / Є. Г. Виноградова / Довідник керівника установи культури. – 2006. – № 6. – С. 79-84.
7. Гаврилюк А. М. Тайм-менеджмент як складова успішної комунікативної взаємодії в індустрії туризму України / А. М. Гаврилюк, В. Плещан // Ефективна економіка. – 2016. – № 1.
8. Колоскова М. Внутренний имидж руководителя компании / М. Колоскова // Персонал Микс – 2001. – № 6. – С. 23-27.
9. Тимошко Г. М. Культура управління загальноосвітнім начальним закладом у контексті культурно-освітнього аспекту розвитку суспільства. [Електронний ресурс] / Тимошко Г.М. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchdpu/ped/2011_84/Tym1.pdf 14.Covey Stephen First Thinks First. Dalton M. Man Who Manage / Covey Stephen. – N.Y., Wiley, 1959. 15.Tracy Brian. Time management / Brian Tracy. – 2013. – 138 p. Zayets N. Yu

*ІЛЬЄВА Жанна Миколаївна,
заступник директора з навчально-
виховної роботи Голозубинецької ЗОШ І –
ІІІ ст. Хмельницької області,
здобувачка вищої освіти
ОПП «Управління навчальним закладом»
кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП ДЗВО УМО*

СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ КОМУНІКАТИВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

У сучасному світі інформація є найбільшим капіталом, основою якого сьогодні є віртуальна площина. За допомогою ІКТ стало можливим більш оптимізоване надання освітніх послуг, як вид. Не є винятком і політика комунікації. Так, сьогодні кожний заклад освіти, який прагне бути відкритим, має власний сайт та сторінку в найбільш поширених соціальних мережах. Соціальні медіа набувають характеру найоперативнішого каналу поширення інформації, випереджаючи звичні донедавна засоби масової комунікації. Корисність наявності представництва у facebook-сторінки і стає вагомим чинником успішного освітнього менеджменту.

Основи теорії комунікації були закладені американським політологом Х.Д. Ласвелом і знайшли свій розвиток у працях представників школи «наукового управління» (Ф. Тейлор) і «соціальних систем» (Л. Берталанфі, А. Рапопорт), закордонних маркетологів (Мак-Квейл). Комунікаційний менеджмент та PR в соціальній мережі досліджували такі науковці, як А. Калінін, А. Зверинцев. Масові комунікації, інформаційний простір та рекламу висвітлено у працях українських науковців Б. Обрисько, С. Квіта, В. Різун, М. Поплавського, М. Шаян, В. Королько та ін. Зокрема, використанню комунікаційних можливостей соціальних мереж в системі інформаційних обмінів у сфері освіти присвятили свої праці такі вітчизняні дослідники, як Т. Махinya, Г. Тимошко, З. Рябова, та інші. Раніше бракувало узагальнених робіт, які б розкривали базові засади менеджменту представництва освітніх закладів в соціальних медіа, але на сьогодні, кафедрою управління навчальним закладом та педагогіки вищої освіти університету менеджменту освіти при Національній академії педагогічних наук України ці прогалини заповнюються.

В українській освітньому інформаційному полі відбуваються тектонічні зміни – вперше масово застосовуються комунікації сучасні і зрозумілі для громадськості. Зміни здійснюють конкретні люди – управлінці на місцях. Але є приклади того, що не завжди вони вміють правильно і чітко донести інформацію про свою діяльність, не використовують на повну приводи для популяризації і реклами свого освітнього закладу.

Свій варіант вирішення цієї проблеми, запропонували на платформі EdEra «Ефективні комунікації для освітніх управлінців», який проводили консультантка з комунікацій, радниця міністра освіти та науки з питань комунікацій Іванна Коберник та експертка зі стратегічних та кризових комунікацій Катерина Краснова [3]. Це така «дозволена шпаргалка», яка може стати у пригоді багатьом освітнім управлінням.

Цікавою є думка автора статті «Як подружити школу із соціальними медіа». Адже думка викладена з боку найактивнішого споживача освітніх послуг – батьківства. Отже, як каже автор статті «Community manager потрібен школі не менше заступника». Автор статті спираючись на власне ініційоване дослідження, що було проведено школою журналістики УКУ, про присутність у соцмережах шкіл, де вчилися студенти, робить висновки і дає пропозиції. Головний висновок із його тез:

- школи неймовірно багато втрачають, не функціонуючи як віртуальні (хоча це слово вже, певно, анахронізм) спільноти;
- пересічна українська школа в комунікаційному вимірі – це веб-сайт, часто застарілий або шаблонний, навряд чи регулярно оновлюваний. Як виняток трапляються якісні сайти, подаровані рідній школі випускниками чи батьками;
- здебільшого важко зрозуміти, для кого існує така сторінка, адже ні для школярів, ні для батьків, ні для вчителів там немає нічого корисного.
- школи мають бути зацікавлені в рекрутуванні вступників, якісний сайт-візитка мав би значення як реклама для батьків, які шукають, куди віддати свою дитину. За теперішніх обставин цю функцію виконують освітні форуми, де кричні

коментарі анонімів часто формують вельми непривабливий (і не завжди заслужений) імідж навчального закладу;

– офіційні сторінки в соціальних мережах – нормальний засіб вертикальної комунікації між адміністрацією школи та різними аудиторіями, ефективність якого, втім, залежить від регулярності та змістовності оновлення.

Будь-яку школу можна уявити як велику сегментовану спільноту, що складається з кількох основних аудиторій, які, у свою чергу, поділяються на вужчі групи. Ось ці аудиторії: адміністрація, вчителі, батьки (поділяються за класами), випускники (поділяються за класами й роками випуску), учнівство (поділяються за класами чи інтересами – наприклад, члени шкільної футбольної команди), (вступники та їхні батьки) (в ідеалі можуть інтегруватись у спільноту ще до вступу). Цілісна й раціональна архітектура комунікацій може зробити шкільну освіту значно ефективнішою та гуманнішою. А головне – школа має шанс увійти в новий час не як заклад тимчасового позбавлення волі, а як місце – реальне і «віртуальне», – де дітям хочеться бути. Але для цього потрібно подолати консерватизм та інерційність не лише освітньої системи, а й нашого власного уявлення про те, чим є.

Значних успіхів і результатів школа може досягти завдяки співпраці й кооперації з іншими освітніми закладами, активній участі в різних громадських професійних спілках та асоціаціях, через використання саме соціальних мереж. Це допомагає вирішувати конкретні економічні та професійні проблеми – безкоштовний доступ до корпоративних ресурсів (інформаційні продукти, методичні матеріали), можливість мінімальних ресурсних затрат з боку кожного учасника проекту, обмін досвідом між його учасниками, підвищення рейтингу, належна оцінка якості ресурсів, розвиток корпоративних сервісів. Це шанс, при бажанні, навчитися швидко і доступно доносити інформацію про успішність учасників освітнього процесу. Опанувати техніки, як обертати собі на користь кризові ситуації. Дізнатися, як планувати комунікацію та окремі заходи, а також підготуватися до ефективного спілкування з журналістами.

Питання стратегії розробки комунікаційного плану через соціальну мережу Facebook, виявлено те, що соціальних медіа на сьогодні є дієвим інструментом маркетингових комунікацій, важливим мережевим каналом для розповсюдження іміджевої інформації, засобом ефективної взаємодії з потенційними споживачами освітніх послуг. Водночас його використання може бути ефективним у разі застосування механізмів стратегічного менеджменту, системно пов'язаних і креативних тактичних рішень.

Література

1. Як побудувати ефективні комунікації: інструкція для освітян. URL: <http://nus.org.ua/articles/yak-pobuduvaty-efektyvni-komunikatsiyi-instruktsiya-dlya-osvityan/>
2. Ефективні комунікації для освітніх управлінців. URL: <https://courses.ed-era.com/courses/course-v1:EDERA-SMARTOSVITA+EC101+EC101/courseware/56c9992d3bff46bd98784e68fb69b8e8/4>

3f90263913e461d9ff015b77a4e5941/

3. Махиня Т. А. Сутність та специфіка діяльності навчальних закладів у сфері зв'язків з громадськістю / Т. А. Махиня // Адаптивне управління: теорія і практика: Електронне наукове фахове видання, серія «Педагогіка». – Випуск 3 (5), 2017. – Режим доступу: <http://am.eor.by/index.php/gallery/124-vipusk-3-2017>

4. Махиня Т. А. Рекламно-інформаційна діяльність як складова професійної діяльності сучасного менеджера освіти / Махиня Т. А. // Електронний науково-практичний журнал «Науковий вісник УМО. Серія. Педагогіка» – Випуск 3., 2017. – Режим доступу: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya/visnyk_umo/pedagogika/3_2017/Makhynia.pdf

5. Махиня Т. А. Використання соціальних медіа в освітньому Event-менеджменті / Махиня Т. А. // Збірник статей П'ятої міжнародної науково-методичної конференції «Практична медіаграмотність: міжнародний досвід та українські перспективи». – Київ. : Центр Вільної Преси, Академія української преси, 2017. – 393 с. – С. 244-253

*КАЛУГІНА Юлія Володимирівна,
вчитель історії та правознавства
Балаклійська ЗОШ I-III ступенів №1 ім.
О.А. Тризни Балаклійської районної ради
Харківської області,
здобувачка вищої освіти
ОПП «Управління навчальним закладом»
кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП ДЗВО*

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

З метою реалізації однієї з тенденцій розвитку сучасного закладу загальної середньої освіти є перехід від традиційної функціональної моделі управління цим закладом до особистісно орієнтованої моделі. Успіх перетворень у закладі загальної середньої освіти в значній мірі залежить від позиції, яку займає її керівник, від його компетентності, особистісних і ділових якостей. В даний час, заклади загальної середньої освіти стали більш автономні і самостійні у виборі шляху розвитку, роль директора школи стає ще більш значущою. Спостереження, практика, ряд досліджень показують теоретичну і практичну непідготовленість значної частини керівників шкіл до якісно нового типу управлінської діяльності.

У наукових працях зарубіжних та українських вчених розглядається роль лідера як особу що регулює поставлені амбітні освітні завдання. С. Калашнікова

зазначає, що у своїй еволюції «управління як вид професійної діяльності пройшло три етапи розвитку: від адміністрування через менеджмент до лідерства» [3, с. 44]. О. Вишневський вказує на сучасні реформаторські зусилля теж мусимо сприймати як імператив часу. Потреба в них пов'язана з переходом українського суспільства від авторитарно-патерналістського способу життя до устрою громадянського, де переважно все залежить від самої людини. Цей перехід має не політичний, а універсально-цивілізаційний характер і є ознакою та передумовою загального прогресу, бо лише вільна людина може бути максимально продуктивною [2, с. 44]. Роль керівника-лідера в закладах середньої освіти важко переоцінити. Воно проявляється через констатацію принципово інших моделей поведінки, технологій, процедур, принципів і цінностей як основи управлінської діяльності.

Наша мета – проаналізувати основні складові лідерської функції керівника закладу загальної середньої освіти, завдяки яким він забезпечує конкурентоспроможність освітнього закладу очолюваного ним.

Управління — це вид суспільної діяльності, який передбачає систему скоординованих дій суб'єкта на об'єкт з метою досягнення певної організаційної мети. До функцій управління співвідносяться: планування, організація, комплектація кадрів, мотивація і контроль. Планування передбачає визначення стану педагогічного колективу в певній ситуації, векторів і мети майбутнього розвитку, правових, організаційних, ресурсних засобів, їх координацію та коригування щодо запланованої мети [4, с. 44].

Англійський учений Earley привів різноманітні трактування до єдиного знаменника і запропонував обмежити характеристики справжнього лідера наступними: почуття відповідальності; сумлінність у виконанні завдання; енергійність; наполегливість; почуття розумного ризику; оригінальність; самовпевненість; здатність впоратися зі стресом; здатність впливати; здатність координувати зусилля інших членів колективу в досягненні мети [1, с. 5].

Аналіз досліджень з питання управління закладом загальної середньої освіти дозволяє виділити наступні напрямки діяльності керівника-лідера:

– усвідомлення необхідності перетворень у закладі загальної середньої освіти, пошук, накопичення, концентрація ресурсів для його розвитку. Лідер-реформатор мотивує своїх співробітників в пошуку нових шляхів розвитку та вдосконалення колективу. Велику роль може грати лідер-директор-реформатор в управлінні діяльністю вчителів зі зміни відносин учнів і батьків до закладу.

– бачення перспектив своєї діяльності. В якості необхідного компонента професійних обов'язків директора як лідера важливо відзначити вміння формувати цілі і завдання закладу загальної середньої освіти, робити кроки щодо їх виконання; брати участь в підборі і призначенні педагогічного персоналу; забезпечувати рівноправний розподіл навантаження вчителів по заміні своїх колег, враховуючи їх розклад і додаткові обов'язки.

– визначення перспектив розвитку закладу для членів педагогічного колективу. Директор організовує роботу всього колективу так, щоб робота кожного вчителя мала на меті досягнення довгострокової мети. Директор виступає як

джерело інновацій з високим ступенем особистого продукування ідей. Цінним управлінським рішенням є забезпечення інформації про поточну роботу колективу з видом на перспективу, керівництво і участь в будь-яких заходах національної системи атестації вчителів, забезпечення доступу викладацького складу до інформації про політику органів освіти в області розвитку учительства.

– організація корпоративного прийняття рішень відповідно до вимог національних і місцевих освітніх органів. Педагогічний персонал закладу загальної середньої освіти на чолі з директором володіє достатньою владою і відповідальністю за певний рівень організації навчально-методичної та організаційної роботи. Особливо заохочується підтримка і забезпечення високого рівня співпраці між вчителями, учнями та батьками. Встановлення тісних зв'язків з управлінським органом закладу, владою, іншими освітніми установами – суттєвий елемент професійного вміння управляти і координувати роботу в якості головної посадової особи закладу освіти. Здається обов'язковим розробка рекомендацій і надання допомоги управлінню закладу в здійсненні його функцій, включаючи проведення зборів, засідань, навчально-методичних комісій, складання звітів і доповідей у відповідності зі своїми функціями; забезпечення зв'язків із зовнішнім середовищем, підтримання тісних зв'язків з навчальними закладами подальшої освіти.

– вміння поєднувати різні типи управління закладом загальної середньої освіти: технічний, гуманістичний, освітній. Під технічним стилем управління розуміють здатність планувати, організовувати, координувати і програмувати роботу колективу, брати участь в атестації, узгодженої з національним стандартом, визначати сфери для подальшого підвищення кваліфікації вчителів. Гуманістичний стиль включає: створення та підтримання високого морального рівня членів колективу, заохочення творчого зростання вчителів, формування сприятливого морально-психологічного клімату в педагогічному колективі, захист інтересів свого колективу, своїх працівників, учнів. Освітній стиль означає здатність працювати з персоналом і визначати потреби учнів, розробляти навчальний план і забезпечувати керівництво в його виконанні, перевірку роботи та організацію закладу, оцінку стандартів навчання та навчання в закладі загальної середньої освіти, забезпечення необхідних стандартів професійної майстерності кожного з членів освітньої спільноти.

Інноваційні підходи в організації закладів загальної середньої освіти мають на увазі, що життєдіяльність їх заснована на постійних і продуктивних інноваціях, орієнтованих на перспективу. У таких закладах члени педагогічного колективу мають можливість висловлювати свої думки, ініціювати проекти як освітні, дослідницькі, так і виховні. Керівник такого освітнього закладу – не просто управлінець, а рівний серед партнерів, який виступає каталізатором спільної діяльності по розробці та імплементації творчих проектів.

Кращим показником і оцінкою якості функціонування такого інноваційного закладу є рівень підготовки випускників. Це один з параметрів, за яким можна судити про конкурентоспроможність установи, про результативність діяльності

педколективу в цілому, директора, зокрема. Конкурентоспроможність випускника школи оцінюють батьки, самі випускники, установи системи подальшої освіти. З одного боку, якість підготовки випускника школи – потенційного абітурієнта закладу вищої освіти – визначається на основі освітніх стандартів, які зачіпають всі аспекти діяльності закладу загальної середньої освіти. З іншого боку, не можна не сказати про якість умов, які впливають на підготовку старшокласника. До таких умов відносять, як правило, професійну педагогічну підготовленість викладацького складу, інформаційне, науково-методичне, нормативно-правові та матеріально-технічне забезпечення навчального закладу, рівень керівництва діяльністю школи і якість її управлінського апарату.

Отже, керівник закладу загальної середньої освіти є каталізатором всієї освітньої діяльності педагогічного колективу. Лідерську функцію директора школи слід розуміти не як самостійну управлінську функцію, а як алгоритм діяльності керівника закладу освіти в умовах постійно оновлюючої ситуації. Основними складовими лідерської функції можна вважати особистісні якості керівника, рівень зрілості колективу, очолюваного ним, стан навколишнього соціуму, управлінську компетентність і культуру керівника закладу загальної середньої освіти.

Література

1. Earley P. The School management Competences project: Executive Summary / P. Earley. – Crawley: School Management South, 1992.
2. Вишневецький О. Про перспективи реформування середньої освіти в Україні. – URL: [http:// http://education-ua.org/ua](http://education-ua.org/ua).
3. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія / С. А. Калашнікова. – К. : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. – С. 41.
4. Соболев С. М. Менеджмент: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни / С.М.Соболев, В.М.Багацький; Київ. національний економічний університет; [Редкол.: А.П.Наливайко (голова) та ін.]. — К., 2005. — 225 с.

***КОВАДЛО Ніна Петрівна**, завідувач
міського методичного кабінету
управління освіти і науки Бориспільської
міської ради, кандидат політичних наук*

СТАНОВЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ ШКІЛЬНОЇ МЕДІАОСВІТИ ЯК ЧАСТИНИ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

Людина в ХХІ ст. перестала бути лише споживачем інформації. Вона живе в стрімкому інформаційному потоці серед безліч нових медіа. При цьому і сама

створює контент у медіапросторі: пише дописи у «Фейсбуці», транслює наживо усе, що відбувається навколо неї, користується «YouTube» тощо. До цього додаються вседозволеність інформаційного ринку, засилля низькопробної медіапродукції, що транслюють низькоморальні цінності та спричиняють зниження в суспільстві імунітету до соціально шкідливих інформаційних впливів. Безліч медіа намагаються змінити психіку людини.

Все це вказує на те, що суспільство перетворилося на інформаційне, тобто велика частина діяльності та спілкування перемістилася у віртуальний простір.

Відтак постає гостра потреба в розвитку медіаосвіти, одне з головних завдань якої полягає в запобіганні вразливості людини до медіанасильства і медіаманіпуляцій, втечі від реальності в лабіринти віртуального світу, поширенню медіазалежностей. Особливо це стосується дітей і підлітків, у яких ще не має життєвого досвіду, вони, перш за все, звертають увагу на зовнішню привабливість, яскравість, емоційність, експресивність, зовсім неусвідомлюючи суті. Дітям та молоді нав'язується модель поведінки, сутність якої полягає у розриві з теперішнім заради майбутнього, яке вбачається переважно у викривленому варіанті.

Безперечно, особистість не може не занурюватися і не усвідомлювати інформацію, але вона має критично відноситися до неї, вміти правильно працювати з нею, відмежовувати потрібну (корисну) від зайвої. Тому надзвичайно важливим є те, щоб людина була медіаграмотною, медіакомпетентною, медіосвіченою. [2].

Форми медіаосвіти мають бути різні, проте існувати у взаємодії одна з одною.

Так, медіаосвіта дошкільнят має бути спрямована на естетичний, емоційний, соціальний і практичний інтелектуальний розвиток особистості дитини та забезпечувати її захист від агресивного медіасередовища, що не відповідає віковим можливостям психіки дитини, зокрема продукції, що містить елементи насильства, жажів, еротики тощо.

Медіаосвіта школярів має бути спрямована на формування критичного мислення, комунікаційної медіакомпетентності. І тут важлива роль відводиться як учителю-предметнику, так і шкільній бібліотеці, де має бути створена медіатека, а також впроваджені різні форми позакласної роботи.

Медіаосвіта позашкільля має супроводжувати шкільну медіаосвіту, підсилювати її ефект та бути спрямована на розвиток способів творчого самовираження особистості.

Медіаосвіта батьків має стати частиною цілісної системи медіаосвіти. При цьому саме освітяни мають спрямувати роботу батьків на партнерську взаємодію в цьому питанні.

Ми не зупиняємося на медіаосвіті педагогічних працівників, так як дане питання приймається як вирішена, як догма, яка не потребує тлумачення. Сучасний вихователь, учитель апріорі має використовувати сучасні інформаційно-комунікаційні технології і новітні медіа, забезпечуючи постійний особистісний розвиток через різні форми підвищення кваліфікації.

Отже, медіаграмотність можна назвати сучасною потребою інформаційного суспільства, адже зараз головною цінністю стала інформація, її продукують усі

користувачі медійного простору. Контенту стало так багато, що важко встигнути його проаналізувати. Серед великої кількості відомостей часто трапляються неправдиві новини, маніпуляції та пропаганда. Саме медіаосвіта спрямована навчити усвідомлювати, аналізувати, критично осмислювати інформацію, визначати походження джерел інформації та медіатекстів, правильно інтерпретувати їх. Кінцевим результатом медіаосвіти є високий рівень медіаграмотності або медіакомпетентності, що полягає в сукупності мотивів, знань, умінь, можливостей, що сприяють добиранню, використанню, критичному аналізу усіх медіаджерел [1].

Література

1. Медіаосвіта та медіаграмотність : підручник / ред.-упоряд. В.Ф. Іванов, О.В. Волошенюк; за наук. ред. В.В. Різуна. – К.: Центр вільної преси, 2012. – 352 с.
2. Плахта Д. Чому важливо бути медіаграмотним або Як виробляти у собі інформаційну «іммунну систему». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://day.kyiv.ua/uk/blog/suspilstvo/chomu-vazhlyvo-buty-mediagramotnym>
3. Концепція впровадження медіаосвіти в Україні. Редакція 2016 року[Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://osvita.mediasapiens.ua/>. 5. Кузьменко Є.

***КУРГАН Олена Григорівна, заступник
директора з навчально-виховної роботи
Глухівської загальноосвітньої школи І-ІІІ
ступенів № 6, здобувачка вищої освіти
ОПП «Управління навчальним закладом»
кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП ДЗВО УМО***

ДО ПИТАННЯ ПРО РОЗВИТОК ІМІДЖУ СУЧАСНОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Сучасний етап розвитку українського суспільства потребує загального переорієнтування діяльності закладів галузі освіти відповідно до нових завдань у 21 столітті щодо підготовки випускника, органічно адаптованого до життя в бурхливому динамічному світі, вимагає глобального концептуального бачення розвитку всіх напрямів діяльності закладу, переформатування процесу пропонування власних освітніх послуг, створення конкурентоздатного закладу на ринку освітніх послуг.

Дослідження питань управління закладами освіти здійснювалося різними науковцями (Г. Єльнікова, О. Гончаренко, Л. Донська, Л. Карамушка, В. Крижко, В.Луговий, О. Мармаза, М. Поташнік, З.Рябова, О. Сорока, Є. Хриков та інші), проте питання проблематики формування іміджу закладу освіти, його

удосконалення залишається відкритими для досліджень у нових економічних умовах розвитку суспільства.

Характерною особливістю сучасного ринку освітніх послуг є регламентована ст. 23 Закону України «Про освіту» автономія закладів [1]. Заклади освіти мають «академічну, організаційну, фінансову і кадрову автономію», а точніше — право самостійно обирати характеристики освітнього процесу, методи й технології викладання, кадровий потенціал, джерела фінансування, контингент здобувачів освіти тощо. Держава перетворюється з безпосереднього керівника на замовника й споживача освітніх послуг.

Динамічні зміни в українському суспільстві, які характерні для всіх сфер буття, є неможливими без системного реформування національної системи освіти. При цьому модернізаційні перетворення мають здійснюватися відповідно до загальноцивілізаційних тенденцій розвитку національних освітніх систем.

Відбулася суттєва диверсифікація освіти в Україні — так зване «розширення асортименту освітніх послуг» [4, с. 383], зумовлене розвитком ринкової економіки та необхідністю урізноманітнення освітніх послуг, що повинні задовольняти мінливий запит споживачів та ринку послуг залежно від кон'юнктури. У сучасних умовах освіта опинилася перед вибором нових пріоритетів: спеціалізації, диференціації, профілізації, гуманізації і т.п. Кожний керівник закладу освіти, як і педагогічний (науково-педагогічний) колектив мріють, щоб заклад мав свою неповторність, яскраву індивідуальність, яка б спонукала здобувачів освіти навчатися саме тут. Освіта в Україні гостріше потребує необхідності пристосування до умов ринкового середовища. Потребують особливої уваги проблеми, пов'язані з позиціонуванням закладів освіти. З огляду на це набуло ваги явище, пов'язане з освітньою діяльністю та успішним функціонуванням закладу освіти — імідж; нагальним і важливим є процес формування іміджу закладу освіти.

Стійкий позитивний імідж закладу освіти сьогодні можна розглядати як «важливий сучасний компонент методичного продукту і як додатковий ресурс управління, ресурс розвитку успішного закладу, який забезпечує якість освітніх послуг» [3]. Створення позитивного іміджу підвищує ефективність діяльності закладу освіти, дає можливість якнайповніше задовольнити потреби клієнтів (стейкхолдерів), якими передусім є батьки учнів і здобувачі освіти (учні, студенти, слухачі), і водночас виокремити заклад освіти з-поміж інших подібних, презентувати, рекламувати й, відповідно, забезпечити його подальше успішне функціонування.

Загалом «імідж — результат та конкретна форма відображення предметів і явищ у світосприйнятті людини, тобто відчуття, уявлення, поняття, які на основі цього формуються, та сформульовані висновки... кожному об'єкту притаманний певний імідж, «забарвленість», «упізнаваність». Навіть його відсутність, вважає проф. Г. Г. Почепцов, — також імідж [5, с. 22].

Метою іміджу є підвищення конкурентоспроможності, залучення інвестицій, встановлення та розширення партнерських зв'язків. Відтак, формування іміджу

закладу освіти/навчальної установи – це процес створення певного запланованого (позитивного) образу освітнього закладу на підставі наявних ресурсів.

Потребу формування іміджу закладу освіти зумовлюють такі причини:

- складна демографічна ситуація, яка посилює конкуренцію з-поміж освітніх закладів одного регіону в «боротьбі» за набір учнів і збереження контингенту;
- забезпечення доступу освітнього закладу до кращих ресурсів: фінансових, інформаційних, людських, тощо;
- підвищення привабливості закладів освіти із кращим іміджем за рівних умов для кваліфікованішого педагогічного персоналу, адже може забезпечити їм стабільність і соціальний захист, професійний розвиток тощо;
- створення кредиту довіри стейкхолдерів до закладу освіти, зокрема й до інноваційних процесів.

Імідж складається з двох складників: внутрішнього та зовнішнього. На зовнішній імідж впливають такі чинники: якість випускників; співвідношення «ціна – якість»; рівень надійності закладу, довіра до нього; соціальна політика; фінансова політика; комунікаційна політика. Чинниками внутрішнього іміджу є: соціально-психологічний клімат у колективі; система стимулів та мотивацій за виконання службових обов'язків; професійне зростання та підвищення кваліфікації працівників; академічна доброчесність.

Отже, імідж закладу освіти (ЗО) становлять матеріальні і нематеріальні аспекти життя. Основне уявлення про імідж ЗО виникає в результаті сприйняття зовнішнього вигляду, різних напрямів діяльності, а також інтелектуальних або моральних властивостей працівників закладу, його керівника, можливостей адміністрації та органів управління ЗО.

Дослідниця І. Зуєвська вважає однією з умов створення власного імені, обличчя освітнього закладу «формування колективу учнів із його системою перспективних ліній і відчуттям завтрашньої радості, скріпленого соціальним клеєм» із працездатності, відповідальності, свідомої дисципліни заради спільної важливої справи» [2].

Побудова іміджу навчального закладу як «емоційно забарвленого образу», який має цілеспрямовано задані характеристики, що психологічно впливають на конкретні групи стейкхолдерів, передбачає розв'язання таких завдань:

- вивчення суспільної думки безпосередньо в закладі освіти з метою з'ясування задоволеності усіх стейкхолдерів (педагогів (учителів, викладачів, майстрів виробничого навчання, лаборантів, здобувачів освіти, батьками);
- розповсюдження новин, пов'язаних із розвитком інноваційних процесів;
- провайдинг освітніх інновацій;
- забезпечення наявності подій у діяльності закладу освіти – встановлення ефективної рефлексії – зворотного зв'язку із зовнішнім середовищем.

Отже, варто зазначити, що складники іміджу залежать від конкретних потреб різних груп, які звертаються до послуг освітньої установи, відповідно, значущість одного компоненту іміджу школи відносно іншого в різні часові терміни коливатиметься. Для того, щоб сформувати позитивний імідж закладу освіти,

потрібно врахувати формування усіх його складників, визначити проблеми й передумови, передбачити конкретизований план заходів.

Подальші теоретико-прикладні дослідження вбачаємо в окресленні механізмів та конкретизуванні заходів, які сприятимуть формуванню позитивного іміджу закладу освіти, зокрема, у контексті позитивної динаміки електронного представництва закладів і установ освіти, оскільки окремі розділи веб-сайтів оновлюються незначно й нечасто, що призводить до втрати їх актуальності та іміджу.

Література

1. Закон України «Про освіту» URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення 18.05.2019).
2. Зуєвська І. Критерії ефективності позитивного іміджу школи. Директор школи. 2006. № 2 (386). С. 10-13.
3. Марченко О., Шрамковська А.. Імідж як основа успішного функціонування підприємства. Глобальні та національні проблеми економіки. Вип.20, 2017. С.444-448. URL : <http://global-national.in.ua/archive/20-2017/90.pd>(дата звернення 25.01.2019).
4. Никифоров В. Философия. Философия науки. Логика и методология научных исследований. Проблемология. Методы анализа и решения проблем. Педагогика высшей школы. Рига, 2008. 453 с.
5. Почепцов Г. Имидж: от фараонов до президентов. Строительство вообразяемых миров в мифе, сказке, анекдоте, рекламе, пропаганде и паблик рилейшенз. К., 2007. 328 с.

*ЛИПОВЕЦЬКА Надія Олександрівна,
методист міського методичного
кабінету управління освіти і науки
Бориспільської міської ради*

ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ОСВІТНІМ ЗАКЛАДОМ В СИСТЕМУ ОСВІТИ

Однією з найважливіших переваг будь-якого закладу освіти – це високоякісна освіта. Нова українська школа ставить завдання щодо забезпечення висококваліфікованими фахівцями, які здатні у своїй діяльності ефективно впроваджувати інформаційні технології та безпосередньо у розвитку кожної особистості.

На сучасному етапі розвитку освіти управління закладом освіти вимагає нових підходів та суттєвих змін:

– впровадження нових інформаційних-комунікативних технологій, завданнями яких є забезпечення вільного доступу до освіти та її ефективності;

- високий рівень освітнього процесу;
- підготовка підростаючого покоління до життя в сучасному інформаційному суспільстві.

Саме компетентність керівника відіграє одну з найважливіших ролей у впровадженні інновацій.

Менеджмент освіти – це вид управлінської діяльності, який складається із сукупності засобів, методів та форм впливу на особистості та колектив з метою ефективного функціонування освітньої галузі. Особа, яка володіє цими знаннями та вміннями, – це менеджер. Дослідження, присвячені проблемі інноваційних підходів до педагогічного менеджменту, належать Г. Єльніковій, Л. Даниленко, Г. Дмитренко.

Інновація – це нововведення, цілеспрямована зміна, яка викликає перехід системи з одного стану до іншого. Інноваційна освітня діяльність відповідає процесам внесення якісно нових елементів в освіту.

Учені стверджують, що до управлінських інновацій слід віднести сучасні економічні, психологічні, діагностичні, інформаційні технології, які дають змогу створити відповідні умови для оперативного й ефективного прийняття керівником управлінського рішення. Можна виділити управлінські інновації, що впроваджуються в закладах освіти: модернізовані зміст, форми й методи управлінської діяльності керівника, громадсько-державні, регіональні, модульні, проектні моделі управління.

Колектив у своїй діяльності на чолі з керівником має визначитися, які це будуть зміни за інноваційним потенціалом: удосконалення, раціоналізація, модернізація, оптимізація; принципово нові, радикального характеру технології навчання, виховання, розвитку молоді, організації педагогічного процесу, управління закладом освіти.

Поняття «технології» в педагогічних дослідженнях має різні визначення. Виходячи з етимології слова (з грец. *techne* – мистецтво, майстерність, вміння і *logos* – слово, учіння), поняття «навчальна технологія» або «технологія навчання» визначається як «цілісний педагогічний процес засвоєння керівниками знань». Педагогічні технології досліджували Н. Кузьміна, Н. Талізін, В. Монахов, М. Кларін, І. Прокопенко, В. Євдокимов.

Навчальна технологія – це цілісний алгоритм організації ефективного засвоєння знань, умінь і навичок, яка характеризується оптимальною комбінацією основних навчальних компонентів (зміст, прийоми й методи, форми й засоби), із урахуванням вимог наукової організації праці, збереження і зміцнення здоров'я суб'єктів навчання, що забезпечує досягнення запланованих навчально-виховних результатів.

Спільними рисами інноваційних технологій є діяльність педагогів на діагностичній основі, психологізація педагогічного процесу, диференціація та індивідуалізація навчання й виховання, розвивально-творчий характер діяльності тих, хто навчається, атмосфера співробітництва та психологічного комфорту, моніторинг навчального процесу, підвищена увага до потреб та запитів учнів.

Основними принципами відбору інноваційних технологій є перспективність, демократичність, гуманістичність, інтегративність, реалістичність, цілісність, керованість, економічність, актуальність.

Оцінювати новації доцільно за трьома основними критеріями: актуальність, корисність, реалістичність. Актуальність новацій пов'язана з можливістю й необхідністю розв'язати певну проблему саме зараз. Корисність новацій зумовлюється такими показниками:

- інноваційний потенціал;
- надійність та вірогідність очікуваних результатів;
- перспективність та подальший попит на інновацію.

Можливість реалізувати новацію передбачає аналіз ресурсного, кадрового, програмно-методичного, матеріально-технічного та інших видів забезпечення.

Комплексна діяльність щодо створення, засвоєння, використання та розповсюдження новацій називається інноваційним процесом. Діяльнісна структура включає в себе сукупність компонентів: мотиви – цілі – задачі – зміст – форми – методи – результати. До структурної ієрархії у закладі освіти належать суб'єкти інноваційного процесу: керівник, заступники, педагоги, учні. Управління інноваційним процесом передбачає реалізацію керівником управлінського циклу: аналіз – планування – організацію – контроль – регулювання – аналіз.

Інноваційні підходи утворюють нові моделі управлінської діяльності:

- системний підхід;
- ситуаційний підхід;
- програмне управління;
- цільове управління;
- програмно-цільове управління;
- управління за кінцевим результатом;
- кібернетичне управління;
- діалогічне, колегіальне управління;
- управління розвитком закладу освіти;
- управління якістю освіти;
- адаптивне управління;
- фасилітативне управління;
- рефлексивне управління;
- особистісно орієнтоване управління;
- оптимізаційне управління;
- демократичне управління;
- управління інноваційними процесами.

На впровадження нововведень як основи поліпшення роботи навчального закладу впливають такі чинники:

- характерні риси інноваційної діяльності на рівні навчального закладу: дії менеджера закладу щодо поширення новацій;

- зовнішні чинники інноваційної політики: замовлення суспільства на освітні результати; демографічні показники; фінансування освіти;
- характерні риси інноваційної практики на місцевому рівні: традиції інноваційних спроб; навчання керівників закладів освіти управляти інноваційними процесами;
- характерні ознаки нововведення: потреба змін; зрозумілість і комплексність сфери змін; якість і наявність умов для змін; характер рішень про зміни.

Управління впровадженням нових технологій передбачає врахування таких особливостей:

- цілеспрямованість управління процесом упровадження технологій: розробку політики керівництва на період упровадження технологій;
- утвердження серед педагогів переконання в необхідності використання нової технології та її ефективності;
- організацію технологічного моніторингу інновації.

Основними напрямками інновації управлінської діяльності керівника-менеджера закладу освіти можна вважати:

- концептуальність в управлінні закладом;
- цільовий підхід до управління;
- моделювання структури управління, створення швидкодіючих технологій та механізмів управлінської діяльності;
- психологізація управління;
- рефлексивність діяльності керівника;
- побудова рухливої структури горизонтальних зв'язків;
- приведення функцій управління у відповідність до завдань освітнього закладу;
- управління якістю освіти і вироблення нових підходів до визначення ефективності педагогічного процесу;
- комп'ютеризація, технологізація управління;
- адаптація досягнень науки менеджменту в соціальній та виробничій сферах до управління закладом освіти.

Отже, використання інноваційних технологій, на мою думку, сприятиме покращенню ефективності управління закладом освіти. Сучасні освітні технології повинні гарантувати досягнення певного рівня навчання, бути ефективними за результатами та оптимальними в часі, витратах сил і засобів. Разом з тим вони мають також сприяти розвитку соціальної і професійної мобільності педагогів, їх конкурентоспроможності на ринку праці та швидкій адаптації до сучасних освітніх потреб.

Література

1. Баханов К. О. Сучасна шкільна історична освіта: інноваційні аспекти: монографія. Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, ЛТД», 2005. 384 с.

2. Ельбрехт О. М. Адаптивне управління навчальним процесом. Харків: Вид. група «Основа», 2005. 128 с.
3. Калініна Л. М. Моделі управлінської діяльності керівника школи / Педагогічні інновації: ідеї, реалізації, перспективи : зб. наук. праць / Редкол. Л. І. Даниленко та ін. Київ. : Логос, 2000. 308 с.
4. Мармаза О. І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом.: Видав. гр. «Освіта», 2004. 204 с.
5. Національна доктрина розвитку освіти у ХХІ столітті. – К.: Вид-во «Шкільний світ», 2004. 36 с.
6. Освітній менеджмент : навч. посіб. / за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. К. : Шкільний світ, 2003. – 400 с.
7. Оцінювання та вибір педагогічних інновацій: теоретико-практичний аспект / За ред. Л. І. Даниленко. – К. : Логос, 2001. 185 с.
8. Український педагогічний словник. – Київ: Либідь, 1997. 376 с

ЛИТВИНОВА Олена Ярославівна,
здобувачка вищої освіти
ОПП «Управління навчальним закладом»
кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП ДЗВО УМО

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ ТА ЗА КОРДОНОМ В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ МІЖНАРОДНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ

Зміни, що відбуваються в національній системі освіти взагалі, дошкільній як її першій ланці зокрема, знаходять своє відображення та регулюються відповідними законодавчими документами – Законом України «Про дошкільну освіту», Базовим компонентом дошкільної освіти в Україні, Державною базовою програмою розвитку дитини дошкільного віку. Вони визначають основні тенденції розвитку дошкільної освіти, відповідність змін, що відбуваються, світовим тенденціям; розкривають організаційно-змістові характеристики оновлення дошкільної освіти на сучасному етапі; об'єктивують існуючі проблеми та шляхи їх розв'язання; указують на закономірності й принципи, що мають консолідувати освітній простір України.

Метою розвитку дошкільної освіти є реалізація державної політики щодо забезпечення конституційних прав і державних гарантій дітям дошкільного віку на здобуття дошкільної освіти; забезпечення необхідних умов функціонування і розвитку системи дошкільної освіти; збільшення відсотка охоплення дітей дошкільними навчальними закладами; модернізація змісту дошкільної освіти; підвищення якості підготовки та перепідготовки педагогічних кадрів.

Модернізація змісту дошкільної освіти передбачає:

- комплексний підхід до розвитку, виховання і навчання дитини дошкільного віку;
- посилення інтеграційних процесів в освіті;
- орієнтацію освітян на важливість урахування об'єктивних закономірностей фізичного, психічного, інтелектуального, емоційного, соціального та духовного розвитку дитини від народження до шести (семи) років життя;
- формування у дошкільників передумов реалістичної наукової картини світу, сприяння становленню дитячого світогляду, оптимістичного цілісного світобачення;
- формування передумов навчальної діяльності;
- створення і запровадження інноваційних технологій розвитку, навчання та виховання дитини дошкільного віку;
- підвищення рівня контролю за якістю освітньої роботи у дошкільних навчальних закладах, успішністю розвитку дітей дошкільного віку;
- сприяння формуванню особистісної зрілості дитини, презентованої базовими якостями, оптимальною для віку моделлю провідної діяльності та основними формами її активності;
- відмову від жорсткої регламентації буття дошкільника та педагогічної діяльності вихователя; надання суб'єктам освітнього процесу, у тому числі педагогам, батькам права на відповідальне самовизначення.

Розв'язання поставлених завдань сприятиме оптимізації освітнього процесу в дошкільних навчальних закладах України, збільшить долю здорового глузду в організації життєдіяльності дитини, наблизить атмосферу дошкільного закладу до сімейної, уможливить реалізацію індивідуального та диференційованого підходу до дітей перших шести (семи) років життя, забезпечить наступність у роботі дошкільних навчальних закладів та початкової школи.

Багатомірність взаємодії сучасної дитини з оточуючим світом та самою собою актуалізує необхідність і доцільність по-різному будувати педагогічну діяльність, стимулює інноваційні процеси в освітньому просторі України, формує різноманітність сучасної педагогічної реальності. Найбільш чітко це проявилось у становленні інноваційних типів дошкільних навчальних закладів, формуванні гуманістичної парадигми дошкільної освіти, впровадженні у практику дошкільних закладів різних типів особистісно орієнтованої моделі освіти.

Література

Закон України «Про дошкільну освіту» № 2704-VIII від 25.04.2019, ВВР, 2019, № 21, ст.81

Конституція України (254к/96-ВР) [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254>;

Русова С.Ф. Теорія і практика дошкільного виховання / С.Ф Русова. – Львів, Краків,

Базовий компонент дошкільної освіти України: Науковий керівник: А. М. Богуш— К.: Видавництво, 2012. – 26 с.

Основні напрямки розвитку та модернізації дошкільної освіти в Україні [Електронний ресурс] // Режим доступу: <https://sites.google.com/site/doshkilnaosvita2910/home/osnovni-napramki-rozvitku-ta-modernizaciie>

*МАХИНЯ Тетяна Анатоліївна,
професор кафедри педагогіки,
адміністрування і соціальної роботи
ННІМП ДЗВО УМО,
кандидат педагогічних наук, доцент*

АКТУАЛЬНІСТЬ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ ТА ПАНУВАННЯ МЕСЕДЖЕРІВ У ПОЗИЦІОНУВАННІ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ У МЕРЕЖІ ІНТЕРНЕТ

Орієнтація на покращення якості освіти, прагнення навчальних закладів здійснювати освітню діяльність з урахуванням конкурентних переваг, наявність великої кількості навчальних закладів нового типу в сфері загальної середньої освіти (ліцеї, гімназії, авторські та приватні школи тощо), є вигідним для споживачів освітніх послуг та сприяє розвитку конкуренції серед закладів загальної середньої освіти. Таким чином, у кожній освітній установі виникає необхідність вигідно представити себе серед різноманіття інших, створити свій неповторний образ, запропонувати споживачу свої освітні послуги таким чином, щоб останній обрав саме цей заклад тощо.

Імідж, репутація, позитивна громадська думка, степінь кваліфікації педагогічного складу, рівень готовності випускників за різними освітніми програмами до подальшого здобуття освіти, умови навчання – ось основні об'єктивні критерії, за якими визначаються рейтинг навчального закладу і його позиціонування в системі загальної середньої освіти країни. Грамотно поінформувати цільову аудиторію про свою унікальність та переваги відносно конкурентів – це і є головним завданням позиціонування закладу освіти.

Проникнення Інтернет в усі сфери життя призвело до виникнення абсолютно нової сфери життєдіяльності людини – віртуальної реальності. Віртуальний світ сайтів, форумів, чатів – світ соціальних мереж і інформаційних ресурсів стає одним з провідних джерел інформації людини, засобом і особливим простором для комунікації, областю різних видів діяльності. Взаємодія у соціальних мережах спочатку носила конкретний характер – спілкування з робочих питань між людьми,

які знаходяться в різних точках планети. Тільки потім з доступністю Інтернет віртуальне спілкування стало об'єднувати всі верстви людей з різних питань у тому числі освіти. Зокрема, поза закладом освіти учасники освітнього процесу все частіше спілкуються через Facebook і різні месенджери (Viber, Telegram, WhatsApp тощо). Розглянемо основні переваги та недоліки такої комунікації.

До переваг віртуального спілкування для учасників освітнього процесу можна віднести:

- оперативність та швидкість оповіщення одразу всіх учасників освітнього процесу, починаючи від організаційних питань і закінчуючи просвітницькими;
- комфортність умов для кожного учасника освітнього процесу, починаючи від психологічних до фізичних;
- відсутність часових обмежень, що дозволяє спілкуватися у вільний і зручний для кожного учасника освітнього процесу час від самого рання до пізньої ночі;
- можливість для всіх учасників освітнього процесу, у тому числі з особливими потребами, знайти численних друзів з усього світу по інтересам, цілям, бажанням тощо;
- спілкування без комплексів: можливість для «закритих» учасників освітнього процесу, яких не видно і не чути під час освітнього процесу, розкриватися на власній сторінці, що в свою чергу дозволить ефективніше включати їх в освітній процес;
- добровільність налагодження спілкування між учасниками освітнього процесу та можливість припинити його в будь-який момент і без пояснень;
- можливість учасникам освітнього процесу стати такими, якими вони хочуть бути, висловити те, що не наважилися сказати одне одному у вічі;
- поява впевненості в собі за рахунок скорочення дистанції між учасниками освітнього процесу, у плані комунікації, соціальні мережі роблять педагогів та адміністрацію закладів освіти більш доступними для здобувачів освіти та їх законних представників;
- можливість в будь-який момент виправити помилку в письмовому спілкуванні тощо.

Як бачимо, переваг достатньо багато, проте у віртуальному спілкуванні учасників освітнього процесу не менше і недоліків. Розглянемо лише основні з них:

- зменшення спілкуватися учасників освітнього процесу в реальному світі: навіть перебуваючи поруч один з одним, учасники освітнього процесу можуть спілкуватися та з'ясовувати відносини через свої гаджети, втрачаючи навички реального спілкування та упередження конфліктів;
- замість вирішення проблеми можна потонути в інформаційному дощі оціночних суджень у підтримку того чи іншого повідомлення, так і не отримавши вирішення проблеми у реальному світі

- формування неадекватної самооцінки учасників освітнього процесу, підвищення власної значимості на основі отримання великого числа вподобань у соціальних мережах;
- змінюється свідомість, спрощується мова і взаємодія з оточуючими за рахунок використання символів-емодзі, картинок-мемів, Інтернет-сленгів та різних жаргонних виразів, що особливо небезпечно для здобувачів загальної середньої освіти;
- захоплення життям інших людей, що може бути далеко від дійсності реального світу, призводить до спокуси створення віртуальної особистості з «ідеальним» життям та спотворення духовно-моральних цінностей особливо молодших учасників освітнього процесу – здобувачів освіти;
- Інтернет-комунікація є більш легкою і невимушеною, відтак будь-який учасник освітнього процесу може стати ким завгодно від «розлюченого батька» до «милого керівника», провокуючи інших учасників освітнього процесу, приміряючи на себе різні ролі, оскільки мало шансів розкрити обман, поки віртуальне спілкування не стане реальним;
- відсутність моральних обмежень: у віртуальному світі все дозволено, відтак питання етики учасників освітнього процесу можуть відійти на задній план;
- Інтернет-небезпека, що виявляється у налагоджені комунікації із досвідченими аферистами, які створюючи віртуальний образ до якого прагне довірливий користувач, отримати інформацію, від якої може постраждати не лише учасник освітнього процесу, а і його оточення;
- розвиток Інтернет-залежність та усунення від реального життя тощо [3].

Свідоме «дозоване» використання соціальних мереж та меседжерів з урахуванням їх переваг і недоліків загалом позитивно впливає на учасників освітнього процесу, залучає усіх до активної взаємодії, що сприяє позиціонуванню закладу на ринку освітніх послуг. При цьому, треба зазначити, що одним із головних інструментів позиціонуванню закладу на ринку освітніх послуг, формування довіри до дій організації та способом досягти розуміння з цільовою аудиторією щодо вирішення будь-яких питань є комунікація.

Експертки з комунікацій Катерина Краснова та Іванна Коберник спільно із ГО «Смарт освіта» у партнерстві зі студією он-лайн освіти EdEra розробили спеціальний он-лайн курс для освітніх управлінців.

В контексті позиціонування закладу освіти на ринку освітніх послуг, серед численних слухних порад щодо організації ефективної комунікації керівника закладу освіти з його цільовою аудиторією, експертки радять більшою мірою зосереджуватися не на процесах, а концентруватися на результаті, навіть проміжному. Саме тому для оперативного інформування аудиторії про отримані здобутки найбільше оперативними та легкими каналами комунікації стануть соціальні мережі та меседжери. Цілий спектр порад та типових помилок на реальних кейсах щодо того, як саме висвітлювати події на сторінках соціальних мереж можна знайти на курсі «Ефективні комунікації для освітніх управлінців» [4].

З точки зору предмету нашого дослідження, слушною також є порада збирати всі досягнення в одному місці та говорити про них за кожної можливості. Позиціонуванню закладу на ринку освітніх послуг сприяють конкретні результати, компетентність і професіоналізм, орієнтація на потреби громадян, авторитет і репутація лідерів, відповідальність та звітність, наявність команди та її консолідованість, позитивні відгуки про вашу діяльність від колег та знайомих. Усі досягнення важливі, але не менш важливо, щоб про них ЗНАЛИ, РОЗУМІЛИ їх, та СПРИЙМАЛИ. Саме для цього потрібно їх правильно висвітлювати, пояснювати, перевіряти та вимірювати реакцію на них. Контент повинен викликати реакцію. Кожен освітній пост має стати пігулкою, яка змушує реагувати, фантазувати, коментувати та ділитися інформацією, що потребує від його автора не лише спеціальної підготовки у його написанні, а й у готовності проводити антикризову комунікацію.

Література

1. Махиня Т. А. Чи є межі в соцмережі? або Нетикет учасників освітнього процесу. Заступник директора школи. 2018. № 7. С. 28-36
2. Махиня Т. А. Використання соціальних медіа в освітньому Event-менеджменті / Махиня Т. А. // Збірник статей П'ятої міжнародної науково-методичної конференції «Практична медіаграмотність: міжнародний досвід та українські перспективи». – Київ. : Центр Вільної Преси, Академія української преси, 2017. – 393 с. – С. 244-253
3. Махиня Т. А. Особливості взаємодії учасників освітнього процесу у соціальних мережах: переваги та недоліки / Махиня Т. А. // Збірник статей Шостої міжнародної науково-методичної конференції «Практична медіаграмотність: міжнародний досвід та українські перспективи». – Київ. : Центр Вільної Преси, Академія української преси, 2018. – 240 с. – С. 211-219
4. Як побудувати ефективні комунікації: інструкція для освітян. URL : <https://nus.org.ua/articles/yak-pobuduvaty-efektyvni-komunikatsiyi-instruksiya-dlya-osvityan/> (дата звернення 30.09.2019 р.)

***МЕЛЬНИКОВА Алла Володимирівна,**
методист міського методичного
кабінету управління освіти і науки
Бориспільської міської ради*

ЛІДЕРСТВО ЯК РИСА ДІЯЛЬНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМАНДИ

Керівник закладу освіти наділений функцією управління та адміністративними повноваженнями. Тут і налагодження комунікацій, і прийняття рішень, і контролювання дій підлеглих тощо. Дуже вдалою і дієвою буде робота, якщо керівник стане у педагогічному колективі одночасно і лідером, і менеджером.

Під лідерством розуміється спроможність впливати на окремі особистості та соціальні групи, трудові колективи, спрямовувати їхні зусилля на досягнення поставленої мети [2]. Лідерські якості керівника, як вихователя й організатора навчання, визначають успіх його організаційних здібностей.

Лідерство є ключовим елементом інноваційного процесу й розвитку будь-якої організації, в тому числі і закладу освіти. В умовах реформування освітньої галузі зростає роль нарощування лідерського потенціалу представників сфери освіти, у зв'язку з чим особливої уваги набуває роль керівника освітньої організації як соціальної інституції, що готує молоде покоління до розбудови нашої держави [4].

Сучасний лідер має бути людиною, що мислить глобальними категоріями, передбачає потенційні можливості, підтримує зміни, демонструє знання новітніх технологій, заохочує до конкурентної роботи, сприяє розвитку потенціалу педагогів, цінує в людях автентичність, розвиває командний підхід до роботи, почуття партнерства, демонструє особисті досягнення, високий рівень компетентності, діє гнучко і справедливо, не боїться приймати рішення та брати на себе відповідальність.

Важливим компонентом організаторської діяльності є професійне мислення керівника-лідера, яке дозволяє знаходити оптимальні шляхи для досягнення максимальних результатів, приводить ідеї в дію. Керівник-лідер повинен: володіти здатністю передбачити перспективу, при цьому спонукати мислити і своїх підлеглих, показувати особисту перспективу кожного співробітника; виробляти нові ідеї, знаходити нові ресурси, аналізувати фінансовий стан закладу; швидко орієнтуватися в ситуаціях, що вимагають практичного застосування знань підлеглих; знаходити матеріальні і моральні стимули для мотивації діяльності педагогів; силою власного авторитету вести за собою; мати високий ступінь здатності навчатися, критичний склад розуму, логічність і аргументованість зауважень; мати комунікативні здібності [1]. Для ефективного функціонування команди управлінському лідеру необхідно зважено підходити до розподілу повноважень кожного, враховуючи можливості та якості підлеглого.

Лідерство дозволяє особливо підсилити керівні дії менеджера у таких сферах, як постановка цілей, координація зусиль підлеглих, оцінка результатів їхньої роботи, мотивування діяльності (через власний приклад, рішучість, впевненість, вміння вести за собою тощо), забезпечення групової синергії, визначення перспектив її розвитку.

Управлінське лідерство являє собою тип менеджменту, при якому менеджер тісно пов'язує свої індивідуальні мотиви і цілі з організаційною діяльністю.

Лідерство є природною, невимушеною здатністю надихати людей. Воно вимагає, щонайменше: компетентності, природного прагнення, поваги і справжнього інтересу до людей.

Від здатності, яка не піддається визначенню, надихати інших буде залежати загальна оцінка ефективного лідерства.

Література

1. Дафт Р. Менеджмент / Р. Дафт. — СПб.: Питер, 2001. — 832 с.
2. Татенко В. О. Лідер XXI / В. О. Татенко // Leader XXI: Соц.-психолог. студії. — К.: Корпорація, 2004. — 198 с.
3. Хміль Ф. І. Основи менеджменту: Підручник / Ф. І. Хміль. — К.: Академвидав, 2003. — 608 с.
4. Шалагинова Я. В. Психологія лидерства / Я. В. Шалагинова. — СПб.: Речь, 2007. — 494 с.

МОМОТ Ірина Вікторівна, заступник
директора з навчально-виховної роботи
Бориспільського академічного ліцею

ПРАКТИКА ВИКОРИСТАННЯ ОБЧИСЛЮВАЛЬНОЇ ТЕХНІКИ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

Інтеграція України в європейський і світовий освітній простір викликала необхідність переглянути деякі підходи до навчання школярів, проаналізувати фактори, що гальмують підвищення якості та формування життєспроможної особистості.

Найважливішим продуктом сьогодення є інформація, перевагу у своєму поступі матимуть ті країни, громадяни яких зможуть дістати широкий доступ до неї. Тому завдання шкільної освіти – виховати гармонійно розвинену особистість, яка вміє застосувати свої знання на практиці в будь-якій життєвій ситуації та у професійній діяльності у високо розвинутому інформаційному середовищі в подальшій освіті з використанням сучасних інформаційних технологій.

Актуальна і важлива реалізація прикладної спрямованості навчання в кожній навчальній дисципліні як один із шляхів забезпечення цілісності навчання. Така спрямованість є однією з ефективних форм інтеграції змісту навчальних предметів. Бурхливий розвиток інформатики поставив перед освітянами завдання розширення практики використання комп'ютерних технологій.

Використання обчислювальної техніки в навчальному процесі сприяє формуванню в учнів мислення, цілеспрямованого розвитку інтелектуальних умінь, навчання прийомів пізнавального пошуку, до якого належать уміння аналізувати, синтезувати, порівнювати, класифікувати тощо [1].

Сформувати ці якості допоможе впровадження в педагогічну практику комп'ютерних технологій.

Комп'ютерні засоби навчання — це інструмент, який дозволяє перетворити навчання з примусового в добровільне, що супроводжується почуттям задоволення від успішного подолання труднощів.

Використання комп'ютерних засобів у навчальному процесі сприяє розвитку особистості як у цілому, так і її пізнавальних здібностей. Пізнавальна діяльність неможлива без стійкої уваги до законів та явищ навколишнього світу. Така увага завжди пов'язана з конкретними об'єктами, процесами, завданнями і насамперед з тими, які викликають зацікавленість. В учнів з'являється пізнавальний інтерес не тільки до змісту навчання, а й до способів отримання знань стосовно його змісту.

Одним із найефективніших засобів формування пізнавального інтересу є актуалізація в процесі навчання законів природи та суспільства, зокрема тих, що вивчаються в суміжних предметах, таких, як математика та інформатика, фізика та хімія, біологія та хімія, інш. Прикладна спрямованість навчання залучає природне прагнення людини до пізнання та намагання застосовувати здобуті знання для вирішення конкретних справ.

Впровадження технологій комп'ютерного навчання має велике значення для формування світогляду особистості. А система життєвих орієнтирів та цінностей стає елементом внутрішньої структури кожного індивіда. Тому на уроці вчитель має можливість спрямувати навчання на осмислення навколишнього світу, його дослідження, розширити ці взаємовідносини, збагатити досвід особистості.

Використовуючи обчислювальну техніку у процесі навчання, учитель готує учнів до життя і професійної діяльності в інформаційному середовищі, до можливості подальшої освіти з використанням сучасних інформаційних технологій. Учні цікавляться тим, що їх оточує і для них доступне. Щоб пізнати нове, потрібне бажання. Треба зацікавити учнів не лише конкретним предметом, а й процесом отримання знань, коли навчання стає задоволенням. Тому на своїх уроках кожен учитель повинен створити такі умови, щоб учень сам забажав здобувати знання. Ефективно поєднати інформаційні технології з традиційними засобами.

Сьогодні у світі найбільш перспективними вважаються два підходи до комп'ютеризації освіти. Перший пов'язаний з проектуванням і комп'ютерною реалізацією предметно орієнтованих навчальних середовищ, які забезпечують розширене моделювання змісту об'єктів вивчення та створення інтегрованих навчальних предметів. Інший підхід пов'язаний з утворенням на основі згаданих середовищ моделей спільної та індивідуальної пізнавальної діяльності, в основі яких лежать процеси комунікації та широкої взаємодії між учнями та між вчителями й учнями.

Останній підхід сприяє реалізації діяльнісного підходу до навчання, розкриває своєрідність комп'ютера як засобу організації та розвитку пізнавальної, пошуково-дослідної, інтелектуально-творчої роботи, сприяє формуванню досвіду різних форм і видів діяльності, досвіду емоційно-ціннісного ставлення до світу, досвіду спілкування [2].

Використовуючи новітні інформаційні технології, досвідчений учитель на своїх уроках поєднує високі обчислювальні можливості у процесі дослідження різноманітних функціональних залежностей, звільняє учнів від рутинних обчислень, ураховує індивідуальні здібності і можливості учнів. Комп'ютери

створюють нову технічну основу для здійснення програмованого навчання, організації індивідуальних і групових форм навчальної діяльності на уроці, своєчасного контролю успішності учнів і надання педагогічної підтримки, створення умов для випереджального навчання тих, хто має здібності й інтерес до предмета.

Одним із найважливіших факторів, що спонукають до навчання, є мотив досягнення успіху [3]. Сутність цього методу полягає в тому, що кожен учень працює на рівні своїх можливостей і успішно долає навчальні завдання. Тому, застосовуючи інформаційні технології, створюються для школярів навчальні проблеми, які вони здатні розв'язати, і виробити в них позитивну мотивацію навчання. Завдяки перекладанню основної маси технічних операцій на комп'ютер учень починає розв'язувати завдання, досягнутий успіх народжує в нього віру у свої сили і збуджує прагнення до подальшого вдосконалення. Інформаційні технології – це інструмент, який за правильного застосування дозволяє перетворити навчання з примусового в добровільне, що супроводжується почуттям задоволення від успішного подолання труднощів.

Особливістю організації навчально-виховного процесу в сучасній школі є орієнтація на досягнення усіма учнями обов'язкового рівня предметної підготовки і створення умов для навчання на більш високому рівні тим учням, які мають здібності, інтерес до предмета. Для цього на уроках використовуються задачі для кмітливих, додаткові завдання тим, хто працює у власному темпі. Вони дають можливість кожному учню виконати вправи свого рівня знань в тій кількості, в якій він здатний їх опрацювати.

Питання ефективності застосування програмних педагогічних засобів у навчальному процесі ще недостатньо досліджені і потребують подальшого вивчення та апробації. Проте вчителю варто на уроках використовувати програмні засоби навчання, адже вони спонукають учнів творчо підходити до розв'язування задач, мають певну дидактично обґрунтовану методику вивчення навчального матеріалу, стають основою для творчого пошуку експериментальних досліджень. З використанням комп'ютерних технологій у процесі навчання знання учнів набувають системності, вміння стають узагальненими, сприяють комплексному застосуванню знань. Посилюється світоглядна спрямованість пізнавальних інтересів учнів, досягається різнобічний розвиток особистості.

Література

1. Руденко В.Д. Сучасні підходи до вивчення інформатики: Методичні рекомендації для вчителя – К.: Шк.світ, 2012. –128 с.
2. Шевченко І.В. Акмеологічний підхід до розвитку творчої особистості учнів / Математика в школах України, №16-18 (604-606) червень 2019р

*МОСЮРА Анна Іванівна,
заступник директора Бориспільського
академічного ліцею, спеціаліст вищої
категорії, кандидат педагогічних наук*

ВИКОРИСТАННЯ PEST- ТА SWOT- АНАЛІЗІВ ЯК УМОВА ПОСИЛЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПОЗИЦІЙ ТА РОЗВИТКУ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Використання маркетингових методів в управлінні закладом загальної середньої освіти (ЗЗСО) є запорукою ефективного функціонування освітнього закладу та задоволення потреб, запитів та інтересів споживачів освітніх послуг. Результатом чого є посилення конкурентних позицій та розвитку ЗЗСО. Сьогодні залишається актуальним комплексне дослідження існуючих інноваційних методів управління, яке дозволяє здійснити різнохарактерну оцінку використання маркетингових технологій.

Управлінці користуються теоретичними основами маркетингу, розробленими багатьма вченими, зокрема М. Бейкером, Д. Джоббером, Р. Моррисом, Ф. Махлуп, Е. Райс, Є. Савельєвою, Дж. Сондерс, Дж. Траут, К. Фокс, С. Чеботарем, тощо.

Використання маркетингових технологій в освіті розглядається в роботах Б. Амосова, М. Бейкер, С. Вознюк, В. Григораш, Д. Джоббер, Ф. Котлера, В. Кочергіна, С. Кульневич, Н. Моїсеєвої, Г. Костіної, Р. Моррис, А. Панкрухіна, Н. Піскунової, О. Почуєвої [1], Е. Райса, С. Репіна, З. Рябової [2], Л. Сергєєвої [33], В. Свистуна, Т. Сорочан [4], А. Субетто, В. Черкасова.

У зарубіжній науковій літературі, на відміну від вітчизняної, SWOT – і PEST – аналізи слугують, як правило, попередником і основою використання маркетингових технологій в управлінні ЗЗСО. Зокрема, SWOT – аналіз для визначення чинників і явищ та PEST (STEP) – аналіз визначення умов, що впливають на використання маркетингових технологій.

Сутність PEST-аналізу полягає у виявленні й оцінці впливу педагогічних умов на використання маркетингових технологій (МТ) в управлінні ЗЗСО. PEST – це аббревіатура чотирьох англійських слів: P – Political/legal – політико-правові, E – Economic – економічні, S – Sociocultural – соціокультурні, T – Technological forces – технологічні фактори.

Ми виділяємо наступні етапи проведення PEST-аналізу:

1. Розробляється перелік зовнішніх педагогічних умов, що мають високу ймовірність реалізації й впливу на використання МТ в ЗЗСО.

2. Оцінюється значимість (значимість ймовірність здійснення) кожної події для даного ЗЗСО шляхом присвоєння йому певної ваги від одиниці (найважливіша) до нуля (незначна). Сума значень показника ваги кожного фактора повинна дорівнювати одиниці, що забезпечується нормуванням.

3. Дається оцінка ступеню впливу педагогічних умов на вибір маркетингових технологій в управлінні ЗЗСО по 5 бальній шкалі: «п'ять» – сильний вплив, серйозна небезпека; «одиниця» – відсутність впливу, загрози.

Метою PEST-аналізу є відстеження (моніторинг) зовнішніх педагогічних умов за чотирма вузловими напрямками і виявлення тенденцій, подій, що впливають на вибір маркетингових технологій.

Політичний фактор використання маркетингових технологій в управлінні ЗЗСО вивчається, в першу чергу, для того, щоб мати чітке уявлення про наміри органів державної влади відносно розвитку суспільства й про засоби, за допомогою яких держава припускає запроваджувати в життя свою політику, що, в свою чергу, впливає на задоволення потреб споживачів освітніх послуг.

Аналіз економічного аспекту дозволяє зрозуміти, як на рівні держави формуються й розподіляються економічні ресурси. Для більшості підприємств це є найважливішою умовою їхньої ділової активності [5].

Вивчення соціального компонента спрямоване на те, щоб усвідомити й оцінити вплив на використання маркетингових технологій таких соціальних явищ, як відношення людей до праці і якості життя, мобільність людей, активність споживачів освітніх послуг й ін.

Аналіз технологічного компонента дозволяє передбачати можливості, пов'язані з розвитком науки й техніки, вчасно переорієнтувати використання маркетингових технологій в управлінні ЗЗСО, спрогнозувати момент відмови від використовуваної технології.

Шляхом визначенні зваженої оцінки шляхом множення ваги зовнішніх педагогічних умов на силу їхнього впливу, підраховується сумарна зважена оцінка для даного ЗЗСО. Сумарна оцінка вказує на ступінь впливу зовнішніх умов на використання маркетингових технологій в управлінні ЗЗСО.

Потреба виконання SWOT-аналізу полягає у виділенні внутрішніх педагогічних умов використання маркетингових технологій в управлінні ЗЗСО. Акронім SWOT було вперше введено в 1963 році в Гарварді на конференції з проблем бізнес-політики професором Ендрювс. Спочатку SWOT – аналіз було використано на озвучуванні та структуризації знань про поточну ситуацію і тенденції. У 1965 році чотири професори Гарвардського університету — Лернд, Крістенсен, Ендрювс, Гус – запропонували технологію використання SWOT моделі для розробки стратегії поведінки організації. Оскільки SWOT-аналіз у загальному вигляді не містить економічних категорій, його можна використовувати до будь-яких організацій, окремих людей і країн для побудови стратегій в різноманітних галузях діяльності [6]. SWOT – аналіз проводиться в кілька послідовних етапів.

Перший етап передбачає вивчення та виділення внутрішніх педагогічних умов використання маркетингових технологій в управлінні ЗЗСО, які відкривають перед НЗ можливості розвитку, і факторів, які створюють для зовнішні загрози.

Другий етап передбачає аналіз педагогічних умов внутрішнього середовища ЗЗСО, що дозволяє визначити його сильні й слабкі сторони.

Третій етап SWOT-аналізу припускає зіставлення зовнішніх можливостей і загроз із внутрішнім потенціалом й обмеженнями, що дозволяє визначити ефективність використання маркетингових технологій в управлінні ЗЗСО й мінімізувати негативний вплив зовнішніх загроз. Вибрати конкретні маркетингові технології не можна без точного співвіднесення педагогічних умов зовнішнього та внутрішнього середовища й стратегічних можливостей ЗЗСО з наявними ресурсами й діючою системою управління.

Матриця SWOT-аналізу показує сильні, слабкі сторони, можливості та загрози використання маркетингових технологій як засобу позиціонування закладу освіти на ринку освітніх послуг.

Результатом проведення PEST- та SWOT-аналізу є система вибору доцільних маркетингових технологій, спрямованих на посилення конкурентних позицій і розвиток ЗЗСО.

Література

1. Почуєва О. О. Презентаційна діяльність сучасного навчального закладу. URL: /C:/Users/Admin/Downloads/Npd_2013_3_34.pdf
2. Рябова З. В. Маркетингове управління в освіті: технологічний аспект. URL: http://narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=2612.
3. Сергеева Л. М. Теоретико-методичні основи управління розвитком професійно-технічного навчального закладу: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. д-ра пед. наук: 13.00.06 / Нац. акад. пед. наук України, ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти». Київ, 2013. 40 с.
4. Сорочан Т. М. Сучасні технології шкільного менеджменту. Управліннорний конспект для слухачів курсів підвищення кваліфікації керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Луганськ: СПД Резніков В. С., 2009. С. 176-179.
5. Горелов Д. О., Большенко С. Ф. Стратегія підприємства: навч.-метод. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.]. Харків: Вид-во ХНАДУ, 2010. 133 с.
6. Виханский О. С. Стратегическое управление: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Экономист, 2005. 296 с.

ОБМІНЯНА Світлана Дмитрівна,
*методист міського методичного
кабінету управління освіти і науки
Бориспільської міської ради*

МОТИВАЦІЯ ЯК ЗАГАЛЬНА ПРОВІДНА ФУНКЦІЯ ПЕДАГОГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Нові економічні відносини висувають нові вимоги до персоналу. Це не лише добір, навчання і розміщення кадрів, але й формування нової свідомості,

менталітету, а отже і методів мотивації. У наш час основним мотиваційним чинником працівників є бажання мати гарантовану заробітну платню. При цьому ні інтенсивність, ні якість праці в розрахунок не беруться, переважає бажання мати спокійну роботу з невеликим, але гарантованим заробітком, над бажанням мати інтенсивну роботу з високою оплатою. Водночас, на ринку праці з'являються працівники, які володіють достатнім професіоналізмом і новою трудовою свідомістю. Проте, люди з гарною моральною основою і розумінням праці мають вкрай мало шансів знайти гарну роботу через віковий бар'єр, відсутність рекомендацій (знайомств) тощо. Разом з тим, потреби, і мотивація більшості працівників теж вимагають надалі вивчення і систематизації. Очевидно, що не знаючи, як заохотити працівників до більш продуктивної діяльності, неможливо досягти високих результатів у будь-якій сфері діяльності.

Що ж саме мотивує і спонукає людину до праці, до виконання поставлених завдань якісно і продуктивно? Актуальність даного питання зростає, а традиційні заходи впливу стали менш дієвими і не спрацьовують. В системі функцій менеджменту освіти особливе і пріоритетне місце має мотивування педагога. Його ми розглядаємо і як загальне мотивування працівника до продуктивної праці, і як мотивування в контексті реалізації різноманітних рішень. Мотивування як функція менеджменту – це стимулювання певної поведінки людини, зумовлене напруженням між потребами і можливостями їх задоволення. Свідома діяльність індивіда ґрунтується на системі мотивів, які мають психологічну основу і зумовлюють його поведінку в соціальному середовищі. Мотивом вважається спонукальна причина дій та вчинків людини. Основу мотивів утворюють внутрішні причини – первинні (природні) і вторинні (матеріальні і духовні), які здебільшого не виявляються відкрито. Явною формою вияву причин поведінки людини є інтерес, тобто: бажання, схильність, симпатія, любов, чи, навпаки, відраза, антипатія, ненависть. Мотиви виникають також під впливом зовнішніх причин, стимулів. Стимул – це зовнішній регулювальний вплив на людину, що спонукає до цілеспрямованої дії. На цій підставі, мотив можна трактувати як внутрішнє спонукання до дій. Один і той самий стимул може трансформуватися в різні мотиви і зумовлювати різні вчинки.

Проблема мотивації педагогічної праці є вкрай актуальною в сучасних закладах освіти. Результати вивчення системи роботи в закладах освіти засвідчили, що частина педагогів, працює за певними стереотипами, механічно виконуючи свої повсякденні обов'язки. Керівники закладів освіти доволі часто стикаються з даною проблемою професійної «свідомості», що змушує їх замислюватися над можливими шляхами її подолання. Ефективність діяльності педагога певною мірою залежить від подолання недоліків, поширених у його мисленні та свідомості. Спробуємо визначити найбільш типові недоліки і стереотипи мислення у свідомості вчителів та вихователів, можливі їх причини, а також доцільні способи їх подолання на практиці. Однією з причин є постійне спрощення педагогами пояснень складних життєвих явищ і наукових істин для тлумачення їх дітям. Багаторічна практика спрощення складних явищ може непомітно увійти в образ

мислення педагога, стати його «поганою» звичкою. Зайнятість і перевантаженість навчально-виховними та побутовими справами нерідко призводять до припинення читання наукової, а то й художньої літератури, роздумів щодо найбільш актуальних проблем сьогодення, навіть розмов із колегами та вихованцями на ці теми. Як результат – маємо певний інформаційний та інтелектуальний застій та професійну деформацію самого педагога. Суттєвим і досить поширеним недоліком є зайва самовпевненість окремих педагогів, уявлення про особисту «непогрішність», застій у незмінності оцінки окремих учнів і їхніх груп – незалежно від фактичної зміни, розвитку і стану, втрата самокритичності і об'єктивності до дітей. Цей стереотип формується протягом тривалої практики авторитарного керівництва дітьми, частих повчань і нотацій та фактичного їх безправ'я у взаєминах із педагогами. Це пов'язано із надзвичайним завантаженням учителя, постійним спілкуванням з великою кількістю дітей і, відповідно, складністю вдосконалення тих уявлень про окремих дітей і групи, які колись із якої-небудь причини закарбувалися в пам'яті викладача. Загальна консервативність мислення педагогів, окрім вищеназваних причин, породжується тривалим повторенням викладання і виховної роботи за діючими декілька років програмами, практично без змін. Усі ці недоліки мислення і свідомості відбиваються не лише на переконаннях педагога, а і на його професійних якостях, погіршують його взаємини зі школярами, гальмують розвиток освітньої системи. Для їх подолання потрібна низка кардинальних змін. Передусім, організація самого педагогічного процесу (встановлення певної періодичності у зміні освітніх програм; фактичне розвантаження педагога та ліквідація зрівняння в оплаті його праці; забезпечення сучасними інформаційними засобами; зміна структури професійної діяльності, розширення можливостей вільного спілкування зі вихованцями тощо). Усі ці питання має вирішувати адміністрація закладу, оптимальна робота якого неможлива без сильного керівництва. Ефективність і результативність такого керівництва залежить не лише від особи самого керівника, а й від того, як вправно він спонукає до діяльності підлеглих. Переважну більшість суперечливих питань вдається вирішити тоді, коли керівник користується злагодженою системою мотивації ефективної діяльності своїх працівників. Кожний підлеглий працівник – це впершу чергу людина з власними потребами, що відповідно викликають прагнення до їх задоволення. Керівник має створити такі ситуації, які давали б працівникам змогу задовольнити свої потреби та вирішити завдання поставлені керівником.

Слід зазначити, що під час планування діяльності закладу освіти, керівникові потрібно не лише формулювати цілі, завдання і порядок майбутньої роботи, а передбачити і продумати бажання його підлеглих виконувати окреслені плани, а також перелік дій та заходів на закріплення прагнення виконувати поставлені завдання. Під час організації спільної діяльності керівник має не лише структурувати загальну роботу, деталізувати завдання, розподіляти відповідальність, створювати робочі групи, комісії, приймати необхідні рішення,

давати завдання і вказівки своїм помічникам та іншим працівникам, але й паралельно обов'язково стимулювати роботу підлеглих.

Процес, за допомогою якого керівник спонукає підлеглих працювати для досягнення організаційних цілей, тим самим задовольняючи їх власні потреби називається *мотивація*. Іноді мотивацію визначають як спосіб примусити людей робити те чого бажає керівник. Проте, цей спосіб не є цілком дієвим. Страх перед керівництвом, чи страх втратити роботу, це безумовно мотив, що спонукає, але значно менш ефективний ніж посилення у працівників почуття власної значущості, самостійності і здатності до творчості. Будь-який працівник має бути впевненим, що додаткова енергія, яку він добровільно вкладає в роботу, знайде відображення у відповідній «винагороді», яку він отримає від адміністрації. Тільки знаючи, що рухає людиною, що спонукає її до діяльності, які мотиви покладено в основу її дій, можна спробувати розробити ефективну систему форм і методів управління підлеглими. До активних дій, в тому числі, і до праці, людиною спонукає необхідність задовольняти різні потреби. *Потреби* (вроджені та набуті, природні та соціальні тощо) – це те, що викликає дискомфорт внутрішнього стану людини, впливає на її поведінку і мислення. При усвідомленні потреб у людини виникає бажання їх задовольнити, а відповідно, виникає інтерес до того, що дозволить це зробити. Таким чином, причини поведінки людини криються в її інтересах. Але наявність тільки інтересу ще є недостатньою для того, щоб людина активно діяла. Щоб потреба спрацювала, потрібні мотиви, тобто психологічні причини, які б спонукали людину до дій, спрямованих на задоволення потреби. *Мотив* – те, що, власне, викликає певні дії людини. Мотив знаходиться в середині людини і має персональний характер, залежить від багатьох зовнішніх і внутрішніх факторів, а також від дій інших. Саме мотиви, а не потреби відрізняють одну людину від іншої, тому що одна й та ж сама потреба може бути реалізована за допомогою різних мотивів. Поведінка людини, як правило визначається не одним мотивом, а їх сукупністю. Для успішного управління керівник повинен хоча б у загальних рисах знати основні мотиви поведінки підлеглих, способи впливу на них і передбачити можливі результати такого впливу.

Певними важелями впливу, що викликають дії відповідних мотивів є стимули. Це можуть бути окремі предмети, дії інших людей, обіцянки, можливості і т.ін., що можна запропонувати людині як компенсацію за її дії або, що вона бажала б отримати в результаті певних дій. Використання стимулів при мотивації людей називається стимулюванням. Найрозповсюдженішою формою є матеріальне стимулювання. Те, що людина вважає для себе цінним (іноді набагато більше ніж просто гроші) є винагородою. Винагородження може бути зовнішнім і внутрішнім. Внутрішнє винагородження дає сама робота. До нього належать: почуття досягнення результатів роботи, змістовність і її значення, самоповага. Зовнішнє винагородження виникає не від самої роботи, а надається організацією через систему стимулів (заробітна плата, додаткові виплати і пільги, визнання, похвала тощо).

Сукупність вище перерахованих елементів мотивації визначає певну техніку мотивації, яку використовують в організації. Крім того, ці ж елементи є основою побудови мотиваційного процесу, або мотивування. Мотивування – процес впливу на людину з метою спонукання її до певних дій через певні мотиви. Мотивування людей здійснюється шляхом використання різних прийомів і способів впливу.

Метод «батога і пряника» вже давно вважається застарілим, так само, як і матеріальна мотивація. В наші дні, людині дуже важливі успіх та відчуття того, що вона може впливати на кінцевий результат. Відтак, найкраща мотивація прямо пов'язана із трьома основними психологічними потребами: самостійність, приналежність та компетенція. Якщо вони повністю задоволені, людина почуває себе впевнено, отримує насолоду від своєї роботи та дає високі результати професійної діяльності.

Література

1. Базалійська Н.П. Стан системи мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах / Н.П. Базалійська, М.П. Казановська // Науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка». – 2013. – № 5(43) – С. 103-105.

2. Зеленько Г.І. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства / Г.І. Зеленько, Л.Ю. Ганжурова // Наукові записки НаУКМА. – 2012. – Т. 133: Економічні науки. – С. 65-70.

3. Козак К.Б. Мотиваційна політика підприємства як фактор його конкурентоспроможності / К.Б. Козак // Економіка харчової промисловості. – 2013. – № 1(17). – С. 21-24.

4. Оніщук Ю.Ю. Мотивація як одна зі складових ефективного управління розвитком людських ресурсів організації / Ю.Ю. Оніщук // Управління розвитком. – 2013. – № 12. – С. 137-139.

5. Польова В.В. Мотивація як фактор підвищення ефективності трудової поведінки працівників / В.В. Польова // Економіка. Управління. Інновації. – 2014. – № 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/jpdf/eui_2014_1_90.pdf. 1. Емельянов Ю. В. Как помочь самому себе / Ю.В. Емельянов. Москва, 2013. 243 с.

***ОВДІЄНКО Ірина Сергіївна**, завідувач
дошкільного закладу освіти (ясла-садок)
«Теремок», м. Бориспіль*

ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ДОШКІЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Під іміджем дошкільного закладу освіти розуміють емоційно-забарвлений, свідомо сформований образ закладу, наділений цілеспрямовано заданими характеристиками та покликаний чинити певний емоційно-психологічний вплив на

конкретні групи соціуму (батьків вихованців, соціальних партнерів, спонсорів, органи управління тощо).

Сучасні словники трактують «імідж» як цілеспрямовано сформований образ, покликаний надати емоційно-психологічний вплив на кого-небудь з метою популяризації, реклами. Звернемо увагу на кілька ключових слів: «цілеспрямовано» – тобто, імідж – це те, що можна планувати і створювати; «емоційно-психологічний вплив» – тобто, він «працює» з почуттями, а не тільки з логікою; «вплив на кого-небудь» – тобто, необхідно виокремити тих суб'єктів, заради яких діяльність розпочинається.

Мета кожної установи – знайти власну культуру, знайти свій імідж, адаптуватися до ринкових умов і при цьому зберегти найкраще з вироблених в колективі цінностей.

Сучасний дошкільний навчальний заклад – це відкрита, взаємодіюча з багатьма соціальними інститутами соціально-педагогічна система, про яку все частіше говорять як про сферу послуг, вживаючи слова «конкурентоспроможність», «сегмент ринку», «освітня послуга» тощо. Стійкий позитивний імідж дошкільного закладу можна розглядати як важливий сучасний компонент методичного продукту і додатковий ресурс управління. При сприйнятті іміджу дошкільного закладу людина, у першу чергу, спирається на свій життєвий досвід, стереотипи, цінності і певні моральні принципи.

Необхідність формування позитивного іміджу дошкільного закладу зумовлюють такі чинники:

- посилення конкуренції серед дошкільних закладів у «боротьбі» за контингент дітей (набір дітей);
- можливість отримати доступ до найкращих з наявних ресурсів – фінансових, інформаційних, людських тощо;
- прагнення адміністрації зробити дошкільний заклад більш привабливим для педагогів, таким, що здатний забезпечити педагогам стабільність, задоволеність працею та професійний розвиток;
- бажання одержати запоруку довіри до всього, що відбувається у стінах дошкільного закладу, зокрема до інноваційних процесів.

ДНЗ, як і будь-які інші організації, проходить упродовж своєї діяльності чотири етапи: формування, утвердження на певних позиціях; інноваційна діяльність, трансформація, що призводить або до відмирання, або до чергового інноваційного витка. Вочевидь, що кожному етапу повинна відповідати своя іміджева політика дошкільного закладу, як зовнішня, так і внутрішня. Зовнішній позитивний імідж – це узгодженість усіх елементів комунікації ДНЗ, передає основну ідею, що викликає сприятливий відгук, який збільшує ступінь довіри оточення.

Для його створення необхідні: розробка (або коригування) візуальних та діяльнісних елементів зовнішньої атрибутики для демонстрації духу спільності, корпоративності, єднання; формування впізнаваного образу на ринку освітніх

послуг; рекламна продукція, яка випускається ДНЗ і робить упор на унікальність пропонованих послуг, підкреслюючи їх якість.

Головними суб'єктами формування іміджу ДНЗ є завідувач, педагоги і співробітники, а також в силу зворотнього зв'язку – різні соціальні групи, зацікавлені в наданні освітніх послуг. До цих груп відносяться: діти та їхні батьки, працівники установ додаткової освіти, що надають освітні послуги паралельно із ДНЗ (гуртки, секції тощо); педагоги початкової школи, які приймають випускників; працівники органів управління освітою; місцеві жителі.

Можна виокремити постійні та змінні складові позитивного іміджу дошкільного закладу [2, с.12].

Для створення зовнішнього іміджу необхідне наступне:

Візуально рухливі комунікації:

- манера персоналу спілкуватися з батьками, дітьми, колегами;
- формат корпоративних заходів;
- манера поведінки співробітників ДНЗ в робочій обстановці і на публіці;
- діловий етикет, професійна етика;
- мова співробітників, ораторське мистецтво.
- візуально нерухомі комунікації:
- друкована символіка;
- зовнішній вигляд персоналу (одяг, зачіски, макіяж, манікюр, аксесуари і ін.);
- рекламні ролики, презентаційні фільми;
- сайт ДНЗ;
- зовнішній і внутрішній вигляд будівлі, впорядкованість території ДНЗ;
- місце розташування ДНЗ.

PR- заходи:

- організація днів відкритих дверей, презентацій, участь в ярмарках освіти;
- досвід ДНЗ повинен транслюватися на практичних конференціях, педагогічних читаннях, ярмарках, фестивалях, семінарах та інших заходах.
- публікації про досягнення дошкільного закладу в ЗМІ [1, с.3-5].

Індивідуальність дитячого садка проявляється:

1. У сформованому стабільному, творчому педагогічному колективі однодумців.

2. У створенні комфортних умов, оригінального розвиваючого середовища дитячого садка.

3. У традиціях дитячого садка, серед яких:

- святкування дня народження дитячого садка;
- святкування Дня знань;
- проведення днів відкритих дверей для батьків вихованців дитячого садка;
- проведення тематичних тижнів;
- випуск газети для батьків;
- проведення спортивних свят;

- участь в ЗМІ;
- оформлення інтер'єру дитячого садка дитячими творчими роботами [3].

Етапи створення корпоративного іміджу дошкільного закладу:

1. Визначення цільової аудиторії, клієнтів (батьки, партнери, ЗМІ тощо), вивчення їх віку, роду занять та ін.
2. Розробка головної ідеї, концепції іміджу, тобто головних принципів, мотивів і цінностей, характерних для дошкільного закладу.
3. Складання програми формування, впровадження та закріплення іміджу дошкільного закладу в свідомості партнерів і батьків.

Отже, для того щоб був сформований позитивний імідж дошкільного закладу освіти потрібно добре вивчити основні властивості іміджу закладу.

Література

1. Винославська О. В. // Практич. психолог, та соц. робота. –1998. – № 2. – с. 3 – 5.
2. Грабовська С. Створення позитивного іміджу закладу освіти засобами комунікативного менеджменту.
3. Сафонова І.В. Імідж-просування дошкільного закладу освіти. URL: <https://veselkabilenke.jimdo.com>

***ОСТАПЕНКО Юлія Володимирівна,**
завідувач відділенням Київського міського
медичного коледжу, здобувачка вищої
освіти ОПП «Управління навчальним
закладом» кафедри педагогіки,
адміністрування і соціальної роботи
ННІМП ДЗВО УМО*

ПОЗИЦІОНУВАННЯ МЕДИЧНОГО КОЛЕДЖУ НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

В умовах жорсткої конкуренції на ринку освітніх послуг позиціонування закладу освіти набуває важливого значення. Питання залучення споживачів освітніх послуг гостро стоїть перед коледжами у зв'язку зі складним економічним, демографічним, соціальним становищем у країні. Місце закладу на ринку освітніх послуг, його конкурентоспроможність визначаються не лише якістю навчання та виховання, а й вмінням керівника застосовувати маркетингові технології для створення позитивного іміджу коледжу та просування свого закладу на ринку освітніх послуг.

Позиціонування медичного коледжу можливо здійснювати через ефективну презентаційну діяльність.

Презентаційна діяльність – маркетингова стратегія щодо розроблення пропозицій компанії (продукція, імідж) з метою зайняти вигідне положення, закріпити їх у свідомості і психології цільової групи споживачів, на відмінну від інших аналогічних пропозицій [2].

Презентаційна діяльність – важлива складова управлінської діяльності керівника медичного коледжу через процес пошуку такої позиції на ринку освітніх послуг, яка буде вигідно відрізняти його заклад від конкурентів. Презентаційна діяльність направлена на конкретну цільову групу споживачів, для якої створюються і пропонуються переваги й унікальність.

Для здійснення ефективної презентаційної діяльності керівнику медичного коледжу необхідно провести аналіз мікро- та макросередовища закладу.

Мікросередовище – чинники, що тісно пов'язані з коледжем і впливають на його здатність задовольняти потреби замовників освітніх послуг. До них належать специфіка навчального процесу, особливості педагогічного колективу, матеріально-технічна база, використання інноваційних методів у навчанні.

Макросередовище – головний зовнішній чинник, що впливає на мікросередовище в цілому. Воно містить демографічні, економічні, екологічні, технологічні, політичні і культурні складові.

Найефективнішими інструментами для вивчення внутрішнього і зовнішнього середовища є PEST-аналіз і SWOT-аналіз.

PEST-аналіз передбачає вивчення соціальних, технологічних, економічних і політичних факторів, що впливають на діяльність закладу [1]. Він націлений на вивчення ринку освітніх послуг та забезпечення розуміння правил, за якими потрібно здійснювати освітню діяльність.

SWOT-аналіз служить для визначення сильних і слабких сторін закладу, можливостей і загроз [3]. Цей аналіз дає змогу оцінити наявну ситуацію та виробити певну стратегію для підсилення та розвитку сильних сторін, усунення слабких сторін, зменшення загроз. Тобто основною метою SWOT-аналізу для медичного коледжу є узагальнення ситуації в закладі освіти та на ринку освітніх послуг, з'ясування його переваг та загроз через виявлення сильних та слабких сторін як самого коледжу так й подібних закладів та визначення цілей подальшої діяльності.

За результатами SWOT-аналізу та PEST-аналізу керівник медичного коледжу може здійснювати ефективну презентаційну діяльність для позиціонування свого закладу на ринку освітніх послуг.

Удосконалення презентаційної діяльності призводить до створення позитивного іміджу закладу. Імідж – це результат суб'єктивного сприйняття закладу споживачами освітніх послуг. Він формується через дію закладу на зовнішнє і внутрішнє середовище. Тому вплив може бути організованим і цілеспрямованим. Медичний коледж може рекламувати свої послуги через свій сайт, який повинен містити цікавий контент, що постійно оновлюється, за допомогою соціальних мереж через свою сторінку та сторінку студради, зовнішню рекламу.

Сьогодення вимагає від закладів освіти вміння просувати себе на ринку освітніх послуг, використовуючи можливості, які можуть зробити результат їх діяльності відкритим для цільових аудиторій. Медичні коледжі не є виключення. Їм доводиться конкурувати на ринку освітніх послуг з іншими закладами освіти та між собою. Тому позиціонування медичного коледжу на ринку освітніх послуг вимагає спланованої стратегії, яка базується на ґрунтовному аналізі зовнішнього та внутрішнього середовища закладу. Ефективна стратегія позиціонування коледжу призводить до створення позитивного іміджу закладу освіти у споживачів освітніх послуг.

Література

1. Рябова З.В. Маркетингове управління в освіті: технологічний аспект. Народна освіта: веб-сайт. URL: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=2612 (дата звернення 22.10.2019).
2. Шевченко Д. А. Реклама маркетинг PR . М. : МГОУ, 2009. – 180 с.
3. SWOT-аналіз. Вікіпедія: веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/SWOT-аналіз> (дата звернення 22.10.2019).

***ПАВЛЕНКО Тетяна Володимирівна,**
начальник управління освіти і науки
Бориспільської міської ради*

ПРОБЛЕМАТИКА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ

Епоха кардинальних змін в освіті, в соціальному середовищі диктує нові правила керівництва закладом освіти. Створюються нові управлінські моделі, стратегії взаємодії між учасниками управлінського та освітнього процесів. Щоб розвиватися відповідно до соціальних змін, керівники закладів мають постійно навчатися стратегічному мисленню та баченню майбутнього, володіти корпоративною культурою, командним принципом роботи та вільним обміном інформацією [3].

З огляду на специфіку роботи пріоритетними принципами управління на сучасному етапі є гуманізація, діалогічність та демократизація управління.

Принцип гуманізації в діяльності керівника закладу освіти має базуватися на повазі до кожної особистості, з якою він вступає в управлінське спілкування, незалежно від того, хто вона стосовно посади: заступник, педагогічний працівник, техпрацівник, випадковий відвідувач [4]. Важлива роль відводиться забезпеченню партнерства у спільній діяльності членів адміністрації закладу з педагогічним колективом, створенню умов для активної участі всіх працівників у обговоренні та вирішенні актуальних питань, забезпеченню умов для професійного зростання педагогічних працівників, їхнього самовираження, самоутвердження, професійного та особистісного розвитку.

Управлінську діалогічну діяльність характеризують відвертість, гуманність, толерантність, доброзичливість, готовність прийняти точку зору іншого, рівність психологічних позицій керівника і підлеглого, взаєморозуміння. За таких умов працівник освіти реально стає повноцінним суб'єктом управлінського спілкування [2].

Демократизація управління в закладі освіти забезпечує активну участь учителів і батьків у здійсненні всіх необхідних заходів для підвищення якості навчання та виховання дітей та учнівської молоді відповідно до вимог суспільства. Метою демократизації управління закладом освіти є підвищення відповідальності кожного члена колективу за доручену справу [1].

За статусом керівник закладу освіти і персонал діють з різних позицій: керівник організовує взаємодію, підлеглі, сприймаючи його дії, залучаються до неї. Для того, щоб підлеглий став активним співучасником управлінського процесу, необхідно забезпечити такий характер управлінських стосунків, який полягає в рівності психологічних позицій, готовності до прийняття аргументів співрозмовника, взаємодії з ним. Спільна робота керівників та підлеглих стає більш ефективною, якщо виконавці добре розуміють, яких результатів і коли від них очікують, відчувають задоволення від своєї праці та задовільного соціально-психологічного клімату в колективі. Це вимагає від керівників освітніх організацій виконання ролі не просто менеджерів-організаторів, а й професіоналів-педагогів, які глибоко вболівають за результати педагогічної діяльності, усвідомлюють унікальність своєї мети і водночас, велику складність її досягнення та відповідальність за свою роботу [2].

Саме управління закладом, яке здійснює керівник, надзвичайно специфічна робота, адже спілкування складає одну із істотних характеристик цього процесу. Комунікація керівника переважно являє собою взаємодію з персоналом закладу освіти з метою одержання або повідомлення інформації, необхідної для якісного виконання функціональних і посадових обов'язків; керування поведінкою людей, їхнім станом і ставленням до цілей та поставлених задач. Саме комунікативна взаємодія формує цілісність організації.

Керівник визначає спрямованість і характер діяльності свого закладу, стиль комунікації в колективі. Взаємодія керівника з людьми, різними за віком, статтю, характером, фахом, посадою, досвідом роботи є основним соціально-психологічним механізмом його діяльності. Тому керівник має досконало володіти якостями, які характеризуються його соціальною зрілістю, а саме: додержанням норм моралі, контролем за своєю поведінкою й емоціями. Він має бути готовим до формальної і неформальної складової управління; бути лідером і уміти вплинути на інших для досягнення поставлених цілей; формувати способи управлінської взаємодії, соціальний інтелект і стиль керівництва; прагнути впливати на місцеву освітню політику, використовуючи можливості та важелі впливу місцевої громади.

Саме від цих якостей керівника залежить характер його взаємостосунків із підлеглими, їхнє ставлення до нього, емоційний мікроклімат у колективі, і, відповідно, професійна взаємодія в цілому.

Отже, аналіз практики управлінської діяльності дає змогу припустити існування проблем у підготовці керівників закладів освіти відповідно до сучасних вимог і диктує необхідність навчання менеджменту, яке має на меті розвиток управлінської культури керівників.

Література

1. Бондарчук О.І. Зміст психологічної компетентності менеджера освіти шкільного рівня: метод рекомендації / О.І.Бондарчук; за ред. Н.Л.Коломінського, М.Н.Кривка. — Рівне, 1995. — 23 с.
2. Бондарчук О.І. Психологія управління в освіті: курс лекцій та завдання навчального практикуму для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти / О.І.Бондарчук, Л.М.Карамушка, Н.Л.Коломінський та ін. — К.: Валевіна, 2006. — 160 с.
3. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти: монографія / Л.М.Карамушка. — К.: Ніка-Центр, 2000. — 332 с.
4. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: посіб. / Л.Е.ОрбанЛембрик. — К.: Академвидав, 2003. — 568 с.

***ПЕТРУК Оксана Володимирівна,**
заступник директора спеціалізованої
школи I-III ст. № 73 М. Києва,
здобувачка вищої освіти
ОПП «Управління навчальним закладом»
кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП ДЗВО УМО*

УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ КОНФЛІКТУ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Освіта в Україні перебуває на етапі глибинних змін. Вони зумовлені бурхливим розвитком інформаційно-комунікаційних технологій. Сьогодні інформація поширюється через соціальні мережі, звичні ЗМІ (телебачення, газети, радіо тощо), блоги відомих людей. Причому неправдива інформація поширюється в шість разів швидше за правду. Про це йшлося в дослідженні, опублікованому в березні 2018 року в Журналі «Science» дослідженні про розповсюдження правдивих та фейкових повідомлень у Твіттері за період з 2006 по 2017 рік. Понад 100 000 історій, що були поширені 4,5 млн разів. Дослідники довели, що неправдиві історії більше подобаються користувачам та краще поширюються [1].

В умовах швидкого поширення неправдивої, часто конфліктної, інформації заклади освіти опинилися перед вибором: чи виправдовуватися, тобто знаходити

шляхи вирішення конфліктів постфактум, чи діяти на випередження, передбачати можливість виникнення конфліктних ситуацій.

Звичайно, діяти на випередження набагато ефективніша форма управлінської діяльності. Такий підхід до управління навчальним закладом з боку його керівника допомагає уникати чи мінімізувати конфлікти.

Діяти на випередження, попередження конфліктів – завдання керівників навчальних закладів, в епоху швидкого поширення інформації.

Сучасні дослідники оцінюють роль конфліктів як, по-перше, негативний фактор, так і, по-друге, позитивний. Стосовно другого, Марк Елькін звертає особливу увагу на роль керівника в розв'язанні конфліктів: «У разі правильної спрямованості дій керівника конфлікт може слугувати стимулом до змін і поштовхом до власного розвитку членів педагогічного колективу» [2].

Отже, навіть конфлікт може дати поштовх до покращень. Зрештою, конфлікт виникає тоді, коли є проблема. А проблеми необхідно вирішувати.

Педагогічний колектив – складний багатогранний організм. Сучасний керівник, який ставить своїм пріоритетом створення успішного, прогресивного закладу освіти, зобов'язаний сформувати команду однодумців з людей різного віку, різних політичних, релігійних тощо уподобань. Таку команду менше «штормитимуть» конфлікти на рівні «учитель-учитель», «керівник-підлеглий».

Команда однодумців у закладі освіти може бути створена за умови наявності діалогу між колегами, моделювання ситуацій вибору, вільного обміну думками, забезпечення реалізації творчої та інноваційної діяльності вчителя [3].

Для створення команди однодумців варто вдатися до порад психолога та соціального педагога, провести тестування та випробування для виявлення психологічної готовності керівника школи та членів колективу до взаємодії в умовах конфлікту.

Особливого значення набуває комунікативна компетентність керівника школи. Адже у процесі спілкування, на думку Черезової О.І, проявляється здатність керівника успішно співпрацювати з оточенням «завдяки розумінню себе та інших в умовах постійної зміни психічного стану, міжособистісних стосунків і соціальної ситуації» [4].

Таким чином, конфлікт не є вироком, він може стати поштовхом до позитивних змін.

Конфлікт можна мінімізувати, якщо керівник послуговується сучасними технологіями щодо взаємодії в умовах конфлікту.

Важливої ролі в діяльності колективу педагогів набуває постійна співпраця з практичним психологом та соціальним працівником закладу освіти.

Конфлікт можна передбачити, а, отже, його уникнути. Сучасні засоби комунікації – соціальні мережі, через які можливий зворотний зв'язок, управлінські рішення дають змогу діяти на випередження, тим самим уникати конфліктів.

Література

1. Дослідження МІТ: фейки у Твіттері поширюються швидше за «нудну» правду.

URL :

http://texty.org.ua/pg/news/textynewseditor/read/83550/Doslidzhenna_mit_fejky_u_Twitteri_p_oshyrujutsa_shvydshe

2. Елькін Марк. Шляхи вирішення конфліктів у педагогічному колективі // М. Елькін // Нова педагогічна думка. – 2014. – № 1. – С. 176-178. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npd_2014_1_56

3. Сергеева Л.М. Сучасні орієнтири змісту управлінської компетентності керівника навчального закладу/Теорія та методика управління освітою, № 3, 2010 URL : <http://tme.umo.edu.ua/docs/3/10sereel.pdf>

4. Черезова О.І. Комунікативна компетентність як інтегральна якість особистості/ Вісник ХДУ Серія Психологічні науки, No.1 том 1- 2014 – с.103-107

ПІВЕНЬ Оксана Миколаївна,
здобувачка вищої освіти
ОПП «Управління навчальним закладом»
кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП ДЗВО УМО

УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ У ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Відповідальність керівника закладу освіти розглядається як його обов'язок і готовність відповідати за вчинені дії та їх наслідки. Серед багатьох видів відповідальності керівника закладу освіти, можна виділити його соціальну відповідальність, що розглядається як свідоме ставлення до вимог суспільства, громадянського обов'язку тощо[1].

Робота керівника, зокрема, полягає і в тому, щоб здійснювати на належному рівні методичну роботу з педагогічним колективом, яка має полягати в наступному:

- впровадження інноваційних форм і методів роботи (навчальні тренінги, майстер-класи, семінари із залученням науковців) ;
- забезпечення професійного росту педагогів, мотивація до активної діяльності;
- сприяння створенню позитивного іміджу ЗДО;
- участь у проектній діяльності, соціальних акціях із залученням найбільшої кількості учасників освітнього процесу;
- налагодження партнерських зв'язків з організаціями місцевого самоврядування, ВНЗ, благодійними організаціями;
- систематичне планування діяльності, визначення перспектив і ризиків;
- відкритість та прозорість діяльності, публічна звітність перед колективом та громадськістю [5].

Заклад дошкільної освіти на чолі з його керівником виконує соціальне замовлення, що містить наступні компоненти:

- розробка стратегії, яка відповідає вимогам Базового компоненту дошкільної освіти України;
- потреби дітей дошкільного віку, що спираються на їх зацікавленість у пізнанні навколишнього світу;
- очікування батьків у створенні освітнього простору безпечного для перебування їх дітей у закладі, а також забезпечення доступності освіти для всіх категорій громадян та інклюзії;
- потреби педагогів у створенні сприятливого безпечного середовища для роботи та професійного зростання;
- вимоги та очікування навколишнього соціуму.

Соціальна відповідальність як характерна ознака ефективності діяльності керівника передбачає, що він бере на себе відповідальність як за результати роботи закладу в цілому, так і за кожного із педагога зокрема. При цьому керівник прагне створювати умови для підвищення ініціативності, якості роботи, мотивації до виконання нових завдань. Одним із завдань організаційної роботи керівника є впровадження інноваційних форм і методів роботи. Ця дія може здійснюватись за такими напрямками:

- пошук та вивчення нових технологій і методів у методичній і психолого-педагогічній літературі; їх теоретичне осмислення, апробація, аналіз та підсумки (використання в практичній роботі з дітьми);
- вивчення досвіду педагогів закладу в різних видах та формах педагогічної діяльності, аналіз та виявлення інноваційних методів і прийомів у роботі, їх вдосконалення; узагальнення досвіду та його розповсюдження.

Методична робота – це систематична колективна й індивідуальна діяльність педагогічних кадрів, спрямована на підвищення їх науково-теоретичного, загальнокультурного рівня, психолого-педагогічної підготовки й професійної майстерності.

Найважливіші напрямки методичної роботи – організаційно-методична, експериментально-методична – можуть успішно розвиватися за умови здійснення:

- проблемно-діагностичного підходу (виявлення проблеми, з'ясування причин виникнення, шляхи подолання);
- організації та управління успіхом (безперервний процес впливу на якість і результативність педагога, групи або колективу в цілому для найкращих результатів з позиції досягнення поставленої мети.
- зустрічного планування (знизу нагору);
- стимулювання в процесі й за результатами діяльності (словесне, письмове);
- індивідуального проектування (використання різних методик, поєднання системного підходу, діяльнісного, середовищного, особистісного підходу);
- реалізації принципу педагогічної підтримки, наставництва (спеціально організована робота, з боку недосвідченого педагога вона спрямовується на усвідомлення особистого ставлення до професії і прийняття професійного вибору

через самосприймання; з боку інших учасників освітнього процесу – наставника, співробітників, батьків – вона полягає у наданні молодому вихователю систематичної різнопланової підтримки).

Критерієм успішності роботи керівника є сформований колектив, відсутність конфліктів між педагогами, висока організаційна культура закладу тощо. Заклад освіти несе відповідальність перед суспільством, і від того, як керівник побудує свою роботу, буде залежати задоволеність всіх учасників освітнього процесу, з одного боку, і рейтинг закладу освіти, з іншого боку.

Література

1. Даниленко Л.І. Менеджмент інновацій в освіті. Київ: Шкільний світ, 2007. 120с.
2. Закон України «Про дошкільну освіту» від 28.09.2017. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2628-14>
3. Махиня Т.А. Тенденції розвитку управлінських умінь керівників дошкільних навчальних закладів в умовах інформатизації освіти. Народна освіта: наук.-метод.електрон.пед.журн. 2013. Вип.1(19), 2013.URL: <http://www.narodnaosvita.kiev.ua/>
4. Указ Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015 «Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>
5. Пісоцька Л.С. Актуальні проблеми управління розвитком дошкільної освіти в Україні. Хмельницький: ХГПА, 2009. 174с.

***ПОНОМАРЬОВА Оксана Миколаївна,**
директор Бориспільського академічного
ліцею Бориспільської міської ради
Київської області, вчитель інформатики,
спеціаліст вищої категорії, вчитель-
методист*

ФОРМУЛА УСПІХУ У ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Освіта перехідного етапу суспільства, як і кожна інша його ланка, проходить процес пошуку нових альтернатив. Зміна пріоритетів у державі внесла зміни до діяльності закладів загальної середньої освіти (ЗЗСО). І сучасні ЗЗСО розуміють значення «формули успіху» й самі працюють над цим. Проблема створення позитивної «формули успіху» стає потребою дня, цікавить кожного керівника ЗЗСО.

Наукові основи глибокого вивчення проблем виховання лідерів закладів освіти нового типу, які були б носіями високої управлінської культури, здатними створити конкурентоспроможну команду на ринку надання кваліфікованих

освітніх послуг, винайти «формулу успіху» закладу освіти, закладено у працях як вітчизняних так і зарубіжних учених [1]. Зокрема, їх ґрунтовно розглядають Л. Браун, П. Берд, А. Панасюк, А. Пелих, Т. Кизилова, М. Борисенко, Н. Голота, Л. Даниленко, Л. Карамушка, Н. Казакова, М. Левіт, І. Литвинов, В. Маслов, О. Павленко, В. Шепель та інші. Особливої уваги заслуговує дослідження С. Сушко «Сучасна модель управління гімназією» [2].

Сучасні психологічні уявлення про успіх все більше характеризують його з точки зору соціально-обумовленої потреби змагатися у бажанні перевершити раніш досягнутий рівень, зокрема – професійний.

Автори наукових досліджень одностайні в думці, для того щоб ЗЗСО став привабливим та успішним, він має мати:

- чітко визначені пріоритети, власну філософію, своє бачення майбутнього, сформульоване в місії закладу,
- унікальну неповторну систему цінностей, звичаїв, традицій, стилів поведінки,
- різноманітні та якісні освітні послуги,
- оригінальну систему виховної роботи,
- зовнішні зв'язки з освітніми установами,
- систему подачі цільової інформації споживачам [3].

Проаналізувавши наукові праці вищезазначених дослідників та спираючись на практичний досвід, ми вивели власну «формулу успіху» у діяльності ЗЗСО: до нового змісту освіти додати умотивованого учителя, потім помножити на педагогіку партнерства, відняти авторитаризм та піднести до степеню особистість дитини. Саме ці складові допомагають нам створювати той заклад освіти, про який давно мріє українське суспільство.

Детальніше обґрунтуємо кожен зі складових.

По перше, зміст освіти щоденно удосконалюється та змінюється. Основне завдання вчителя сьогодні – не супротивити змінам і діяти відповідно нових правил Нової української школи. Адже «зет-покоління» вимагає нових форм, впровадження інноваційних технологій, використання мультимедійних технологій.

По друге, важливе місце займає формування команди однодумців. Директор, адміністрація та педагогічний колектив мають поділяти погляди на принципові положення стратегії розвитку ЗЗСО.

По третє, створення позитивних умов праці та сприятливого психологічного клімату для усіх працівників ЗЗСО. Безумовна повага до роботи кожного члена колективу – від директора до прибиральниці. Людина, чию працю зневажають, або вважають менш вартісною ніколи не виконуватиме своїх обов'язків якісно.

По четверте, заохочення до творчості в усіх її проявах. Більшості вчителів має безліч цікавих ідей щодо освітньої та позаурочної діяльності. Завдання управлінця – почути їх, спрямувати у потрібне русло, допомогти з реалізацією. Внаслідок чого в учнів підвищується мотивація до навчання, а в учителів знижується рівень професійного вигорання.

Поряд з творчістю має неухильно дотримуватись виконавська дисципліна. Вимагати її потрібно створивши чіткий перелік правил та інструкцій, який є обов'язковим для виконання.

Не варто забувати про освітній менеджмент і ніколи не зупинятись у самоосвіті. Вивчення наукової літератури, участь у навчаннях, семінарах, конференціях дозволить розширювати свій теоретичний рівень знань та переймати досвід колег-практиків.

В результаті вищеописаних дій, ціле направлене формування зовнішнього та внутрішнього іміджу закладу освіти. Створення іміджу є однією із функцій «паблік рилейшнз» – науки і мистецтва, функції управління, яка сприяє встановленню і підтриманню спілкування, взаєморозуміння, співробітництва між ЗЗСО і громадськістю [4].

Серед основних PR-заходів зі створення позитивного іміджу освітнього закладу ми використовуємо:

- створення рекламного буклету, візитки ЗЗСО;
- співпраця із засобами масової інформації (інформування громади про досягнення ЗЗСО);
- проектна діяльність, спрямована на формування позитивного іміджу ЗЗСО;
- запровадження ряду атрибутів: значків, прапору, герба, окремих елементів щоденної форми учнів;
- створення електронного сайту, введення сторінки у Фейсбук та Інстаграм, де висвітлюються основні новини, хід освітнього процесу ЗЗСО;
- заходи з залученням громади, батьків;
- пошук додаткових джерел фінансування.

Отже, формулювання та втілення «формули успіху» в діяльності сучасного ЗЗСО є цілеспрямованим, науково виваженим, практично апробованим процесом, від якого залежить якість та ефективність діяльності ЗЗСО.

Література

1. Вознюк В. Позитивний імідж навчального закладу й управлінська культура його керівника. URL: file:///C:/Users/TPCUser/Downloads/pedp_2016_2_5.pdf
2. Сушко С. Сучасна модель управління гімназією, 2003, №3. С. 114-116
3. Зуєвська І. Критерії ефективності позитивного іміджу школи. Директор школи, 2006, №2. С. 10 – 13
4. Браун Л. Имидж – путь к успеху. Питер – Пресс, 1996. 288 с.

*ПОПОВА Наталія Вікторівна, вчитель
початкових класів Бориспільського
академічного ліцею*

МОДЕЛЮВАННЯ СУЧАСНОГО УРОКУ З ВИКОРИСТАННЯМ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Введення Нової української школи кардинально змінило завдання, що стоять перед молодшими школярами. Якщо раніше головною метою школи вважали передачу учням передбаченого програмою обсягу знань, умінь і навичок, то тепер пріоритетними стають: розвиток здібностей учня самостійно ставити навчальні цілі, самостійно проектувати і оцінювати шляхи їх реалізації, контролювати і оцінювати свої досягнення. Реалізація цих завдань, висунутих НУШ, також вимагає пошуку шляхів підвищення якості знань учнів початкових класів [4].

Сучасний урок – це актуальний урок, важливий для теперішнього часу та дієвий, такий, який відповідає інтересам батьків, дітей, світу в цілому та суспільству.

Теперішній урок досить стрімко втрачає свій попередній вигляд. Традиційні форми уроків уповільнюють творчий пошук вчителя та учня. Вчителі відчують дискомфорт в одноманітності методичної форми роботи.

На зміну стандартним урокам впевнено приходять новаторські – це часто імпровізовані навчальні заняття, які містять не традиційність етапів, а мають відображення спроби вийти за межі шаблону в побудові методичної структури уроку: урок-подорож, урок-мудрості, урок-оберег, урок-оберег, урок пошуку істини тощо.

Більшість педагогів розуміє, що на самому початку уроку є найбільш важлива частина, адже це не лише перевірка готовності учнів до сприйняття інформації, а є ще і психологічним налаштуванням для досягнення певної мети. Для сприйняття інформації та емоційного налаштування учнів сприятиме відповідна підготовка так званого обличчя класу [1].

По-перше, гармонізація класного простору, організація зони комфортного мислення.

По-друге, порядок в класі, на партах, на столі вчителя.

По-третє, гігієнічні вимоги: температурний режим, живі рослини, вологе прибирання.

По-четверте, оформлення класу відповідно до теми уроку.

На ранковій зустрічі має сформуватися психо-емоційний мікроклімат у класі, створення позитивного настрою, доброзичливої, робочої атмосфери.

На цьому етапі відбувається творення «душі» уроку, позитивний хвильовий резонанс в системі учитель-учень-світ, яка підвищує ефективність процесу передачі-прийому інформації.

Потенційно важливим є визначення теми уроку. Вона може бути виражена через проблемне питання, через метафору, актуальну ситуацію, проблемний діалог, заголовок.

Інновації в освіті учнів, в першу чергу, повинні бути спрямовані на створення особистості, налаштованої на успіх в будь-якій області застосування своїх можливостей. Таким чином, головна мета застосування інноваційних технологій в освітньо-виховному процесі сучасної школи – розвиток в учнів вміння мотивувати дії, самостійно орієнтуватися в одержуваній інформації, формування творчого нешаблонного мислення, розвиток дітей за рахунок максимального розкриття їх природних здібностей, використовуючи новітні досягнення науки і практики.

Останнім часом найбільш поширеними є такі інноваційні методи [2]:

1. Метод портфоліо – сучасна освітня технологія, в основі якої використовується метод оцінювання результатів освітньої діяльності.

2. Метод проблемного викладу – метод, при якому педагог використовує різні джерела і засоби, ставить проблему, формулює задачу, а потім спосіб вирішення поставленого завдання.

3. Метод проектів – система навчання, під час якої учні набувають знання або вміння в процесі планування та виконання, практичних завдань-проектів, що поступово ускладнюються.

4. Науково-дослідна робота учнів, вбудована в навчальний процес – такі роботи виконуються відповідно до навчальних планів і програм навчальних дисциплін в обов'язковому порядку. До даного виду науково-дослідної діяльності учнів відноситься самостійне виконання домашніх завдань з елементами наукових досліджень під методичним керівництвом вчителя.

5. Лекція-візуалізація -при читанні лекції-візуалізації дотримується принцип наочності; лекція являє собою інформацію, перетворену в візуальну форму. Відеоряд, є сприйнятним і усвідомленим, може служити опорою думок і практичних дій.

Серед методів навчання мають домінувати методи навчання в русі, інтерактивні. Навчальна взаємодія учнів має розширюватись поступово: у 1-2 класах – це переважно робота в малих групах та парах, у 3-4 класах – групова та командна робота. Необхідно використовувати способи поступового запам'ятовування у процесі роботи. Для цього вчителем організовується робота з таблицями множення, з пам'ятками, схемами [3].

Інтегровані уроки мають більші можливості здійснення між предметних зв'язків. Метою уроків, побудованих на інтеграції змісту, є осмислене сприйняття навколишнього, приведення знань у певну систему, пробудження фантазії і інтересу учнів, розвиток у них позитивно-емоційного настрою [3].

Значний обсяг самостійної роботи може впливати на якість освіти і негативно, і позитивно. Негативний вплив пояснюється перевагою дітей, що супроводжується зниженням їх мотивації і «пізнавального тону.» За вмілої організації самостійної роботи школярів, вона надає виключні можливості розвитку самостійності, активності, ініціативного творчого мислення,

самовираження. Переліченим потенціалом володіють проектні технології навчання. Основною цінністю проектної технології навчання є відображення того, що вона має орієнтувати учнів на створення певного інтелектуального або матеріального продукту [2].

Застосовуючи дані технології в інноваційному навчанні, педагог робить процес більш повним, цікавим, наочним, насиченим. При перетині предметних областей природних наук така інтеграція просто необхідна для формування цілісного світогляду та світосприйняття.

Література

1. Бех І.Д. Особистісно зорієнтоване виховання. 2018, – 204 с.
2. Савченко О.Я, Дидактика початкової освіти. 2012, – 504 с.
3. Підготовка майбутнього вчителя до впровадження педагогічних технологій. 2003, – 240 с.
4. Концепція Нової української школи. URL: <https://mon.gov.ua/tag/nova-ukrainska-shkola>

ПРОКОПЕНКО Вікторія Вікторівна,
*старший лаборант НТУ України
«Київський політехнічний інститут імені
Ігоря Сікорського»,
здобувачка вищої освіти
ОПП «Управління навчальним закладом»
кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП ДЗВО УМО*

ВИКОРИСТАННЯ ТЕСТОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ КОНТРОЛЮ ОСВІТНІХ ДОСЯГНЕНЬ

В останні десятиліття науковці й педагоги-практики шукають ефективні шляхи підвищення якості освітніх досягнень здобувачів освіти. На сучасному етапі серед низки запропонованих шляхів важливу роль відіграє використання тестових технологій у педагогічному контролі. Оскільки масштабні зміни, що викликані Болонськими ідеями, полягають у впровадженні системи контролю максимальної об'єктивності та можливості вимірювання оцінки за допомогою якісних та кількісних показників.

Впровадження сучасних методів контролю та оцінки повинно забезпечувати дотримання таких вимог до контролю як: об'єктивність, надійність, вимірюваність, цілеспрямованість, систематичність та ін. У цих умовах для викладачів закладу освіти стає потрібним для володіння тестовими технологіями контролю освітніх досягнень здобувачів освіти, зокрема, їх знань, умінь та навичок [3]. Існуюча ж система контролю та оцінки якості освітніх досягнень здобувачів освіти

відрізняється високою мірою консерватизму, що полягає в суб'єктивізмі оцінок викладачів; традиційних формах, методах та засобах перевірки знань; у слабкому використанні методів самоконтролю, самокорекції та самооцінки. Тому розгляд проблем педагогічного контролю та його ролі в освітньому процесі є перспективним як в теоретичному, так і в практичному аспекті.

Серед розмаїття педагогічного інструментарію реалізації педагогічного контролю найбільш дієвими є тести. В сучасному світі тести стали важливою складовою життєдіяльності суспільства. Тестовий контроль становить форму оцінювання знань, умінь і навичок здобувачів освіти. Це дає змогу виявити не лише рівень досягнень здобувачів освіти, а й структуру знань, ступінь їхнього відхилення від норми.

У розвинутих країнах світу використання тестових технологій – невід'ємна частина програми розвитку освіти, а проблема якості педагогічних вимірювань – актуальна тема наукових досліджень і дискусій.

Інтерес до тестування пояснюється тим, що воно значно підвищує ефективність освітнього процесу, оптимально сприяє повній самостійності роботи кожного здобувача освіти, і є одним із засобів індивідуалізації в освітньому процесі. При цьому педагоги мають навчити здобувачів освіти успішному виконанню тестових завдань різних тематичних типів, рівня складності та структури. Важливим є здійснення аналізу результатів тестування, з'ясування типових помилок, яких припускаються здобувачі освіти та визначення шляхів їх усунення. Лише за такого підходу до впровадження тестових технологій відбуватиметься якісна перевірка рівня освітніх досягнень здобувачів освіти. Крім того, тестовий контроль має багато переваг серед інших видів контролю.

З досвіду запровадження системи тестового контролю у закладах освіти можна виділити позитивні сторони, які впливають на якість роботи здобувачів освіти:

- реалізація тестового контролю дозволяє викладачам упорядкувати процес контролю знань, умінь та навичок здобувачів освіти, підвищити інформативність та об'єктивність оцінки;

- за результатами такого контролю здобувач освіти має можливість об'єктивно оцінити свої досягнення та свідомо здійснити вибір рівня опанування навчальним матеріалом;

- кількісні критерії оцінювання – наявність кількісних показників для визначення повноти та глибини засвоєння матеріалу, незначні затрати часу на виміри у великих групах здобувачів освіти;

- рівні вимоги до знань та умінь фахівця шляхом використання в тесті завдань однакової складності, обсягу та змісту;

- тести ставлять усіх здобувачів освіти в рівні умови, а це приводить до зменшення нервового напруження. Всі здобувачі освіти мають рівні можливості, а широта тесту дозволяє їм показати свої досягнення на широкому полі матеріалу.

Однак система тестового контролю має свої і негативні сторони:

- мала кількість спеціалістів із тестування в системі освіти, що уповільнить процес переходу на сучасне тестування. Оскільки ні навчання в аспірантурі, ні здобуття освіти в педагогічних закладах, на педагогічних факультетах не передбачало вивчення методики складання тестових завдань;
- підручники розраховані на усне опитування перевірки знань;
- деякі тести припускають можливість угадування методом виключення;
- слухач може забути факти, які слід використовувати у відповіді, але згадати їх, переглядаючи перелік можливих відповідей на завдання тесту;
- при тестовому контролі не задіяний мовленнєвий апарат, що унеможливорює дослідження логіки міркування здобувача освіти;
- повний перехід виключно на тестову перевірку знань здобувачів освіти швидко зробить не засвоєння, а саме контроль основною метою діяльності здобувача освіти;
- у закладі вищої освіти існують предмети, зміст яких важко охопити системою тестів. Навіть в межах одного предмету не всі теми рівномірно перевіряються за допомогою тестів;
- знижується рівень кваліфікації викладача. Перевірка тестових завдань та контрольних робіт здійснюється в автоматичному режимі і не надає професійного навантаження;
- здобувач освіти представляючи лише номери відповіді не показує характер ходу рішення – розумова діяльність здобувача освіти і результат може бути тільки ймовірнісним.

Підсумовуючи сказане, хочемо зауважити, що незважаючи на усі вимоги щодо тестового контролю та недоліки, тестова перевірка має ряд переваг порівняно з традиційними формами і методами, вона природно вмонтована у сучасні педагогічні концепції, дозволяє більш раціонально використовувати зворотний зв'язок зі здобувачами освіти і визначати результати засвоєння матеріалу, зосередити увагу на прогалинах у знаннях та внести відповідні корективи. Однак потрібно мати перевірену надійну базу тестів, поєднувати їх використання з іншими методами контролю, серед існуючих автоматичних систем тестування вибрати таку, яка б максимально запобігала б вгадуванню та зубрінню, виробити об'єктивні, чіткі критерії оцінювання, зрозумілі не тільки екзаменатору, а й здобувачу освіти.

Література

1. Алексейчук І.С. Про технологію створення системи тестування / І.С. Алексейчук // Нові технології навчання: Науково-методичний збірник. – К.: НМЦВД, 2000. – С.43-92.
2. Баюл Т. Форми і методи контролю знань студентів в умовах сучасних навчальних технологій / Т.П. Баюл, Л.Т. Степаненкова // Новітні технології навчання. К., 2003. Спецвипуск. С. 222-231.

3. Берещук М.Я. Тестовий контроль і рейтинг в освіті. Навчальний посібник / М.Я. Берещук, Ю.П. Бархаєв, Г.В. Стадник. – Харків: ХНАМГ, 2006. – 106 ст.

4. Борисенко В., Караман С., Караман О. Тестовий контроль як метод діагностики навчальних досягнень студентів. Вісн. Луган. нац. ун-ту ім. Т. Шевченка. Філол. науки. 2012. № 24. С. 110-119.

5. Приходькіна Н. Особливості впливу контролю на формування навчальної мотивації студентів / Н.О. Приходькіна // Теорія та методика управління освітою. 2010. № 5. URL : <http://tme.uomo.edu.ua>

***РІЗНИК Євген Валентинович**, здобувач
вищої освіти ОПП «Управління
навчальним закладом»
кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП ДЗВО УМО*

РОЛЬ БАТЬКІВ У ПОЗИЦІОНУВАННІ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Застосування маркетингу в сфері освіти, зокрема позиціонування навчальних закладів, є об'єктивно обумовленою вимогою сьогодення. Маркетинг займає важливе місце на ринку освітніх послуг, але використання засобів маркетингу ще не має масового та цілеспрямованого характеру, відсутні професійні спеціалісти з маркетингу в структурі закладів освіти, і досить багато маркетингових можливостей для підвищення рівня надання освітніх послуг не використовується.

Позиціонування закладу освіти є нічим іншим, як побудовою його позитивного іміджу.

Освіта в Україні гостро потребує необхідності пристосування до умов ринкового середовища. На сьогодні ринок освітніх послуг динамічно розвивається, це вимагає великої уваги до проблем, пов'язаних із позиціонуванням закладів освіти.

Визнаючи заклад освіти провідною ланкою виховання молоді, треба зазначити, що без єдності зусиль з сім'єю, ефективність виховання буде не на належному рівні. Адже саме в сім'ї найбільше виховується людина укладом спільного життя: побутом, працею, традиціями, звичаями. Саме в сім'ї дитина засвоює такі загальнолюдські поняття, як добро і зло, правда і кривда, корисне і шкідливе, тобто її морально-етичні принципи на яких ґрунтується педагогічний досвід народу.

Участь батьків в освіті дитини, відповідальність за її навчальний прогрес і добробут є не тільки їх правом, а й обов'язком. Батьки мають розділяти зі школою відповідальність за якість освіти. Відповідно, вони мають право голосу при прийнятті школою рішень, які стосуються навчання і виховання дитини.

Позиціонування закладів освіти набуває надзвичайно важливої ролі і на сьогоднішній день є обов'язковим елементом освітнього менеджменту. Сутність позиціонування навчального закладу полягає у формуванні сприятливого інформаційного середовища для закладу, що передбачає демонстрацію всіх аспектів діяльності закладу, які отримують позитивну оцінку з боку споживачів. Позиціонування закладу здійснюється на основі аналізу його мікро – і макросередовища, визначення цільових аудиторій, їх потреб та пріоритетів, пошуку і відбору конкурентних переваг та інформування про них, а також оформлення та оприлюднення результатів діяльності навчального закладу у зовнішньому середовищі. При позиціонуванні закладів освіти необхідно враховувати особливості освітньої діяльності, які зумовлюють специфіку позиціонування в сфері освіти. Характерною рисою українських закладів освіти є невміння демонструвати свої успіхи. Існує досить багато шляхів інформування громадськості про унікальність та переваги закладу освіти, а їх вибір залежить суто від особливостей закладу, його потенціалу та переваг. Засоби позиціонування можуть бути різноманітними, – як контактними, так і дистанційними, – проте в умовах інформатизації всіх сфер людської діяльності найбільш перспективним є позиціонування з використанням можливостей мережі Інтернет – використання сайту, присутність в соціальних мережах та на освітніх форумах і т.д.

Імідж закладу освіти – це складне явище, яке містить чимало чинників. Метою формування позитивного іміджу закладу освіти є підвищення конкурентоспроможності, залучення інвестицій, установлення та розширення партнерських зв'язків. Знання особливостей структурних компонентів іміджу закладу освіти дозволяє свідомо та цілеспрямовано формувати позитивний імідж закладу.

Література

1. Зуєвська І. Критерії ефективності позитивного іміджу школи [Текст]//Директор школи. – 2006 -№ 2 (386) – с. 10-13.;
2. Шепель В. Имиджология. Как нравиться людям – М., 2005 – 456 с.
3. Бобало О.Ю. Вітчизняний досвід маркетингової діяльності вищих навчальних закладів. Пропозиції щодо використання маркетингових інструментів [Електронний ресурс] / О.Ю. Бобало // Науковий вісник. –2011.–Вип. 8. –Режим доступу: <http://www.lvivacademy.com/visnik8/fail/Bobalo.pdf>
4. Хоменко О.М. Визначення місця маркетингового позиціонування освітніх установ у системі складових комунікаційної стратегії URL : http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2011_1/289.pdf
5. Козак О.М. Позиціонування освітніх пропозицій ВНЗ та оцінка ефективності освітніх послуг URL : http://www.confcontact.com/20101224/11_kozak.php

*РОЖНОВА Тетяна Євгенівна, доцент
кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП ДЗВО УМО,
кандидат педагогічних наук*

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ В СИСТЕМІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Одна з головних проблем сучасної освіти в Україні пов'язана з неадекватністю рівня її якості та змісту стратегічній спрямованості розвитку світової цивілізації. Суть проблеми полягає в тому, що і зміст, і можливості вітчизняної освітньої системи певною мірою відстають від світових реалій. Гострота і характер проблем в освітній галузі України такі, що потребують правдивої оцінки, спонукають до швидких і зважених кроків, напруженої діяльності всіх гілок влади. За минуле десятиріччя освіта пережила і тепер, на жаль, переживає непрості часи [1].

Якісна освіта нині є однією з обов'язкових умов успішного існування будь-якої країни. Світове співтовариство визнало, що освіта, добробут і здоров'я людини — головні чинники рівня її життя, а якість освіти є пріоритетом у розвитку громадянського суспільства. Нові цивілізаційні виклики у багатьох країнах привели до справжнього освітнього буму, до хвилі глибоких реформ чи модернізації систем освіти. І Україна не є винятком.

Сучасні процеси реформування в освітній галузі, як зазначає дослідник із питань моніторингу та якості освіти Юрій Романенко, пов'язані з діяльністю значної кількості впливових міжнародних організацій, серед яких Рада Європи, Міжнародний департамент стандартів, Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), Організація Об'єднаних Націй (ООН), Європейська комісія тощо [2].

Одним із найважливіших для світової спільноти документів є програма «Цілі розвитку тисячоліття», ухвалена на саміті ООН у 2000 році. Цей документ визначає основні пріоритети людства, серед яких — доступ до освіти для всіх як запорука добробуту народів і націй. Уряд України прийняв «Цілі розвитку тисячоліття» як стратегію економічного зростання та розвитку української держави. У документі проголошено курс України на досягнення найвищих стандартів якості в освіті.

У Законі України «Про освіту» в статті 44 виокремлено мету розбудови та функціонування системи забезпечення якості освіти в Україні, яка передбачає: «гарантування якості освіти; формування довіри суспільства до системи та закладів освіти, органів управління освітою; постійне та послідовне підвищення якості освіти; допомога закладам освіти та іншим суб'єктам освітньої діяльності у підвищенні якості освіти.

Складовими системи забезпечення якості освіти є:

– система забезпечення якості в закладах освіти (внутрішня система забезпечення якості освіти); система зовнішнього забезпечення якості освіти;

– система забезпечення якості в діяльності органів управління та установ, що здійснюють зовнішнє забезпечення якості освіти» [3].

Розглядаючи систему якості освіти слід врахувати:

– стратегію та процедури забезпечення якості повної загальної середньої освіти;

– забезпечення академічної доброчесності;

– оцінювання здобувачів освіти;

– оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників;

– оцінювання управлінської діяльності керівних закладу освіти;

– забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації освітнього процесу;

– забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління закладом освіти;

– створення в закладі освіти інклюзивного освітнього середовища, універсального дизайну та розумного пристосування;

– розробка та затвердження освітніх програм.

Зовнішнє забезпечення якості освіти, включає: політику та процедури забезпечення якості власної діяльності; необхідні ресурси для організації процесів і процедур; зовнішній незалежний аудит діяльності (процесів і процедур) відповідних органів і установ.

Які ж шляхи для підвищення якості системи менеджменту освіти у закладах загальної середньої освіти?

На наш погляд одним таких шляхів є проведення новоствореною Державною інспекцією навчальних закладів України інституційного аудиту закладів загальної середньої освіти; надання інспекцією рекомендацій ЗЗСО щодо організації та функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти; за результатами експертизи затвердження Державною інспекцією навчальних закладів України освітніх програм (крім типових); проведення моніторингу якості освітньої діяльності та якості освіти у порядку, визначеному законодавством; акредитування громадських фахових об'єднань та інших юридичних осіб, що здійснюють незалежне оцінювання якості освіти та освітньої діяльності закладів освіти, ведення їх реєстру; у межах повноважень, передбачених законом, здійснення державного нагляду (контролю) за закладами освіти щодо дотримання ними законодавства; за дорученням центрального органу виконавчої влади у сфері освіти і науки здійснення контролю за дотриманням вимог щодо організації зовнішнього незалежного оцінювання.

Отже, слід зазначити, що питання щодо системи менеджменту якості освіти в закладах загальної середньої освіти є актуальним та потребує постійного удосконалення. Тому наразі дане дослідження не вичерпує себе, а ставить за мету подальше вивчення даної проблеми.

Література

1. Панасюк Н.Л. Аналіз освітньої системи управління якістю підготовки майбутніх інженерів педагогів./Н.Л. Панасюк// [Електронний ресурс] Режим доступу: file:///C:/Users/2106~1/AppData/Local/Temp/NZTNPU_ped_2016_2_29.pdf.
2. Харченко Н. Стратегія якості як основа освітньої політики. [Електронний ресурс] // Наталія Харченко. Журнал «Директор школи. Шкільний світ», №2 лютий 2018. – Режим доступу: <http://www.osvitaua.com/2018/04/63688>.
3. Закон України «Про освіту» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017, № 38-39, ст.380), 2018. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://законодавство.com/zakon-ukrajiny/stattya-sistema-zabezpechennya-yakosti-325782.html>.

САРНИЦЬКА Лариса Василівна, вчитель
початкових класів, заступник директора з
навчально-виховної роботи
Бориспільського академічного ліцею

МОТИВАЦІЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ ПРИ ФОРМУВАННІ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ УЧНІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ

Мотивація (з лат. movere) – спонукання до дії; динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, керуючий поведінкою людини, який визначає її організованість, активність і стійкість; здатність людини діяльно задовольняти свої потреби. Мотивація – це те, що знаходиться в людини «всередині» [6].

«Навчання по-різному впливає на розумовий розвиток залежно від того, наскільки успішно воно виховує в учнів повноцінні мотиви учіння. Дослідні дані свідчать, що структура навчальної діяльності, адекватна цілям навчання, є фактором формування в учнів не лише систем операцій і знань, а й навчальних, пізнавальних інтересів, бажання вчитися, допитливості, любові до книги, прагнення до самоосвіти» [3].

«Мотиви учіння в кожній дитини – глибоко особистісні, індивідуальні. Зовнішня поведінка учня, його ставлення до школи, товаришів, оцінювання багатьох подій – це все «вершки» від багатьох корінців, що живлять бажання дитини вчитися, долати труднощі.

Живильні сили для всього дерева учіння йдуть насамперед від почуттів маленького школяра, від того, як його зустрічає школа і перший учитель» [2; с.268].

«Якщо надії малюка на радість шкільного життя справджуються, зміцнюється допитливість, виникає інтерес, який і є сильним мотивом учіння. Коли ж мотив, заради якого учень вчиться, змінюється, це принципово позначається і на

усій його навчальній діяльності. У малюків, які вступають до школи, відмінності в підготовці різючі: один почав читати ще в 5 років, для іншого – книжка лише іграшка; один нетерпляче чекає першого вересня, а другий – як злякане пташеня, що потрапило в клітку. Як же орієнтуватися у цій різноманітності? Вдумливий учитель користується своїми безвідмовними інструментами – умінням спостерігати, створювати ситуації, що потребують саморегуляції поведінки дитини, спонукають до висловлювань, виявлення своїх почуттів» [2; с.132].

«Мотиваційна сфера глибоко індивідуальна. Тому в її формуванні треба орієнтуватися не на молодшого школяра взагалі, а на конкретні типи ставлення дітей до навчання, які визначилися саме в цьому класі. Звідси висновок: у навчальному процесі слід використовувати широкий діапазон стимулів, щоб впливати на мотивацію кожного учня» [2; с.133].

«Як сонце потрібне всьому живому, так і розвитку мотивації учіння потрібні стимулююче середовище і цілеспрямований вплив через систему педагогічних прийомів. Тому загальні умови педагогічного стимулювання треба поєднувати із застосуванням різноманітних методичних прийомів, які прямо працюють на мотиваційний компонент уроку» [5].

«Для формування повноцінної мотивації учіння молодших школярів особливо важливо забезпечити такі умови:

- збагачувати зміст особистісно-орієнтованим цікавим матеріалом;
- утверджувати справді гуманне ставлення до всіх учнів, бачити в дитині особистість;
- задовольняти потреби в спілкуванні з учителем та однокласниками під час навчання;
- збагачувати мислення інтелектуальними почуттями;
- формувати допитливість і пізнавальний інтерес;
- формувати адекватну самооцінку своїх можливостей;
- утверджувати прагнення до саморозвитку, самовдосконалення;
- використовувати різні способи педагогічної підтримки, прогнозувати ситуації, коли вона особливо потрібна дітям;
- виховувати відповідальне ставлення до навчальної праці, зміцнювати почуття обов'язку» [1; с.136]

«Добивайтеся того, щоб учні ваші побачили, відчули незрозуміле – щоб перед ними постало питання. Якщо вам удалося цього досягти, маєте половину успіху. Адже запитання збуджують бажання знати» [5; с.365].

«Активність школярів на уроках може бути високою тільки в тому разі, коли їх діяльність не зводиться до самого лише слухання вчителя, простого відтворення вивченого, а включає спостереження над фактами, їх осмислення і зіставлення, застосування знань на практиці. Значить, учитель мусить розвивати активність дітей не тільки при відтворенні засвоєного матеріалу, але й на основі їх самостійного підходу до розв'язання пізнавальних завдань, тобто розвивати творчу активність, яка проявляється в їх бажанні усвідомити суть завдання, підібрати відомі способи його розв'язання, застосувати їх у нових умовах, знайти необхідний

ілюстративний матеріал» [4].

«У наших школах не повинно бути нещасливих дітей, душу яких гнітить думка, що вони ні на що не здібні. Успіх у навчанні – єдине джерело внутрішніх сил дитини, які породжують енергію для переборення труднощів, бажання вчитися». [5].

– «Ти можеш!» – повинен нагадувати вчитель учневі.

– «Він може!» – повинен нагадувати колектив.

– «Я можу!» – повинен повірити в себе учень. Так вважав В. Шаталов [7].

«Ваш мозок може все. Абсолютно все. Головне, переконати себе в цьому. Руки не знають, що вони не вміють віджиматися, ноги не знають, що вони слабкі. Це знає ваш мозок. Переконавши себе в тому, що ви можете все, ви зможете дійсно все.» Роберт Кіосакі[7].

На думку М. Монтень: «Немає прагнення більш природнього, ніж прагнення до знання» [8].

«Хоча б над тобою було сто вчителів – вони будуть безсилі, якщо ти не зможеш сам змусити себе до праці і сам вимагати її від себе» [8].

Література

1. Костюк Г.С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості. – К.: Вища школа, 1984.
2. Освітні технології. Навч.-метод. посіб / За заг. ред. О.М. Пехоти – К.: А С К, 2001 – 256 с.
3. Савченко О.Я. Дидактика початкової школи. – К.: Генеза, 1999.
4. Савченко О.Я. Підготовка учнів до сприймання нових художніх творів на уроках читання // Початкова школа. – 1990. – № 3. – С.18-26.
5. Сухомлинський В.О. Вибрані твори. – Т.2 – М.: Просвещение, 1979.
6. Вікіпедія.
7. <http://frazipism.blogspot.com/2013/>
8. <https://sites.google.com/site/v>

СЕЛІВАНОВА-ЗЕРКАЛЬ Ірина
Олександрівна, в. о. директора
Миколаївської загальноосвітньої школи-
інтернату № 3, вчитель історії та
правознавства, здобувачка вищої освіти
ОПП «Управління навчальним закладом»
кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП ДЗВО УМО

ДІЯЛЬНІСТЬ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ У СФЕРІ ЗВ'ЯЗКІВ З ГРОМАДСЬКІСТЮ

Заклад освіти – відкрита, пов'язана з багатьма суспільними інститутами соціально-педагогічна система, про яку дедалі частіше говорять як про сферу

послуг. Саме тому керівники закладів освіти змушені замислитися над тим, у чому перевага їхнього навчального закладу над іншими.

Поняття «зв'язки з громадськістю» входить як складова в більш широкий термін, яким є «паблік рилейшнз». В сучасному українському дискурсі категорії «паблік рилейшнз» (PR) і «зв'язки з громадськістю» набувають однакового змісту.

Вивчення проблеми встановлення зв'язків із громадськістю в освітній галузі, що передбачають зворотній зв'язок із аудиторією, спирається на досягнення загальної теорії PR, що і зумовило використання в межах нашого дослідження робіт таких вітчизняних вчених, як В. Королько, В. Мойсеев, Є. Тихомирова.

Для суспільства як складної організованої системи життєво важливо закріпити певні типи соціальних взаємодій, зробити їх узгодженими, доцільними, щоб вони відбувалися за певними правилами, були обов'язковими для соціальних спільнот. Саме зв'язки з громадськістю здатні взяти на себе роль такого соціального інституту.

Як відомо, зв'язки з громадськістю або технологія Public relations (PR) є порівняно новою сферою професійної діяльності в Україні.

У науковому плані «зв'язки з громадськістю» – це універсальна теоретична і прикладна дисципліна, що вивчає закономірності взаємодії суб'єкта суспільних відносин з громадянами, громадськими організаціями, фірмами, партіями, органами влади та управління, асоціаціями і т.п. [1, с.53].

У вітчизняній науці та практиці часто ототожнюють категорії «паблік рилейшнз» та «зв'язки з громадськістю». Але ж доскональне вивчення вживання термінів «паблік рилейшнз» (PR) та «зв'язки з громадськістю» в науковій літературі, в офіційних документах щодо інформаційної політики держави в практиці комунікативної діяльності органів влади дозволяє зробити висновок, що є певна різниця в змісті цих категорій [4, с. 34].

Поняття «зв'язки з громадськістю» входить як складова в більш широкий термін, яким є PR. Зв'язки з громадськістю можуть здійснюватись з використанням PR-технології, або без неї. Зв'язок з громадськістю як необхідний контакт органів влади з громадянським суспільством є необхідною базою. Тоді як PR надає контактів певний відтінок, значення, сенс.

Застосування PR передбачає такий спосіб представлення населенню інформації, який повинен показати соціальне значення дій суб'єкта управління, підкреслити значущість самих дій, організації, лідерів в очах громадськості, привернути до них увагу суспільства. Крім того, «зв'язки з громадськістю» можуть здійснюватись не тільки за допомогою засобів масової комунікації, але й мати характер індивідуальних контактів, звернень громадян та їх прийому посадовими особами [3, с. 79].

Досить часто паблік рилейшнз порівнюють із роботою прес-служб, але у розвинутих країнах світу прес-служби належать до «тактичних комунікацій», тоді як PR визначають як «стратегічні комунікації». Паблік рилейшнз відповідає на запитання «що» і «як» сказати, а прес-служби відповідають на запитання «де» і «коли» сказати те, що напрацьовано в рамках паблік рилейшнз. Правильно

побудована комунікативна стратегія допомагає державним службовцям, завдання яких, за відомим висловом, – говорити неприємні речі в милому дусі [6, с. 4-15].

Отже, PR – це особливий вид управлінської діяльності, спрямованої на створення сприятливих умов для двостороннього спілкування, позитивного ставлення до діяльності організації, гармонізації та узгодження інтересів.

Об'єкт PR – система реальних зв'язків суб'єктів управління та соціальної діяльності з громадськістю.

Предметом PR є сутність і елементи системи зв'язків з громадськістю, громадська думка, закономірності та випадковості його формування, функціонування та розвитку, принципи та методи управління ним.

Підприємства встановлюють і підтримують зв'язки з групами громадськості: споживачами, службовцями, конкурентами, урядами, акціонерами та кредиторами, місцевим населенням, населенням країни, міжнародною спільнотою.

На державному рівні зв'язки з громадськістю охоплюють: громадську думку, суспільні стосунки, авторитет уряду, парламенту, фінансові, промислові, міжнародні зв'язки тощо [5, с. 96-97].

Метою зв'язків з громадськістю є встановлення двостороннього спілкування для виявлення спільних уявлень або спільних інтересів і досягнення взаєморозуміння, що ґрунтується на достовірній та повній інформованості.

Паблік рілейшнз у сфері освіти – новий і ще не усталений феномен.

Традиційно діяльність PR-структур пов'язують зі сферами бізнесу або політики. Нині ж необхідність популяризації власних ідей дедалі більше стосується галузей суспільної діяльності, зокрема освітньої. Розвиток сучасного суспільства ставить заклади освіти в нові умови. Якщо описувати стан освіти сьогодні, то його можна охарактеризувати як час великих змін. Відтак, значно підвищується значущість іміджу та репутації навчального закладу. Проте, якщо PR-діяльність бізнесових підприємств є цілком зрозумілою, виходячи з їхнього основного завдання – продавати, то такі організації, як заклади освіти, опинились у незвичайній для себе ситуації – ринкових відносинах у сфері освітніх послуг.

Ринок освітніх послуг – це система соціально-економічних відносин між навчальними закладами і споживачами з метою продажу та купівлі освітніх послуг [6, с.123]. Ринок освітніх послуг передбачає постійну конкурентну боротьбу за здобувачів освіти, кращих педагогів, спонсорські гроші та державну підтримку.

Сьогодні ця боротьба стає надто серйозною. Постає необхідність використання сучасних технологій, зокрема і PR.

Метою PR-комунікацій у сфері освітніх послуг є налагодження відкритого діалогу та гармонізація стосунків між закладами освіти та громадськістю. Такий діалог сприятиме підвищенню популярності та створенню позитивного іміджу закладу.

Сьогодні PR цілком можна розглядати як одну з функцій управління навчальним закладом, що сприяє встановленню і підтримці спілкування, взаєморозуміння й співробітництва між навчальним закладом, її споживачем і суспільством в цілому.

Демографічна ситуація створює жорстку конкуренцію на ринку освітніх послуг. Роль PR-діяльності в сфері освіти в існуючих умовах різко зростає. В таких умовах грамотне просування свого продукту може стати вирішальним фактором успішної діяльності. Тому створення системи ефективної комунікації в процесі PR-діяльності допомагає підвищити конкурентоспроможність освітньої установи.

На сьогоднішній день PR в освіті об'єктивно необхідний. Ми можемо скільки завгодно говорити собі, що саме наш заклад освіти є кращим. Але звідки інші можуть дізнатися про унікальність нашого навчального закладу? Як переконати батьків, які обирають школу для своєї дитини, звернутися саме до нас? Певною спеціалізацією сьогодні вже нікого не здивувати: кожна друга школа або гімназія пропонує поглиблене вивчення іноземної мови, предметів гуманітарного або соціально-економічного профілю. Звичайно, сьогодні батьки вирішують, в яку школу віддати дитину, що з додаткових освітніх послуг йому вибрати. Але вони, як правило, при виборі навчального закладу виходять не з усіх наявних в місті, а тільки з 3-4, розташованих поблизу від будинку, і з власного розуміння того, наскільки даний навчальний заклад заслуговує їх довіри. Учень і його батьки будуть звертати увагу на наступні моменти: близькість до будинку, зручність і гігієнічні умови навчальних приміщень, доброзичливість педагогічного колективу, графік занять, особливості навчального плану, а також «елітність», репутація і престиж школи в даному районі та інше.

Для PR своєї установи освіти недостатньо простих рекламних буклетів. Важливо в процесі PR і міжособистісних комунікацій переконливо і правдиво дати інформацію про освітні програми, що реалізуються установою, про унікальні умови або педагогів, про додаткові освітні послуги, про участь в масштабних проектах, досягненнях працівників, про успіхи учнів, про організацію освітнього процесу. Крім набору предметів викладання, навчальних планів, організації процесу освіти, важливу, а часом і визначальну роль відіграє психологічний клімат освітнього закладу. Передати самотність установи освіти, якість, цінність можна тільки в процесі PR і міжособистісних комунікацій. Тому PR-діяльність має в цій сфері важливе значення і свою специфіку, але, на жаль, ще недостатньо і досить невміло організовується [4, с. 415].

На наш погляд, PR – це функція управління громадською думкою, а правдивість інформації, яка використовується є засобом досягнення ефективності цієї діяльності. Все, що використовується в PR – формування іміджу, вірне позиціонування організації, вибір відповідного каналу комунікації, врахування інтересів, потреб, стереотипів громадськості – необхідне для управління громадською думкою. Це допомагає основним споживачам легше здійснити свій вибір. Структурований потік інформації допомагає привернути на свій бік зацікавлені організації.

І, нарешті, «паблік рилейшнз» виконує функцію зворотного зв'язку, тому що містить оцінку громадської думки про діяльність організації, свого роду, є орієнтиром критерію того, чи правильно заклад освіти розвивається, чи функціонує у відповідності з потребами та інтересами суспільства.

З вищезазначеного слідує, що для того, щоб заклади освіти ефективно функціонували і досягали мети, яка перед ними стоїть, необхідно грамотно будувати діяльність у сфері зв'язків з громадськістю. Від того, як працює сфера зв'язків з громадськістю, залежить ступінь довіри до закладів освіти і їх підтримка населенням. Саме активне використання зв'язків з громадськістю допоможе закладам освіти вижити в непростих умовах соціально-економічного розвитку сучасної України.

Література

1. Балабанова Л. В. Паблік рилейшенз : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл./ Л. В. Балабанова. – К. : Професіонал, 2008. – 528 с.
2. Башук А. І. Зв'язки з громадськістю: підходи до розуміння терміна / А. І. Башук // Наукові записки Інституту журналістики : наук. зб. — Київ, 2009. — Т. 35. — 158 с.
3. Єрмоленко І. Специфіка здійснення PR-діяльності в сфері освіти / І. Єрмоленко // PR в освіті. – 2010. – № 4. – 415 с.
4. Катлип С., Сентер А., Брум Г. Паблік рилейшнз: теорія и практика . – М., СПб, Київ, 2007. – 356 с.
5. Мойсєєв В. А. Паблік рилейшнз / В. А. Мойсєєв. – К. : Академвидав, 2007. – 224 с.
6. Савченко В. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник / В. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.

СИТНИК Марія Віталіївна,
здобувачка вищої освіти
ОПП «Управління навчальним закладом»
кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП ДЗВО УМО

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Актуальність теми дослідження полягає в реалізації творчого потенціалу вчителя в ході його професійної діяльності сприяє застосуванню оригінальних шляхів вирішення педагогічних ситуацій, раціональному використанню ефективних форм, методів і засобів навчання, що дозволяє вдосконалити якість викладання навчального предмета, забезпечити міцне засвоєння знань, формування вмінь, розвиток творчих можливостей учнів і повною мірою реалізувати професійні якості педагога.

Запит на творчість вчителя, здатного працювати інноваційно, є пріоритетним як для вітчизняної, так і для європейської педагогіки в цілому. Висновки експертів проекту «Дослідження творчості та інновацій в освіті у країнах – членах

Європейського Союзу» (2010) свідчать про необхідність покращення шляхів розвитку педагогічної творчості, а забезпечення неперервного професійного зростання вчителя сьогодні визначено одним із пріоритетних напрямів реалізації основних міжнародних актів в освітній галузі – Меморандуму неперервної освіти Європейського Союзу, Стратегічної програми європейського співробітництва у сфері освіти й навчання «Європа – 2020», Платформи для дій «Освіта – 2030».

Проблеми педагогічної творчості знаходяться в центрі наукової уваги багатьох дослідників. Творчість як шлях професійного становлення педагога досліджували такі психологи і педагоги: Л. Виготський, Ю. Завалевський, В. Загвязинський, О. Матюшкін, К. Платонов, Я. Пономарьов, С. Сисоева та ін. Проблеми творчого розвитку педагога в системі післядипломної освіти висвітлено в дослідженнях Н. Бібік, І. Жерносека, В. Кременя та ін. Взаємозв'язок творчості та професійного розвитку педагога розкрито у працях А. Деркача, В. Дивака, Л. Мітіної, В. Риндак, С. Сисоевої, Г. Сотської, О. Федій та ін. Значення післядипломної освіти для розвитку творчого потенціалу вчителя в ході вдосконалення його професійної майстерності висвітлено в роботах українських науковців Л. Даниленко, А. Кузьмінського, В. Олійника, Л. Покроєвої, Н. Протасової, Т. Сорочан, О. Хаустової та інших учених.

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю наукового обґрунтування, розробки й експериментальної перевірки структурно-функціональної моделі розвитку творчого потенціалу вчителя. Але недостатня теоретична розробка питання і практична потреба в його розв'язанні зумовили вибір теми курсового дослідження: «Розвиток творчого потенціалу педагогів закладу шкільної освіти».

Мета дослідження цієї проблеми полягає у теоретичному обґрунтуванні та розробці функціональної моделі розвитку творчого потенціалу вчителя в умовах шкільної освіти.

Відповідно до поставленої мети сформульовано основні завдання і дослідження, які потребують подальшого вивчення:

- здійснити теоретичний аналіз і з'ясувати сутність поняття «творчий потенціал» у філософській, психолого-педагогічній літературі;
- визначити детермінанти розвитку творчого потенціалу вчителя в умовах шкільної освіти;
- розробити функціональну модель розвитку творчого потенціалу вчителя в умовах шкільної освіти.

Об'єкт дослідження – процес професійного вдосконалення вчителя в умовах шкільної освіти.

Предмет дослідження – функціональна модель розвитку творчого потенціалу вчителя в умовах шкільної освіти.

Досягненню мети і розв'язанню поставлених завдань сприяло використання комплексу методів дослідження: теоретичних: методів порівняльного і системного аналізу для вивчення різних поглядів на досліджувану проблему, з'ясування особливостей організаційної структури закладів шкільної освіти України;

моделювання для обґрунтування детермінант і складових функціональної моделі розвитку творчого потенціалу вчителя в умовах шкільної освіти; емпіричних: діагностичних методів (анкетування, бесіди, опитування, тестування для виявлення рівнів творчого потенціалу педагогів і рівнів сформованості його окремих компонентів, з'ясування особистого ставлення вчителів до творчої діяльності.

Подальшого вивчення потребують питання покращення функціональної моделі, забезпечення детермінанту і розробці навчально-методичного супроводу (впровадженні авторського тематичного спецкурсу «Творчість вчителя – шлях до педагогічної майстерності»; тематика та зміст семінарів, «круглих столів», тренінгів, чатів) розвитку творчого потенціалу вчителя в умовах шкільної освіти

Література

1. Білик Н. І. Свобода творчості у поглядах А. Макаренка як шлях до педагогічної майстерності вчителя / Н. І. Білик // Витоки педагогічної майстерності. – 2013. – Вип. 11. – С. 65–72
2. Буренко В. М. Андрагогічний підхід до професійної перепідготовки вчителя гуманітарного профілю : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Буренко Валентина Миколаївна ; Центр. ін-т післядипл. пед. освіти АПН України. – К., 2005
3. Буртовий С. В. Організаційно-педагогічні умови формування готовності вчителів до використання електронних засобів навчання : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Буртовий Сергій Вікторович ; Нац. акад. пед. наук України, Держ. вищ. навч. закл. «Ун-т менедж. освіти». – К., 2013. – 20 с.
4. Вакуленко В. М. Види інновацій в освіті та їх класифікація [електронний ресурс] / В. М. Вакуленко // Вісник Нац. акад. Держ. прикорд. служби України. – 2010. – № 4. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2010_4_4.
5. Василенко Н. В. Інноваційний потенціал школи / Н. В. Василенко // Директор школи. – 2011. – № 4. – С. 12–30

*СІДАНІЧ Ірина Леонідівна, професор
кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП ДЗВО УМО,
доктор педагогічних наук, доцент*

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ ДУХОВНО-МОРАЛЬНИХ ЦІННОСТЕЙ В НОВІЙ УКРАЇНСЬКІЙ ШКОЛІ

Зміни, що відбуваються у нашому суспільстві, спричинені ними гуманістичні та демократичні зрушення у ідеології, науці та культурі потребують формування та змістовного наповнення духовно-морального виховання, яке має стати основою підготовки дітей та молоді до самостійної, активної та творчої життєдіяльності у нових соціальних та культурних умовах, формуванням особистості свідомого громадянина України.

У європейських країнах в переліку найпоширеніших термінів, що стосуються діяльності закладів освіти поняття «виховання» у звичному для нас розумінні – «планомірного впливу на вихованця» застосовується надто обмежено. Це стосується лише дітей молодшого шкільного віку. В основі цього підходу лежить принцип особистої автономії і високої поваги до прав людини. Суть виховного процесу у закладі освіти полягає у створенні найсприятливіших умов для виховання дитини, плекання інтелектуальної еліти суспільства.

Стратегічною метою демократичної держави є ідея олюднення усього простору соціальних відносин. Особливого значення набуває духовно-моральне виховання для перехідного суспільства, яке відчуває на собі тягар кризових негараздів. Загострення соціально-економічних проблем, недосконалість правової та нормативної бази, відсутність дієвих механізмів державної підтримки в період становлення та розвитку духовної особистості значно ускладнюють процеси відновлення духовно-морального потенціалу освітніх ресурсів держави, негативно позначається на формуванні і розвитку духовного здоров'я молодих громадян. У своїй діяльності освітні заклади керуються чинним законодавством України, постановами Верховної Ради України і розпорядженнями Кабінету Міністрів України, нормативними документами, наказами та рішеннями Міністерства освіти і науки України.

Потреба у впровадженні оновленої виховної роботи обумовлена необхідністю приведення виховного впливу у відповідність до нової системи ціннісних орієнтацій та соціальних нормативів, які визначають духовно-моральний розвиток України у третьому тисячолітті. Саме людина, її права та обов'язки, запити мають перебувати у центрі уваги держави та суспільства. Тому мета сучасного освітнього процесу – не тільки сформувати необхідні компетенції, надати ґрунтовні знання з різних предметів, а й формувати громадянина, патріота, інтелектуально розвинену, духовно і морально зрілу особистість, готову протистояти асоціальним впливам, вправлятися з особистими проблемами, творити себе і оточуючий світ.

Основою здійснення духовно-морального виховання в закладах освіти є система загальнодержавних актів, які регулюють широке коло суспільних відносин і базується на ряді концептуальних положень Конституції України, законах України «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Про загально середню освіту» на Концепції виховання дітей та молоді в національній системі освіти в Україні, стержнем якої є національна ідея, яка грає роль консолідуючого фактору в розвитку суспільства, яка направлена на виробку активної життєвої позиції людини, Концепції громадянського виховання особистості в умовах розвитку української державності, Національній доктрині розвитку освіти України у ХХІ столітті, Указі Президента Про національно-патріотичне виховання в Україні» й інші. Стержнем формування духовно-моральних цінностей в Новій українській школі є національна ідея, яка грає роль консолідуючого фактору в розвитку суспільства, яка направлена на вироблення активної життєвої позиції людини, Концепції

громадянського виховання особистості в умовах розвитку української державності, Національній доктрині розвитку освіти України у XXI столітті.

Ключовим нормативним документом у сфері освітньої політики щодо духовно-морального виховання є наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 31.10.2011 N 1243, яким затверджено Основні орієнтири виховання учнів 1 – 11 класів загальноосвітніх навчальних закладів України. Програма розрахована на весь період виховної діяльності з учнями конкретного класу з урахуванням вікових, індивідуальних та психолого-педагогічних особливостей учнів. Метою Основних орієнтирів виховання є створення цілісної моделі виховної системи на основі громадянських та загальнолюдських цінностей. Зміст виховної діяльності необхідно будувати у відповідності до наступних ключових ліній: ціннісне ставлення до себе; ціннісне ставлення до сім'ї, родини, людей; ціннісне ставлення особистості до суспільства і держави; ціннісне ставлення до праці; ціннісне ставлення до природи; ціннісне ставлення до культури і мистецтва. Головною ознакою сучасної методики виховної роботи є забезпечення самостійного мислення, здатності на нестандартні рішення (інноваційний стиль мислення), вільно орієнтуватися у складних обставинах суспільного та особистого життя.

Найважливішим виховним завданням Нової української школи є турбота про створення багатого духовного життя колективу та особистості. Коли, за переконанням В. Сухомлинського, пробуджуються, розвиваються і задовольняються інтелектуальні, духовно-моральні, естетичні та інші інтереси і кожний учень на рівні своїх можливостей отримує задоволення від навчання. Цей постулат означає: кожний учень має бути сильним у принаймні певному навчальному предметі, що формує його основу гідності. Надзвичайно важливо слідкувати і домогтися того, аби кожна дитина досягла успіху в навчанні. Успіх, у свою чергу, формує внутрішньо-спонукальний мотив для навчання і самовиховання.

Література

1. Сіданіч І.Л. Духовність виховання в сучасній українській школі // Горизонт духовності виховання: колективна монографія / The Horizon of Spirituality of Education: collective monograph. Уклали й підготували Йонас Кевішас та Олена М. Отич. Вільнюс Zuvedra, 2019. (584 с.) – С.479 – 493.

2. Sidanich Irina Training of higher education applicants through internet usage with the specialization in "Christian pedagogy" // «Culture – transformations – education» annual of the faculty of pedagogy University of Rzeszów (республіка Польща) / Zoya Ryabova, Irina Sidanich //

3. Sidanich Irina. Управління впровадженням духовно-морального компонента в систему магістерської підготовки майбутніх викладачів християнської педагогіки за освітньою програмою «Християнська педагогіка» / Irina Sidanich //Rocznik polsko-ukraiński. – 2018, № IXX – С. 333-345.

4. Сіданіч І.Л. Духовно-моральна компетентність педагога як передумова забезпечення духовно-моральної спрямованості викладання навчальних предметів

у закладах освіти // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. – Суми: СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2017. – № 9(73) – С. 118 – 130.

5. Сіданіч І.Л. Управління впровадженням духовно-морального компонента в систему магістерської підготовки майбутніх викладачів зі спеціалізації «Християнська педагогіка у вищій школі» // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. – Суми: СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2017.- № 10(74) – С. 229 – 240.

ТЕРЕЩЕНКО Світлана Анатоліївна,
вчитель початкових класів
Бориспільського академічного ліцею

ВПЛИВ ТРАДИЦІЙНИХ І НОВІТНІХ МЕДІА НА РОЗВИТОК ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ

Нині стрімко змінюється техніка і технології і щоб не почуватися за бортом сучасного життя, необхідно постійно вчитися. Учителі шукають нові підходи до навчання, адже сучасність потребує випускника, який має не лише глибокі теоретичні знання, а й самостійно застосовувати їх у нестандартних ситуаціях, які постійно змінюються.

Учителеві потрібно готувати учнів, котрі могли б пристосуватися до нових потреб життя, засвоювати нові знання, інформацію, активно діяти, швидко приймати рішення.

Заходячи у клас, учитель перебуває у певному очікуванні: а що сьогодні... Сьогодні діти активні, допитливі, непередбачувані. Зрозуміло, що педагог має теж іти з ними в ногу. Він має бути в курсі сучасного мистецтва, технологій, спорту. Адже не має права схибити, у його руках майбутнє. Він не має права згасити іскорку цікавості своєю неготовністю і некомпетентністю.

Особливої актуальності набуває сьогодні формування готовності майбутнього вчителя, у тому числі й учителя початкової школи, як високопрофесійного фахівця, зорієнтованого на особистість дитини, здатного до захисту її інтересів, розвитку і збереження її індивідуальності.

Виходячи з вище сказаного, одним із провідних завдань вищої освіти прослідковується у створенні умов для підготовки компетентних медіаосвічених вчителів, здатних реалізувати свої медіа-знання і вміння на практиці [6].

Дослідники наголошують, інформаційно-комп'ютерні технології другорядні за значущістю, після традиційної писемності, знакові знаряддя, що забезпечують продуктивний обмін інформацією відповідно до природи виконуваної діяльності. Їх педагогічно доцільне використання дає можливість посилювати інтелектуальні можливості особистості, впливаючи на пам'ять, інтелект, емоції, інтереси, мотиви, створює умови для реконструкції структури пізнавальної діяльності [3, 89].

До традиційних медіа відносять пресу, радіо і телебачення. Нові медіа – термін, що позначає появу цифрових, комп'ютерних, інформаційних, мережевих технологій і комунікацій в кінці ХХ ст. [2].

Інтенсивний розвиток мас-медіа став визначальною ознакою розвитку суспільства ХХ ст. Все частіше зустрічається таке поняття як «global village» (світове село). Вживаючи цей термін, ми маємо на увазі, інформаційне суспільство і стрімким розвитком ІТ технологій. Завдяки цим технологіям світ став як одне невеличке село, мешканці якого можуть потрапити один до одного в гості через світову павутину Інтернет, зробити покупки, відвідати лекції або семінари, знаходячись вдома на дивані [1].

Враховуючи інтерес сучасних школярів до різноманітних масмедіа, вчитель повинен застосовувати новітні прийоми та види навчальної діяльності.

Медіа-текст (media text, media construct) – повідомлення, викладене в будь-якому жанрі медіа: газетної статті, телепередачі, відеокліпу, фільму. До засобів медіа-освіти належать традиційні засоби масової інформації (друковані видання (газети, журнали), радіо, кіно, телебачення, відео) та новітні технології (комп'ютер, Інтернет, мобільна телефонія).

Онлайн-ігри – це не тільки гарний спосіб розслабитися у вільний час. Тут можна знайти пізнавальні матеріали з навчальних предметів, цікаві тести й загадки, уроки.

Хмара тегів – це візуальне подання списку категорій (або тегів, також званих мітками, ярликами, ключовими словами, тощо).

Найцікавішою медіатехнологією є QR-код (квадратна картинка, у якій закодована якась інформація). Їх спеціальний вигляд полегшує читання закодованих даних за допомогою сучасних мобільних телефонів, оснащених камерами.

Ментальні карти – це зручний інструмент для відображення процесу мислення і структуризації інформації у візуальній формі [6, 10,11,12].

Отже, учитель повинен знати закономірності функціонування засобів масової комунікації та технології їхнього впливу, уміти використовувати можливості ЗМІ у своїх дидактичних цілях, щоб направити свою діяльність на розвиток фізично досконалої, духовно- інтелектуальної, творчої особистості.

Література

1. Збірник статей П'ятої міжнародної науково-методичної конференції «Практична медіаграмотність: міжнародний досвід та українські перспективи». Київ, 2017. – 393 с.

2. Манович Л. Мова Медіаграмотності. URL: https://pidruchniki.com/91500/kulturologiya/traditsiyi_novi_media

3. Бірюк Л. Я. Реалізація концепції впровадження медіа-освіти в Україні, 2015. – 240 с.

4. Змановская Н. В. Формирование медиа-образованности будущих учителей, 2004. – 152 с.

5. Научук І. М. Розвиток медіа-компетентності майбутніх учителів інформатики як необхідна умова до професійної діяльності, 2015. – 128 с.
6. Черешнюк І. О. Використання медіатехнологій в початковій школі, 2016.

***ТИМЕНКО Наталія Іванівна, директор
будинку дитячої та юнацької творчості
«Дивоцвіт»***

ПОЗАШКІЛЬНИЙ ЗАКЛАД ОСВІТИ НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

Позашкільця посідає важливе місце у системі освіти України і орієнтує свою діяльність на створення стійкого позитивного іміджу закладу на основі наявних ресурсів, підвищення конкурентоспроможності, встановлення та розширення соціального партнерства, створення у закладі умов, за яких пріоритетами стане особистість дитини та рівень компетентності педагогічного колективу. Необхідно зазначити, що саме у закладі позашкільної освіти дитина навчається робити особистісний вибір, відкривати нові таланти, набувати досвіду моральної, духовної, соціальної діяльності, усвідомлювати цілі власної перспективи. Якісна освіта у позашкільному закладі дає змогу дитині соціалізуватися в суспільстві та стати успішною особистістю у подальшому житті.

Саме тому, позашкільному закладу, як і іншим закладам освіти, необхідно свій яскравий вияв індивідуальності, тобто неповторне обличчя його колективу.

В будинку дитячої та юнацької творчості (БДЮТ) «Дивоцвіт», для піар-менеджменту використовується такі засоби, як робота зі ЗМІ, соцмережами, які реалізуються за допомогою: робота з громадськістю, внутрішньокорпоративний PR, PR з вихованцями та їх батьками, PR керівника закладу, PR, спрямований на роботу з різноманітними організаціями.

Поширення інформації в соціальних мережах – найшвидший та дієвий спосіб розповісти про себе. Відтак популярними засобами є соціальна мережа Facebook, Instagram, створення сайту закладу та сторінок окремих гуртків. Також, важливим видом роботи в даному напрямі є співпраця з ЗМІ. Повідомлення про діяльність закладу, про його перемоги та перемоги вихованців через газету або телебачення дає можливість залучити людей, котрі не є користувачами соціальних мереж.

Щоб заклад був успішним та популярним, необхідна тісна співпраця з іншими освітніми закладами: гуртки на базі ЗЗСО, акції, концерти, флешмоби та квести, організовані та проведені учнівським самоврядуванням і громадськими організаціями, державними структурами (заходи проведені з відділом культури, службою у справах дітей, РУОІ «Наш дім», асоціацією юристів, батьківським фондом).

Наступним напрямком роботи піар-менеджменту в закладах позашкільця є розвиток особистих та професійних якостей педагогічного складу закладу.

Складовою даного напрямку є участь керівників у різноманітних конкурсах, семінарах, конференціях. Розробка та втілення методик викладання, участь у різноманітних вебінарах, семінарах, сприяння у створенню та розповсюдженню наочного матеріалу.

Третім напрямом роботи є співпраця з батьками дітей, які займаються в нашому закладі. Даний вид роботи є досить давнім, проте, наразі існує ціла система різноманітних методик проведення батьківських зборів в форматі: круглих столів, відеолекторів, лекцій, бесід з психологом, тренінгів, анкетування, консультацій за результатами тестування дітей та майстер-класи.

Слід також зауважити, що спільні поїздки дітей та батьків – найшвидший шлях досягти повного взаєморозуміння. Такі поїздки дають можливість не тільки дізнатись про історію, особливості міста, різних споруд, а, головне, створити дружню команду «батьки-діти». Батьки закладу створили благодійну організацію «Благодійний фонд «Дивоцвіт Борисполя», що дає змогу підтримувати та розвивати матеріальну базу, заохочувати кращих вихованців БДЮТ, учасників і переможців конкурсів та фестивалів, заохочувати преміями педагогів.

Останнім напрямом роботи керівника закладу з піар-менеджменту є освоєння нових напрямків діяльності закладу. Адже якраз керівник закладу є стратегом розвитку, освіченим менеджером і повинен своєю діяльністю популяризувати роботу закладу, успіхи педагогів та досягнення вихованців.

Блог директора, сторінка в Instagram, участь в піар заходах (інтерв'ю, статті, зустрічі) – все це є невідомою частиною роботи керівника.

Сучасні умови життя спонукають до створення нових ринкових відносин. Позашкільні освітні заклади фінансуються з місцевих бюджетів, а це не завжди дає змогу розвивати нові напрямки, відкривати ті гуртки, які цікаві сучасним дітям. Тому в БДЮТ вже 20 років працює система платних освітніх послуг: гуртки з розвитку дитини та підготовки до школи, гуртки з вивчення іноземних мов, гуртки художньо-естетичного напрямку – є популярними в місті, вони дають змогу дітям пізнавати щось нове, розвиватись, отримувати знання, а заклад дає робочі місця педагогам та зміцнює свою матеріально-технічну базу, підтримуючи ті гуртки, які потребують капіталовкладень.

Література

1. Гільова Е. А. Імідж сучасного навчального закладу. URL: http://tme.umo.edu.ua/docs/Dod/2_2010/giljova.pdf

2. Козлов Д. О. Інноваційна культура керівника навчального закладу в зарубіжних дослідженнях / Д. О. Козлов // Теорія та практика магістерської підготовки менеджерів освіти : монографія / за заг. ред. проф. О. Г. Козлової, проф. М. О. Лазарєва. Вид-во Сум ДПУ імені А. С. Макаренка, 2017. С. 83 – 103.

3. Савенко Н.Ш., Ковганич Г.Г. прогностичні орієнтири інноваційного розвитку позашкільного закладу: Практико зорієнтований посібник. Видавництво «Точка», 2009. 265 с.

ТИМОШКО Ганна Миколаївна,
професор кафедри педагогіки,
адміністрування і соціальної роботи
ННІМП ДЗВО УМО,
доктор педагогічних наук, професор

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ У ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ІНКЛЮЗИВНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Проблемою ефективною трансформації економічного, політичного, світоглядного, ціннісного буття українського суспільства початку ХХІ століття став розвиток освіти, переосмислення усіх форм, методів та технологій, формування ключових життєвих компетентностей..

Сучасні вчені вважають, що логіка формування сучасної парадигми педагогіки та освіти має бути сконцентрована в напрямі таких понять як «свобода», «гуманізм», «дитиноцентризм», «особистісна орієнтованість», «суб'єкт-суб'єктний підхід», «емпатія», «діалогічність», «співробітництво», «педагогічна взаємодія», «толерантність» тощо, які є поняттями комунікативної сфери. Ці категорії стали методологічними принципами різних педагогічних концепцій, підходів, теорій.

Виникає потреба у дослідженні та введенні в науковий обіг понять із детальним тлумаченням їх методологічних та науково-педагогічних базисів. Одним із таких понять, яке нині зайняло чільне місце, є *комунікативна компетентність* педагога як інтегральне поняття, яке здатне поєднувати в собі лінгвістичний, психологічний та педагогічний зміст.

У 70-х роках ХХ століття психологічні дослідження спілкування в співвідношенні з суміжними науками – лінгвістикою, семіотикою і теорією інформації, педагогікою і естетикою висвітили позитивний вплив спілкування в процесі виховання, формування і розвитку особистості. У психолого-педагогічній літературі [6] розглядається питання про те, що педагогічне спілкування є специфічною формою, що має свої особливості.

На початку ХХІ століття у педагогічну термінологію введено *компетентнісний підхід* до оцінки результатів освіти, де серед ключових виділяється комунікативна.

В сучасному науково-педагогічному обігу вживаються два терміни «*компетентність*» і «*компетенція*». У довідковій літературі «компетенція» (лат. *competentia* від *compeo* досягати, відповідати, підходити) визначається як обсяг повноважень згідно із законом, статутом чи іншими актами конкретного органу чи посадової особи; обсяг питань, згідно з якими особу наділено повноваженнями .

В «Енциклопедії освіти» [2] компетенції трактуються як відчужена від суб'єкта, наперед задана соціальна норма (вимога) до освітньої підготовки

студента, необхідна для його якісної продуктивної діяльності в сфері інклюзії. Результатом набуття компетенції є компетентність, яка на відміну від компетенції передбачає особистісну характеристику, ставлення до предмета діяльності.

На думку науковця А. Хуторського, поняття «компетенція» й «компетентність» синонімічні, тому компетенція – сукупність знань, умінь, навичок і способів діяльності, які задаються для визначення кола предметів та процесів, які необхідні для якісної продуктивної діяльності, а компетентність – це здатність володіння компетенцією [10].

І.А. Зязюн вважає, що особистість володіє різними компетентностями, в той час як компетенція – сукупність задач, способів діяльності, тобто компонентів, які необхідні для ефективного виконання діяльності [1].

Натомість, термін «компетентність» уведене в науковий обіг української педагогічної науки в ХХ ст., якому сьогодні приділяється досить багато уваги. У словнику іншомовних слів «*компетентність*» (властивість відповідно до значення «компетентний») – це володіння компетенцією; правом, керуючись знаннями чи повноваженнями, робити чи вирішувати будь-що, висловлювати судження про будь-що; достатня обізнаність зі знаннями в певній галузі [4].

Проблема інклюзивного навчання та виховання дітей з особливими потребами в закладах освіти стала предметом вивчення вітчизняних та зарубіжних психологів та педагогів, серед яких В. Синьов, В. Бондар, Д. Шульженко, К. Островська, Л. Дробот, В. Засенко, Т. Ілляшенко, А. Колупаєва, Т. Скрипник, Н. Стадненко, Н. Софій, О. Таранченко. Компетентність педагогів, які працюють з дітьми із психофізіологічними порушеннями вивчали такі вчені як: М. Малофєєв, Н. Назарова, С. Миронова та ін. На прикладі інклюзивної компетентності бачимо, що педагог/викладач (соціальний педагог) повинен знати, що діти з особливими потребами особливо чуттєві до ставлення оточуючих відносно них. Вони реагують на будь-які зміни їх поведінки; таких дітей легко образити, викликати у них невдоволення чи будь-яку негативну реакцію; у деяких дітей при перевтомленні може виникати рухове занепокоєння. Саме тому педагоги прагнуть до створення єдиного освітнього простору, пристосованого до різних потреб усіх дітей, як звичайних, так і з відхиленнями у здоров'ї, із врахуванням специфіки адаптації кожного з них до існуючих умов. Наявність знань про особливості розвитку обох категорій дітей дозволяє вести їх різними освітніми маршрутами, але у той же час навчати й організовувати творчий процес у єдиному освітньому середовищі. Компетентність в області інклюзивної освіти передбачає наявність у педагога здатності професійно комунікувати з такою категорією дітей.

Таким чином, на основі аналізу підходів учених до трактування понять «комунікативна компетентність» та «комунікативна компетентність в інклюзивному середовищі», визначено ключову дефініцію дослідження: *комунікативна компетентність педагога* – це інтегративне особистісне утворення, яке розглядається як результат сформованості професійних компетенцій та особистісних якостей (доброзичливість, тактовність, емпатійність, об'єктивність, толерантність, організованість, ініціативність тощо) майбутнього

педагога, котрі дозволяють встановлювати психологічний контакт із студентами, колегами; логічно, науково та стисло передавати предметну інформацію; керувати процесом спілкування та організувати педагогічно доцільну взаємодію в інклюзивному середовищі; виховувати гармонійно розвинену особистість, творчо вирішувати будь-які педагогічні завдання, що виникають у освітньому процесі.

В умовах розвитку сучасної освітньої системи України, на жаль, немає науково обґрунтованих розрахунків про необхідні обсяги підготовки кадрів, особливо керівних, для освітньої інклюзії, адекватних запланованим трансформаціям. Вивчення практики показує, що навіть спеціальна галузь освіти достатньо не забезпечена спеціалістами, не говорячи про керівників ЗЗСО, які покликані забезпечити до систему допомоги дітям із особливими освітніми потребами. В свою чергу, всі учасники освітнього процесу мають бути свідомі того, що комунікативна компетентність забезпечує:

- 1) вдосконалення умінь і здібностей спілкування в навчально-науковій, соціально-побутовій, соціально-культурній, офіційно-діловій сферах спілкування;
- 2) оволодіння формами мовленнєвого спілкування в процесі різних видів діяльності;
- 3) розвиток умінь й здібностей роботи з навчальним науковим текстом, іншими джерелами інформації;
- 4) вдосконалення умінь інтерпретації інформації.

Сьогодні наука визначає якість інклюзивної освіти як комплекс соціальних норм і вимог до особистості, особливого освітнього середовища й спеціальної системи освіти. Якість освіти є категорією, яка за своєю суттю відображає різні аспекти освітнього процесу: філософські, соціальні, політичні, демографічні, економічні, комунікативні. Саме тому проблема формування комунікативної компетентності керівників ЗЗСО та їх комунікативних умінь і навичок в області інклюзивного середовища є частиною широкого процесу управління якістю освіти, а, отже – важливою складовою освітньої політики.

Інклюзивна освіта в Україні передбачає покращення освітнього процесу, наближення його до вимог сучасного суспільства, яке потребує високоосвічених, інтелектуально розвинених, комунікативно компетентних молодих фахівців, які спроможні до прояву професіоналізму в будь-яких життєвих умовах.

Інклюзивна освіта є однією з тих концепцій, яка вимагає зміни усталених уявлень, що формувалися протягом багатьох десятиліть в усіх учасників системи освіти. Розгляд освіти через призму інклюзивності означає зміну уявлень про те, що проблемою є дитина, і перехід до розуміння того, що змін потребує сама система освіти. Варто наголосити на тому аспекті, що інклюзивна освіта не буде побудована швидко, це довгостроковий проект, який передбачає, насамперед, формування професійно-особистісної готовності усіх учасників педагогічного процесу, і зокрема вчителів початкової школи до роботи в інклюзивних умовах. С. Альохіна у своєму аналітичному звіті про результати комплексного дослідження проблем інклюзивної освіти в Україні зазначає, що:

1. Сучасний стан підготовки фахівців і спеціалістів в Україні для роботи в інклюзивному освітньому середовищі не задовольняє суспільних потреб.

2. Якість інклюзивної освіти в навчальних закладах, незважаючи на самовіддану працю вчителів та вихователів бажає кращого, оскільки навіть пілотним школам бракує фахівців і ставок для них (психологів, дефектологів, логопедів), здебільшого немає асистентів, перевантажені шкільні психологи.

3. Існує методологічна та психологічна неготовність педагогічних працівників, керівників, учителів, як у початковій школі, так і предметників до викладання дисциплін для дітей, які мають певні обмеження.

4. Мотивація педагогів до впровадження інклюзивної освіти низька через невідповідну їхній роботі зарплатню та перевантаження.

Керівник сучасного закладу освіти усвідомлює оптимістичний підхід до дійсності, є стійким у стресових ситуаціях, активізується в умовах кризи, залишається для учня і колективу важливим суб'єктом їх соціалізації з характерною для нього комунікативною компетентністю.

Для того, щоб успішно здійснювати освітній процес в сучасних умовах, вирішувати професійні та життєві питання, суб'єктам навчання та виховання у сучасній школі необхідно бути готовими до ефективної професійної діяльності в інклюзивному середовищі.

Комунікативна компетентність керівника в умовах шкільного інклюзивного середовища позиціонується :

- раціональністю прийняття управлінських рішень;
- мистецтвом добору і розстановки кадрів у ЗЗСО;
- культурою ділового спілкування у ЗЗСО;
- тайм-менеджментом керівника ЗЗСО;
- здоровим способом життя керівника ЗЗСО;
- культурою організації робочого місця;
- організацією ведення документації та листування;
- делегуванням повноважень;
- організацією маркетингового управління;
- самоменеджментом керівника і т.п.

Управлінський досвід помножений на генетичну розумність, поміркованість, мудрість — створюють ситуацію успіху для розвитку комунікативної компетентності керівника сучасної школи, який у творчій співпраці із педагогічним колективом успішно формує шкільне інклюзивне середовище!

Література

1. Зязюн І.А. Педагогічна майстерність : підручник. Київ: СПД Богданова А.М., 2008. 376с.
2. Енциклопедія освіти / за ред. В. Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008.1040с.
3. Кальченко Л. В. Формування інклюзивної компетентності викладачів як чинник розвитку соціально-педагогічної роботи з молоддю з особливими

потребами. Соціально-педагогічна робота в закладах освіти інклюзивної орієнтації: Тези доповідей ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції. Хмельницький: Хмельницький інститут соціальних технологій Університету «Україна», 2016. С. 89 – 97.

4. Компетентнісний підхід до підготовки педагогів у зарубіжних країнах: теорія та практика: монографія. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 280 с.

5. Концепція розвитку інклюзивної освіти: Наказ МОН України від 01.10.2010 № 912 URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-kontseptsiirozvitku-inklyuzivnogo-navchannya> (дата звернення 02.02.2019)

6. Луговий В. І. Європейська концепція компетентнісного підходу у вищій школі та проблеми її реалізації в Україні. Педагогічна преса. 2009. № 2 (63).

7. Мороз О.Г. Педагогіка і психологія вищої школи: навч.посіб. Київ: НПУ, 2003. 267 с.

8. Софій Н. Організаційно-педагогічні умови інтегрованого супроводу учнів з особливими освітніми потребами в інклюзивному навчальному закладі: дис. ... канд. пед. наук: спец. 13.00.03 / НАПН України Інститут спеціальної педагогіки. Київ, 2017. 211 с.

9. Хоружа Л. Л. Компетентнісний підхід в освіті: ретроспективний погляд на розвиток ідеї. Педагогічна освіта: теорія і практика.2007. № 7. С. 178–184

10. Хуторской А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты: доклад на отделении философии образования и теоретической педагогике РАО 23 апреля 2002 г. Интернет-журнал «Эйдос»: веб-сайт. URL: [http:// www.eidos.ru/news/compet.htm](http://www.eidos.ru/news/compet.htm). e-mail: info@eidos.ru.

ТРАЧУК Олег Степанович,
здобувач вищої освіти
ОПП «Управління навчальним закладом»
кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП ДЗВО УМО

РЕАЛІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНИХ ПРОЕКТІВ ЯК ОДИН ІЗ НАПРЯМІВ PR-ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Діяльність закладу освіти в сфері зв'язків з громадськістю або PR в освіті – досить молодий напрям у галузі освіти України, обумовлений появою приватних навчальних закладів та загостренням конкурентної боротьби між ними, недостатньо впроваджений у систему менеджменту навчальних закладів всіх типів та форм власності. Знання специфіки застосування PR в сфері освіти допомагає вирішувати не тільки питання просування навчального закладу на ринку освітніх послуг, але і такі важливі управлінські завдання, як забезпечення організації інформацією про громадську думку і вироблення заходів; планування діяльності

керівництва в інтересах громадськості; підтримка установи в стані готовності до різних змін шляхом завчасного передбачення тенденцій [3].

У рамках PR-діяльності закладу освіти його керівник може приділяти увагу реалізації соціально відповідальних проектів. Такий підхід дозволить показати, що заклад освіти є відкритим для суспільства, толерантним і впроваджує в освіту демократичні цінності рівних прав громадян. І це повністю відповідає нині чинному законодавству України.

Відповідно до Закону «Про освіту» її функція полягає в тому числі і в формуванні цінностей, які безпосередньо будуть спрямовані на користь іншим людям і суспільству України [1]. А це вже і є реалізація Європейського вибору нашої країни, основним моментом якого є інтереси кожної людини, що також повністю відповідає основним Закону нашої країни – Конституції.

В ній затверджено, що не може бути обмежень, а тим більше дискримінації за ознаками кольору шкіри, раси, релігійних, політичних та інших переконань, статі, соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» [2].

Виходячи з усього вищесказаного активність керівника закладу освіти в рамках ініційованих ним соціально відповідальних проектів або його участь в таких проектах, які реалізують інші організації, є дуже важливою для формування в суспільстві демократичних цінностей, як невід'ємний елемент виховної роботи.

Особливо це актуально стало останніми роками, коли після військової агресії Російської Федерації проти нашої країни в навчальних закладах навчається велика кількість дітей-вимушених переселенців з окупованої частини України. А після активного впровадження інклюзивної освіти в навчальних закладах країни з'явилося багато дітей з особливими освітніми потребами. Тому із головних завдань керівника закладу освіти робити все можливе для того щоб ці категорії сприймалися як в самій школі, так і в громаді не як окремі і особливі групи, а як рівні в правах і можливостях, як того і вимагає від нас Конституція України.

У березні 2019 року за волонтерському участь різних навчальних закладів Києва та Київської області, в тому числі Університету менеджменту освіти Національної академії педагогічних наук України був реалізований соціально відповідальний фото-проект «Янголи та Березині». Де янголи – діти з інвалідністю-переселенці з окупованої території Луганської та Донецької областей, а Березині – жінки ветерани АТО, військовослужбовці, капелани, військові медики, психологи, які опікуються проблемами дітей з інвалідністю, в тому числі і з «сірої зони». [4]

Експозиція розміщувалася в приміщенні Київської обласної ради, Київської обласної державної адміністрації, Міністерства з питань тимчасово окупованих територій і Центральної виборчої комісії України. Виставка викликала великий суспільний, а найголовніше – позитивний інтерес і увагу до тематики дітей з інвалідністю, вимушених переселенців і воїнів АТО (ООС). А саме цього і домагалися організатори цієї експозиції.

Інший приклад соціально відповідального проекту: Навчальна арт-студія для дітей з інвалідністю «Мистецтво за межами». Вона призначена для навчання

початковим базовим основам образотворчого мистецтва. Головна мета цієї арт-студії – можливість отримати знання, завдяки яким дітей з інвалідністю, які живуть в інтернатних закладах освіти можна буде залучити до творчості і дати можливість проявити свої художні здібності.

Підсумок роботи проекту частково допомагає подоланню соціальної ізоляції дітей з інвалідністю. Проведення виставок дозволить викликати інтерес з боку інших людей до робіт дітей, допоможуть подолати стереотипи суспільства по відношенню до дітей з інвалідністю, а самій дитині підвищити власну самооцінку і відчути себе рівноправним громадянином. Крім цього, використовуючи ці знання, діти з інвалідністю зможуть в більш старшому віці самореалізуватися і успішно соціалізуватися.

Так само в рамках роботи зі зв'язків з громадськістю щодо реалізації соціально відповідальних проектів необхідно приділяти увагу і батьків учнів, як невід'ємної частини освітнього процесу.

Національною асамблеєю людей з інвалідністю України було проведено дослідження потреб сімей з дітьми з особливостями розвитку та інвалідністю [6]. Відповідно до нього було виявлено, що у 40% таких батьків є симптоми, які вказують на стан депресії. Це більш ніж в шість разів перевищує середньопопуляційні норми в Україні і більш ніж в два рази показники депресії у батьків дітей з особливими потребами в країнах Західної Європи і США. І в першу чергу це наслідок нерозуміння і неприйняття суспільством таких сімей і їх дітей.

Одним прикладів соціально відповідального проекту з подолання цієї проблеми було видання у співпраці Національної асамблеї людей з інвалідністю України і міжнародних партнерів книги «Невигадані історії. Доли «особливих» сімей» [7]. У підготовці цього видання взяли активну участь представники різних навчальних закладів країни, в тому числі і Університета менеджменту освіти Національної академії педагогічних наук України. Були зібрані понад п'ять десятків оповідань мам і тат дітей з інвалідністю та з особливими потребами з Луганської, Донецької, Харківської, Запорізької, Закарпатської та Київської областей. Тати і мами розповідають, із чим їм довелося зіткнутися: народження і прийняття дитини з порушеннями розвитку, нерозуміння суспільства, офіційних структур, черствість посадовців. Однак ці історії — не тільки про проблеми і труднощі, а і про їх подолання, сімейні радощі, силу підтримки рідних і близьких людей, вміння знаходити вихід навіть у найскладніших ситуаціях і, звичайно, про любов до дітей, що здатна творити чудеса.

Такий підхід в реалізації зв'язків з громадськістю за участю і реалізації соціально відповідальних проектів дозволить керівникові максимально гуманізувати ставлення до певних груп населення не тільки всередині самого навчального закладу, а й у навколишньому його громаді, яка на даний момент, на превеликий жаль дуже часто керується в своїх взаєминах негативними штампами і стереотипами.

Література

1. Закон України «Про освіту» URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення 21.09.2019).
2. «Конституції України» URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення 21.09.2019).
3. Махиня Т. А. Сутність та специфіка діяльності навчальних закладів у сфері зв'язків з громадськістю / Махиня Т. А. // Електронне наукове фахове видання «Адаптивне управління: теорія і практика. Серія «Педагогіка»». – № 3 (5). – 2017.
4. Фото-проект «Янголи та Березині» URL : https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=2357406610958384&id=100000672041802
5. https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=2364386873593691&id=100000672041802
6. Благотворительный проект «Искусство за пределами» URL : <https://synod.ugcc.ua/data/za-pidtrymky-karitasu-kyva-u-kmda-vidkrylasya-vystavka-kartyn-yaki-stvoryly-osoby-z-invalidnistyu-1745/> (дата звернення 21.10.2019).
7. Анализ существующей системы услуг для семей, воспитывающих ребенка с особыми и услуги раннего вмешательства потребностями URL : <http://rvua.com.ua/media/448/aefa317781a0d6f4ae6d6de914e1bcae.pdf>
8. Невигадані історії. Долі «особливих» сімей. URL : <http://rvua.com.ua/media/536/2788df496adf65be14e5141905d4c3f3.pdf> (дата звернення 21.10.2019).

ТРОФИМЕНКО Ольга Вікторівна,
заступник директора з навчально-виховної роботи Бучанського НВК «СЗОШ I-III ст. – ЗОШ I-III ст.» №4,
здобувачка вищої освіти
ОПП «Управління навчальним закладом»
кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП ДЗВО УМО

УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Глобалізація й інтенсивний розвиток міжнародного освітнього простору зумовлюють кардинальні зміни у сфері управління процесом підвищення якості освіти в ЗЗСО. Суспільні потреби України щодо відповідності освіти міжнародним вимогам передбачають ефективно підвищення якості освітніх послуг.

Важливі аспекти дослідження висвітлено у наукових працях вітчизняних дослідників: тенденції розвитку середньої освіти (В. Биков, І. Вакарчук,

Л. Ващенко, І. Гавриш, Д. Дзвінчук, І. Зязюн, В. Кремень, С. Крисюк, О. Локшина, І. Прокопенко та ін.); наукові основи управління освітою (В. Афанасьєв, Є. Березняк, Д. Гвішіані, М. Дарманський, О. Зайченко, Н. Самандас, О. Козлова та ін.); теоретичні основи якості освіти та її управління (В. Андрущенко, В. Бобров, В. Гогунський, В. Дзоз, О. Жабенко, В. Майборода та ін.); розроблення систем якості освіти в Україні (І. Бабин, В. Вазинович, Г. Єльнікова, Я. Болюбаш, І. Булах, П. Віткін, В. Грубінко, В. Кремень, В. Шинкарук та ін.); моніторинг якості освіти (О. Байназарова, В. Беспалько, Т. Волобуєва, Л. Гриневич, О. Ляшенко, О. Овчарук, та ін.); тенденції розвитку управління якістю освітніх послуг (Л. Гриневич, О. Локшина, Т. Лукіна, А. Ярова та ін.).

На сучасному етапі розвитку суспільства освітній рівень населення стає одним із найголовніших факторів економічного розвитку, політичної стабільності держави та соціальної гармонії. Відповідно до ступеня зростання ролі освіти в цілому змінюється ставлення до неї з боку суспільства. Питання ефективності системи освіти, її відповідності сучасним та майбутнім потребам основних користувачів виходить на перший план.

Тому питання якості освіти у ЗЗСО та управління її підвищенням актуальне і себе не вичерпало, адже кожний виток розвитку сучасного суспільства вимагає нового осмислення цієї проблеми та пошуку нових підходів до її розв'язання в управлінні освітнім процесом.

Нові умови роботи навчального закладу ставлять перед його учасниками нові вимоги. Колегіальний підхід до управління дає змогу врахувати різнобічні аспекти проблеми, підвищити емоційно-мотиваційний настрій колективу, покращити його згуртованість, розуміння свого внеску в управління закладом [1]. Сучасний керівник ЗЗСО повинен розуміти, що керівництво це не тільки контроль у закладі, а й здатність розподілити своє бачення проблеми з іншими, мотивувати персонал для досягнення поставлених цілей. Тобто для того, щоб ефективність роботи закладу була дійсно високою, необхідно створити високоефективні команди.

Сьогодні всі процеси пов'язані, з дослідженням проблеми підвищення якості загальної середньої освіти, супроводжуються значною підтримкою з боку держави. Функціонування і розвиток загальної середньої освіти регулюється відповідними документами, які і становлять нормативно-законодавчу базу загальної середньої освіти, а саме: Закон України «Про освіту», Закон України «Про загальну середню освіту», Державна національна програма «Освіта», Національна доктрина розвитку освіти, Укази Президента України, Постанови Кабінету Міністрів України, Накази Міністерства освіти і науки України тощо. З прийняттям Закону України «Про освіту», Закону «Про загальну середню освіту» розпочався новий етап у реформуванні освітньої галузі, постали конкретні завдання щодо регулювання суспільних відносин у галузі навчання і виховання. Їх аналіз показує, що мета освіти помітно еволюціонувала від відродження й створення національної освіти до освіти, неодмінно якісної й доступної для

кожної дитини ХХІ ст., спрямованої на збагачення інтелектуального, духовного потенціалу народу, на забезпечення умов для виходу вітчизняної культури на світовий рівень, національне відродження, подальшу розбудову держави і демократизацію суспільства, зокрема, його духовної сфери, в Україні.

Сьогодні актуальним є питання фінансової самостійності в ЗЗСО. Самостійне ведення бухгалтерського обліку дає змогу керівництву навчального закладу вирішувати стратегічні питання, які стосуються його діяльності і розвитку [3]. Не менш важливим для підвищення якості освіти є матеріально-технічне забезпечення навчального закладу. Важливим у розв'язанні цього питання є створення сучасного якісного підручника, формування науково-освітнього інформаційного середовища і забезпечення рівного доступу учнів до інформаційної мережі, належне матеріально-технічне забезпечення кабінету, формування в учнів мотивів до оволодіння якісними знаннями.

Не слід забувати і про те, що важливу роль у підвищенні якості освіти в ЗЗСО відіграють учні та їх батьки. Тож плануючи освітній процес адміністрація школи має враховувати, що оволодіння якісними знаннями в учнів залежить від їх психологічного здоров'я і умінь вчителів сформувані у них пізнавальний інтерес через активізацію пізнавальної діяльності, а також від переходу до профільного навчання. Поєднання актуальних і перспективних потреб учнів в результатах навчання об'єктивно вимагає реалізації в змісті, організації, методичному та управлінському супроводі адаптивних і випереджальних функцій шкільної освіти [2]. Реалізацію цих завдань ефективно забезпечує особистісно орієнтований тип освіти.

Основним у підготовці педагогів є гармонія особистісного і професійного зростання, формування не вчителя-предметника, а людини культурної, гуманної, свідомої, що прямо впливає на надання якісних освітніх послуг.

Соціальна значущість змін у сфері управління процесом підвищення якості освіти в ЗЗСО визначили необхідність з'ясування теоретичних й методологічних засад управління підвищення якістю освітніх послуг в навчальному закладі з метою впровадження інноваційного досвіду в практику ЗЗСО України та зумовили вибір напрямку дослідження «Управління процесом підвищення якості в закладах загальної середньої освіти».

Література

1. Грищенко Н. Педагогічна майстерність вчителя / Н. Грищенко // Освіта України. – 2010. – № 21. – С. 5.
2. Єльнікова Г. Адаптивне управління якістю освіти у загальноосвітньому навчальному закладі / Г. Єльнікова // Управління освітою. – 2008. – № 12. – С. 3-6.
3. Найдьонов І. Головні важелі в управлінні якістю освіти / І. Найдьонов, Г. Кот // Персонал. – 2009. – № 1. – С. 58-63.

ЦВИК Анна Ігорівна, викладач іспанської мови Spanglish Academy, здобувачка вищої освіти ОПП «Управління навчальним закладом» кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи ННІМП ДЗВО УМО

ВПЛИВ НОВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Імідж – є важливою частиною сприйняття нас як індивідуальностей. Від того яке перше враження ми залишаємо, залежить наша подальша взаємодія з людиною або групою людей. На те, яке перше враження ми справимо, впливає багато речей: зовнішній вигляд, стиль мовлення, «мова тіла», жестикуляція, вираз обличчя та багато іншого.

Імідж керівника – це сукупність певних якостей, які люди асоціюють з певною індивідуальністю особистості. Він може бути позитивним, негативним і нечітким (завуальованим).

Керівник будь-якого освітнього закладу, як правило, прагне до створення позитивного особистого іміджу, але відомі випадки, коли управлінець цілеспрямовано йде на створення негативного, скандального образу.

Можна виділити наступні складові іміджу керівника освітнього закладу:

– персональні характеристики: фізичні, психофізіологічні особливості, характер, тип особистості, індивідуальний стиль прийняття рішень і т.д.;

– соціальні характеристики: статус керівника освітнього закладу, який включає не тільки статус, пов'язаний з офіційно займаною посадою, але також і з походженням, особистим статком і т.д.

– особиста місія керівника: свого роду конституція, що виражає стратегічне бачення керівника. Особиста місія керівника визначає те положення, в якому він знаходиться в даний момент, і то, чого він хоче досягти в майбутньому.

– ціннісні орієнтації керівника: найбільш важливі припущення, що приймаються керівником освітнього закладу і що впливають на організаційну культуру освітнього закладу.

А. Панфілова дає нам гарний перелік функцій іміджу сучасної ділової людини та їх характеристики.

– Професійна функція дозволяє діловій людині реалізуватись в конкретній галузі: менеджмент, бізнес, виробництво, політика, банківська справа, наука, освіта та ін.

– Адаптаційна функція сприяє швидкому і комфортному пристосуванню до певної ситуації, форми комунікації (прес-конференція, публічний виступ, лекція, дебати тощо).

– Аксіологічна функція орієнтує ділову людину на індивідуальні професійні цінності, особистісну мотивацію, що є підґрунтям для діяльності і поведінки в колективі.

– Комунікативна функція дозволяє особистості позитивно організовувати конструктивне, партнерське спілкування на всіх рівнях взаємодії, ефективно обмінюватись інформацією, досягати взаєморозуміння.

– Евристична функція зосереджує увагу ділової людини на реалізації свого креативного потенціалу в професійній, науковій, комерційній діяльності.

– Психотерапевтична функція полягає в усвідомленні своєї значущості, упевненості в своєму призначенні, оптимізмі

В умовах сучасної ринкової економіки не так давно ми почали виводити освітні заклади на ринок освітніх послуг. Кожен заклад освіти має бути конкурентоспроможним і на це впливає велика кількість факторів. Наприклад, освітній заклад має надавати якісні освітні послуги, йти в ногу з часом, застосовувати новітні технології менеджменту, використовувати сучасні методики викладання і донесення інформації до студентів або учнів, мати сучасну науково-технічну базу. Однак не останнім в цьому списку є і постать керівника освітнього закладу.

Сучасний керівник має більш поглиблено володіти теоретичними положеннями та й практичними підходами щодо діяльності свого закладу освіти, аніж раніше. Сучасний управлінець має правильно та раціонально складати стратегію розвитку закладу (на 5 або 10 років) та правильно вибудовувати тактику поведінки з педагогічним складом та здобувачами освіти.

Сучасний керівник має слідкувати за своїм іміджем, і не лише у стінах школи чи університету, а й поза ними, адже у сучасному світі достатньо лише ввести у пошукову систему Google ім'я керівника навчального закладу і одразу ми отримуємо усю інформацію, яка з'являлась на просторах світової павутини. Для того аби не виникало неприємних ситуацій, сучасний управлінець має відслідковувати новини у ЗМІ та соц.мережах. Він або вона має вести свою сторінку у соціальних мережах для комунікації із здобувачами освіти, які зараз навчаються і які у майбутньому збираються навчатись та й до того ж володіти медіаграмотністю. Також це необхідно для того аби мати імідж сучасної людини, яка йде у ногу з часом.

Сучасний керівник обов'язково має володіти останньою нормативно-правовою базою та бути першим, хто розповість своїм колегам про нові законопроекти Верховної Ради у питаннях освіти та постанови Міністерства Освіти. Сучасний управлінець має розуміти, що сучасні споживачі бажають отримати результат «тут і зараз» і робити все необхідне для того, аби задовільними запити споживача.

Отже, сучасний управлінець має відповідати усім запитам споживачів аби його заклад був конкурентоспроможним та став лідером на ринку освітніх послуг, для цього він має постійно навчатись та підвищувати свою кваліфікацію у питаннях менеджменту управління.

Література

1. Барна Н. В. Іміджмейкерство як різновид митецької діяльності в аспекті масової культури. Київ, 2006
2. Васильченко Л.В. Управлінська культура і компетентність керівника Харків, 2007
3. Панфилова А.П. Имидж делового человека: учебное пособие. Санкт-Петербург, 2007.
4. Поченцов Г. Г. Имиджелогия: учебное пособие. Киев, 2000.

ЧЕРЕВАТЕНКО Світлана Дмитрівна,
здобувачка вищої освіти
ОПП «Управління навчальним закладом»
кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП ДЗВО УМО

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Нові економічні реалії змушують дослідників і практиків нашої країни шукати адекватні форми, методи та інструменти ефективного управління системою освіти. Одним з перспективних напрямків в цій галузі є стратегічне управління, що стало основою стабільного розвитку і забезпечення стійкості освітньої системи в розвинених країнах протягом більш ніж двох десятиліть.

Орієнтація на забезпечення довгострокового успіху закладів різних рівнів освіти в мінливих умовах зовнішнього середовища обґрунтовує перехід до стратегічного управління як одного з найбільш перспективних управлінських нововведень в освіті. Досягнення високої якості освіти стає більш реалістичним через постановку головних цілей, детермінацію стратегій їхнього досягнення та стимулювання працівників на ефективне упровадження окреслених планів у щоденній роботі. Це визначає все більшу актуальність теорії стратегічного управління в освіті [2].

Суспільно-політичні та економічні зміни в Україні обумовлюють пошук стратегій розвитку закладів освіти та сучасних технологій управління ними. Формування ринкових відносин істотно впливає на розвиток системи освіти загалом, зокрема вони посилюють нестабільність макро та мікросередовища, в якому функціонує кожен заклад. У таких динамічних умовах виникає об'єктивна необхідність використання концепцій та технологій стратегічного менеджменту, що відкриває можливості: визначити значимі цілі організації; окреслити перспективи; реалізувати накопичений потенціал; доцільно використати ресурси; передбачити та подолати негативні тенденції впливу середовища ;

посилити конкурентоспроможність; передбачити та зменшити ризики.

У своїх дослідженнях українські вчені приділяли більше уваги розкриттю проблеми впровадження стратегічного управління та його компонентів в системі вищої освіти. Це пов'язано з тим, що серед вищих навчальних закладів існує конкуренція на ринку освітніх послуг, що орієнтує їх на впровадження стратегічного управління, а саме, на розробку стратегій, які дозволяють їм ефективно функціонувати. Водночас недостатньо висвітленими в психолого-педагогічній літературі залишаються питання, пов'язані зі стратегічним управлінням закладом загальної середньої освіти [1].

Провідною метою більшості організацій є посилення конкурентоспроможності. Це стосується й закладів освіти, оскільки вони мають відповісти на виклики доби змін. За таких умов, кожному закладу освіти необхідна стратегія розвитку, яка забезпечує виконання ним провідних завдань та є основою прийняття ефективних управлінських рішень.

Стратегічне планування – невід'ємний процес стратегічного управління. На сьогодні заклад загальної середньої освіти, який бажає бути конкурентоспроможним в сучасному світі, займати іміджеву позицію має займатись стратегічним плануванням, враховуючи всі принципи планування, аналізуючи певні бар'єри та планувати їх подолання.

Інтерес засновників, влади, органів управління освітою полягає в тому, щоб стратегічні плани навчальних закладів відповідали загальній стратегії освітньої політики держави, віддзеркалювали пріоритети розвитку регіону.

Провідна ідея розроблення стратегії та стратегічного плану навчального закладу полягає в оптимізації ресурсів для забезпечення якості освіти. Стратегічне управління навчального закладу спрямовується на досягнення сталих успіхів, які визнаються соціумом.

Розробляти стратегію необхідно за певними загальними етапами, враховуючи специфіку власного закладу освіти. Для реалізації стратегічного планування пропонуються різні структури.

Подальшого вивчення потребує питання організації стратегічного планування в закладі освіти та стратегічного управління в цілому.

Література

1. Лебідь О. В. Проблема стратегічного управління закладом освіти у дослідженнях українських науковців.
2. Лебідь О. В. Сутність та основні поняття стратегічного управління загальноосвітнім навчальним закладом/ Вісник Черкаського національного університету. Серія «Педагогічні науки». 2015. Вип. № 32 (365).

ШЕВЧЕНКО Наталія Іванівна, учитель початкових класів Бориспільського академічного ліцею, спеціаліст вищої кваліфікаційної категорії, «учитель-методист»

ОСНОВИ ВИКОРИСТАННЯ LEGO DUPLO («ШІСТЬ ЦЕГЛИНОК») В ПОЧАТКОВІЙ ШКОЛІ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

«Шість цеглинок» – це новітня і практична методика для навчання в школі, це сучасна технологія і дієвий засіб, який дає змогу реалізувати ігрові та діяльнісні методи навчання в початковій школі [2].

Кожна гра-завдання – це цілий комплекс не лише для розвитку мислення, мовлення, уваги, а й механізм розвитку оперативної пам'яті, самоконтролю та ментальної гнучкості, що вкрай необхідні для навчання у школі та протягом життя.

Оперативна пам'ять допомагає утримувати інформацію, розуміти та опрацьовувати її, зокрема під час читання.

Здатність до самоконтролю – це вміння протидіяти спокусам, не відволікатися, добре все обмірковувати, перш ніж діяти, конструктивно керувати емоціями.

Ментальна гнучкість дає змогу швидко реагувати на зміни, що відбуваються навколо. Гнучкість мислення передбачає наявність кількох ідей у голові, погляд на ситуацію з різних точок зору, перегляд планів з огляду на нові обставини.

Окрім цього, використання даної методики спрямоване на розвиток важливих соціальних умінь і навичок, а саме, здатність співпрацювати у команді, співпереживати за результат товариша, команди, вміння вчитись у своїх однолітків, дослухаючись до їхніх ідей та пропозицій, вміння роз приділяти ролі та обов'язки, вміння вирішувати проблеми, оцінювати ризики та приймати рішення, вміння генерувати ідеї та здатність їх логічно обґрунтовувати.

Шість цеглинок – це не фіксований набір завдань та інструкцій, а відкрита система, яка стимулює учня робити відкриття, досліджувати, експериментувати, шукати власні відповіді на проблемні ситуації, ставити цілі та розробляти план дії, творити та імпровізувати доскоду. Кожна вправа розвиває і формує декілька умінь і навичок одночасно, але основна увага зосереджена на чомусь одному [3].

LEGO DUPLO – це набір з шести цеглинок червоного, помаранчевого, жовтого, зеленого, блакитного, синього кольорів. Для роботи кожен учень і вчитель повинні мати набори з шести цеглинок. Будь яке завдання можна адаптувати до віку учнів, вмінь, потреб, цілей уроку чи заняття. Ігри-завдання можна повторювати декілька разів, щоб діти набували впевненості в своїх силах. Завдання є відкритими, що дає змогу дитині запропонувати кілька варіантів виконання роботи і кожен з них буде вірним. Саме головне – дати можливість учневі пояснити своє бачення. Вправи з цеглинками можна інтегрувати з будь якими видами і

формами роботи на уроках. Учні стають дизайнерами своїх власних ідей і винаходів [2].

Дуже важливо спонукати дітей ставити запитання «Чому?» Тому що це вміння, з яким дитина буде рости і в подальшому що б не відбувалося в житті, в світі, в сім'ї, в колективі – вона буде ставити питання «Чому?» і намагатися з'ясувати причини подій, тобто свідомо дивитися на взаємозв'язок речей у світі.

Для запам'ятовування інформації варто щоб вона пройшла не тільки через мозок, а через руки та емоційну сферу дитини і при цьому не викликати стресу.

Цеглинки – один із тактильних матеріалів, який ми можемо використовувати. Масаж долонь і пальців рук дозволяє активізувати і синхронізувати роботу обох півкуль мозку.

Поле зору звичайної людини 4-5 см. Однак за допомогою вправ і систематичних тренувань можливо розширити поле зору до 10 см. Швидкість читання і вміння пошуку інформативних частин тексту залежить від поля зору. Додавання цеглинок дозволяє розширювати поле зору.

Дослідження сучасної психології показали, що у віці від 6 до 9 років дорослі своїми судженнями формують майбутній шлях розвитку дитини. Саме в цей період активно формується система цінностей в дитини, тому надзвичайно важливо формувати в учнів допитливе критичне мислення, здатність долати перешкоди. Саме в грі діти легко виконують ці завдання, розвивають інтелект і формують здатність протистояти майбутнім перешкодам і негараздам. Дитина має сама внутрішньо розуміти, що її вдалося, що не вдалося, аналізувати власні помилки і дозволити цим помилкам творити майбутнє.

У сучасному світі роботодавці хочуть бачити:

- командну роботу,
- вміння приймати рішення,
- вміння бути комунікабельним,
- вміння планувати [1].

70% інформації діти отримують на дотик, але чомусь мала хто використовує цей аналізатор. Емоції дозволяють не просто отримати інформацію, а пережити її, пропустити через себе роблячи інформацію знаннями.

На кожному занятті педагог пропонує певну тему, що стосується історії, географії, культури, техніки, містобудування та ін. А діти конструюють на задану тему. Особливості конструктора LEGO, його високу якість дозволяють дітям втілити найрізноманітніші проекти, працюючи за своїм задумом і в своєму темпі, самостійно вирішуючи поставлену задачу, бачити продукт своєї діяльності, конструювати свої простори, в яких можна з задоволенням грати, змінювати і вдосконалювати.

Шлях до успіху для кожної дитини свій, варто лише підтримати її.

Література

1. Рома О. Гра по-новому, навчання по-іншому. Методичний посібник. The LEGO Foundation, 2018. – 44с.

2. Рома О. Шість цеглинок в освітньому просторі школи. Методичний посібник. The LEGO Foundation, 2018. – 32с.

3. Рома О. Що таке «Шість цеглинок?» Методичний посібник. The LEGO Foundation, 2016. – 35с.

Шкряда Олександра Олександрівна,
вчитель фізики Бориспільського
академічного ліцею, спеціаліст II категорії

ПОЗИЦІОНУВАННЯ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ШЛЯХОМ ВИКОРИСТАННЯ НОВІТНІХ МУЛЬТИМЕДІА НА УРОКАХ ФІЗИКИ ПІД ЧАС ВИВЧЕННЯ РОЗДІЛУ «КІНЕМАТИКА»

Сучасний підхід до вивчення природничих наук з кожним днем все більше турбує педагогів. Вивчення фізики не може залишатися одноманітним протягом десятиліть. Завжди необхідним залишалося питання забезпечення продуктивного навчального процесу всіх учнів класу.

Завданнями курсу фізики основної школи є:

- сформувані в учнів базові фізичні знання про явища природи, розкрити історичний шлях розвитку фізики, ознайомити їх з діяльністю та внеском відомих зарубіжних і вітчизняних фізиків;
- розкрити суть фундаментальних наукових фактів, основних понять і законів фізики, показати розвиток фундаментальних ідей і принципів фізики;
- сформувані в учнів алгоритмічні прийоми розв’язування фізичних задач та евристичні способи пошуку розв’язку проблем;
- сформувані і розвинути в учнів експериментальні уміння і дослідницькі навички, уміння описувати і систематизувати результати спостережень, планувати і проводити невеликі експериментальні дослідження, проводити вимірювання фізичних величин, робити узагальнення й висновки;
- розкрити роль фізичного знання в житті людини, суспільному виробництві й техніці, сутність наукового пізнання засобами фізики, сприяти розвитку інтересу школярів до фізики;
- спонукати учнів до критичного мислення, застосовувати набуті знання в практичній діяльності, для адекватного відображення природних явищ засобами фізики;
- сформувані в них початкові уявлення про фізичну картину світу, на конкретних прикладах показати прояви моральності щодо використання наукового знання в життєдіяльності людини і природокористуванні. Засвоєння учнями системи фізичних знань та здатність застосовувати їх у процесі пізнання і в

практичній діяльності є одним із головних завдань навчання фізики в середній школі [2].

Головним завданням вчителів залишається зацікавити учня вивчати предмет. Велика надія на активізацію навчального процесу залишається за використанням мультимедійного обладнання на уроках фізики.

Мультимедіа-технології – сукупність організаційних, технічних та програмних засобів, що об'єднують у одному цифровому представленні багатокомпонентне інформаційне середовище (текст, звук, графіка, фото, відео).

Мультимедійні засоби – інтерактивні засоби, які дозволяють одночасно проводити операції зі статичними та динамічними зображеннями, відеофільмами, анімаційними графічними образами, текстами, мовним і звуковим супроводом.

Мультимедійні технології ідеально підходять для моделювання ситуацій, які пов'язані з пояснюванням нового матеріалу.

Як приклад, можна розглянути тему з розділу «Кінематика» 10 класу: Графіки залежності кінематичних величин від часу для рівномірного та рівноприскореного прямолінійного руху. Метою даного уроку являється закріплення навичок читання та побудови графіків рухомого тіла, повторення основних формул, вивчених раніше.

Під час повторення формул рівномірного та рівноприскореного руху можна використати малювання маркером, буде доцільним додати власні коментарі, підкреслити або виділити важливу інформацію.

Перетягування об'єктів може слугувати для повторення графіків швидкості, прискорення, переміщення. Використання затінення екрана сконцентрує увагу учнів на головних елементах даної теми.

Перегляд відеороликів, анімацій зазвичай зацікавлює учнів та активізує роботу на уроці, а також у дітей з'являється безліч запитань, які спричинять обговорення теми.

В кінці уроку не завадить організація тестування. Для цього можна використати програму Kahoot – одну з нових технологій навчання. Kahoot розвиває наочно-образне та абстрактно-логічне мислення учнів, а вчителю можна швидко оцінювати учнів завдяки зручному сервісу.

Проведення уроків при комплексному застосуванні традиційних та мультимедійних технологій забезпечує набуття учнями не тільки глибоких та міцних знань, а й вміння розвивати інтелектуальні, творчі здібності, самостійно набувати нових знань та працювати з різними джерелами інформації.

Тому слід відзначити позитивні моменти використання мультимедійних засобів:

- яскраві образи надовго запам'ятовуються;
- відтворення фізичних процесів;
- керування відображеними на екрані моделями різних об'єктів, явищ, процесів;
- автоматичний контроль (самоконтроль) результатів навчальної діяльності, тестування.

Інформаційно-комп'ютерні технології – це досить потужні механізми, які мають багато можливостей. Але вони не замінюють викладача, а можуть бути тільки інструментом у руках викладача, тому настав час озброїти вчителя новим інструментом і результат обов'язково позначиться на наступних поколіннях [1].

Література

1. Бугайов О. І. Комп'ютерна підтримка курсу фізики в середній школі: реальність і перспективи / О.І. Бугайов, В.С. Коваль // Фізика та астрономія в школі. – 2001. – №3.

2. Садовий М.І. Вибрані питання загальної методики навчання фізики: навчальний посібник / М.І. Садовий, В.П. Вовкотруб, О.М. Трифанова. – Кіровоград: П.П «Центр оперативної поліграфії «Авангард»», 2013. – 252 с.

*ШУРИГІНА Юлія Олександрівна,
вчитель початкових класів
Бориспільського академічного ліцею*

ПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ НАВЧАННЯ ЯК ОСНОВА SMART- ОСВІТИ

Роль освіти у сучасному світовому суспільстві визначається стрімким розвитком інформаційно-комунікаційних технологій та Інтернету. Це призводить до нового бачення, зумовленого тим, що використання технічних засобів, послуг та Інтернету в різних галузях спрямовано на поліпшення людського життя. Інформаційні технології, що стали невід'ємною частиною життя у ХХ столітті, поступаються місцем smart-технологіям, що відкриває новий шлях розвитку «розумної» або смарт – освіти. Швидкий розвиток інформаційних технологій спричинив зміну ролі вчителів і учнів, як учасників освітнього процесу, а також появу нових методів навчання, що створює потребу зміни освітньої парадигми від єдиної, стандартизованої системи освіти індустріального суспільства до селективних, спеціалізованих систем, налаштованих на особистісно орієнтовану освіту кожного учня.

Сьогодні поставило цікаве, важливе і нелегке завдання перед науковцями-дослідниками – задовольнити бажання учнів початкової школи використовувати сучасні гаджети (Touch-екрани, планшети, інтерактивні столи, мультимедійні дошки тощо) для навчання, навчальних ігор, розвитку пізнавального інтересу, формування навичок безпечного користування інтернет-сервісами, саморозвитку, освіти протягом життя. Сучасні гаджети та застосунки і ті, що з'являються на ринку інформаційно-комп'ютерних послуг, дають можливість розвиватись молоді та учням початкової школи з різним типом сприйняття інформації. Сьогодні в Україні розвиваються процеси переходу від постіндустріального до інформаційного суспільства smart-суспільства, яке характеризується перш за все впровадженням сучасних інформаційних технологій у всі сфери життєдіяльності.

Звичайно сучасна система освіти має бути передовою частиною даного переходу. Поступово інформаційні технології отримали нову складову – приставку «smart». Слово «smart» в перекладі з англійської має значення: розумний; кмітливий; і ще багато різних тлумачень. Зазвичай вважають, що перше значення є самим споживаним. Таким чином, з'явилися в освіті такі терміни, як Smart e-Learning, Smart Education, Smart University, Smart Society, які можна перекласти наступним чином: розумне навчання (маючи на увазі електронне), розумна освіта, розумний університет, розумне суспільство. У Smart-суспільстві, на думку adeptів цієї теорії, технології, які раніше базувалися на знаннях та інформації, трансформуються у технології, пов'язані із взаємодією і обміном досвідом. Такі технології мають перетворити людську фізичну працю в «розумну», щоб вивільнити час на створення додаткових інновацій у житті окремої людини та суспільства в цілому.[1]

Електронна освіта неможлива без належного якісного контенту, який складається, як і в традиційній освіті з підручників, лекцій, практичних завдань, тестів тощо, але представлений в електронному вигляді. Репозитарій електронних освітніх ресурсів розглядають як інформаційну систему, що забезпечує зосередження в одному місці сучасних електронних освітніх ресурсів з можливістю надання доступу до них через технічні засоби, у тому числі в інформаційних мережах (як локальних, так і глобальних) .Але сьогодні найбільш актуальним стає поява нового визначення – «мобільне навчання», що тісно пов'язане з електронним та дистанційним навчанням. Мобільне навчання є новою освітньою парадигмою SMART-освіти, на основі якої створюється нове навчальне середовище, де учні можуть отримати доступ до навчальних матеріалів у будь-який час та в будь-якому місці, що робить сам процес навчання всеохоплюючим та мотивує до безперервної освіти та навчання протягом усього життя. До основних переваг мобільного навчання можна віднести: можливість навчатися будь-де та будь-коли; компактність мобільних пристроїв; безперервний доступ до навчальних матеріалів; підвищену інтерактивність навчання; зручність застосування послуг мобільного навчання; персоналізованість навчання. Унікальними властивостями мобільного навчання є: придатність до одночасної взаємодії як з одним учнем, так і з групою; можливість динамічного генерування навчального матеріалу в залежності від місцезнаходження учнів, контексту навчання та способу використання мобільних пристроїв; можливість виконання окремих дискретних у часі навчальних дій учнів у будь-який час і в будь-якому місці . Навчання проходить незалежно від місця знаходження і відбувається при використанні портативних технологій. Іншими словами, мобільне навчання зменшує обмеження із здобуття освіти по місцезнаходженню за допомогою портативних пристроїв. Мобільне навчання має на увазі використання мобільної технології як окремо, так і спільно з іншими інформаційними та комунікаційними технологіями, для організації навчального процесу незалежно від місця і часу. Навчання може приймати різні форми: за допомогою мобільних пристроїв учні можуть отримувати доступ до освітніх ресурсів, зв'язуватися з іншими користувачами, створювати контент в навчальній

аудиторії і за її межами.[2] Останнім часом активно розвивається новий напрям у сфері комп'ютеризованого навчання SMART-освіти, що отримав назву адаптивних та інтелектуальних технологій передавання знань. Завдання цього напрямку досліджень – включити до навчальних систем можливості диференціації технологічного процесу передавання знань, тобто забезпечити врахування індивідуальних здібностей суб'єкту навчання, його попередніх знань та вмінь. Адаптивне навчання можна охарактеризувати як технологічну педагогічну систему, що сприяє ефективному індивідуальному навчанню. Вона має оцінювати початкову підготовку суб'єкту навчання та відстежувати результати проходження навчання, характеристики сприйняття нової інформації, забезпечити викладачеві можливість варіювати способи подачі матеріалу, а тому, кого навчають, способи його засвоєння, а також коригувати параметри, структуру та алгоритм навчання. Отже, ефективна технологія адаптивного та інтелектуального навчання має базуватися на позиції діяльного, активного, гнучкого підходу до побудови педагогічного процесу .

Адаптивне навчання має ряд відмінних рис. По-перше, необхідність попереднього контролю знань. По-друге, це необхідність певної надмірності, а також ретельної деталізації навчального курсу, структуризації навчального матеріалу, виділення самостійних частин курсу (кожна з них повинна бути логічно закінченою та представляти самостійний елемент). Нарешті має бути забезпечено встановлення залежностей між частинами навчального курсу. Найважливішою метою систем управління навчанням є побудова технології послідовності курсу навчання (технологія навчального планування). Іншими словами, потрібно забезпечити суб'єкта навчання індивідуально спланованою послідовністю блоків знань для засвоєння знань і послідовністю навчальних завдань для забезпечення його компетенцій [3].Таким чином, адаптивне навчання – одна з найбільш ефективних і сучасних технологій SMART-освіти. Загальною тенденцією є використання в найближчому майбутньому все більш складних систем. Відповідно, потребує суттєвого змінення систем управління навчанням. Зокрема, слід підкреслити, що невід'ємною частиною таких систем стають дані наукових досліджень, а також рекомендації щодо конкретного плану навчання для суб'єкту навчання. Це допоможе кожному суб'єкту навчання досягти цілей навчання персоналізованим способом [4].

Література

1. Михайліченко М.В., Рудик Я.М. Освітні технології: навчальний посібник. 2016, 583 с.
2. Вовк О. Б. Системи електронного навчання – нові форми сучасної освіти. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/MMS_20
3. Тихомиров В. П. Smart-education: новий підход к развитию образования. URL: <http://www.elearningpro.ru/forum/topics/smart-education>.
4. Корсунська Л. М. Корейська концепція smart-освіти: загальне навчання, цифрові підручники і smart-школи. URL: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/>

*ЯКУБ Оксана Вікторівна,
здобувачка вищої освіти
ОПП «Управління навчальним закладом»
кафедри педагогіки, адміністрування і
соціальної роботи ННІМП ДЗВО УМО*

ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Лідер закладу освіти ХХІ ст. – це особистість, яка постійно працює над собою, над своїми професійними якостями. Для успішної діяльності керівнику освітнього закладу необхідний великий запас складних управлінських умінь: проектувати і планувати роботу освітнього закладу, ставити цілі та конкретизувати їх у вигляді завдань, організовувати педагогічний процес, діагностувати, аналізувати, здійснювати моніторинг освітнього процесу і ухвалювати управлінські рішення. Гнучкість, вміння управляти собою, мати навички вирішення питань, бути готовим до саморозвитку, використовувати творчий підхід, вміти слухати та впливати на людей, розуміти управлінську працю, мати здатність формувати колектив, мати позитивний імідж – все це складові особистості управлінця навчальним закладом. [4, с.90].

У сучасному розумінні імідж – це стереотипний образ конкретного об'єкта, що існує в масовій свідомості. Основою іміджу є система ролей, які людина застосовує у своєму житті. Тобто імідж це форма, образ презентації людини. Імідж у цілому виступає як людське визнання, оціночне ставлення. Як правило, формування іміджу відбувається як свідомо, так і мимоволі. Формуючи імідж, потрібно спиратись на власні особистісні характеристики: характер, темперамент, зовнішність [4, с.93].

Формування іміджу керівника може йти двома шляхами: стихійно (спонтанно) або цілеспрямовано. У першому випадку це природний процес, що проходить без зовнішнього тиску, одним з результатів якого є становлення людини як індивідуальності. Керівник виступає тією особистістю, якої він є насправді (або тим, ким йому найлегше бути). Імідж такого роду не вимагає змін у тому випадку, якщо він гармонійно поєднується з особливостями організаційної культури та займаної посади. Зазвичай ця ситуація має місце тоді, коли людина займає посаду керівника в результаті тривалої вертикальної і горизонтальної кар'єри в одному освітньому закладі. Другий шлях передбачає активне формування, яке необхідно, якщо: керівник є новою людиною по відношенню до освітнього закладу; керівник не має великого досвіду управління; у системі управління колективом є конфліктні точки.

Оскільки імідж залежить від ролі і статусу, котрі виконує людина в суспільстві, то коли ми говоримо про імідж керівника, маємо на увазі усю сукупність соціально-типових властивостей. Імідж керівника має розглядатися у

контексті тієї ролі, яку особа виконує в суспільстві, та місця в управлінській ієрархії [3, с.55].

Знання вимог соціального середовища, їх вивчення істотно впливає на адаптування іміджевих характеристик керівника в їх свідомості. Риси, котрі керівник має демонструвати широкому загалу, повинні бути співзвучними, чітко окресленими, яскраво вираженими і стабільними, адже імідж керівника впливає на співробітників в плані їх самовираження, емоційного стану кожного працівника та соціально-психологічного клімату колективу в цілому. Базовою вимогою до конструювання іміджу є наявність лідерських якостей, насамперед у професійній сфері.

Найважливішим критерієм іміджу керівника є відповідність цього іміджу корпоративній культурі. 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, які реалізуються під час управління [3, с.77].

Управлінська культура є складовою професійної компетентності та іміджу, яка визначається сукупністю знань, необхідних для даної посади, умінь і навичок, необхідних для успішного виконання функціонально-посадових обов'язків, професійних, ділових і особистісних якостей, загальної культури, необхідної для формування гуманістичного погляду, духовно-ціннісних орієнтирів, моральних і етичних принципів особистості [7, с.110].

У діяльності керівника також провідне місце посідає його авторитет, а не суто владні повноваження. Авторитет формується перш за все справами службовими та особистими. Важливе значення для формування іміджу керівника мають інтелектуальні здібності, особливості емоційної, волевої сфер, здатність до емпатії, спостережливість, проникливість. Загалом розвиток особистісних характеристик у процесі іміджування – важлива умова позитивного особистісного зростання, професійної успішності, можливості самореалізації. Важливим компонентом конструювання іміджу керівника є його самопрезентація.

Іміджева компетентність особистості складається зі знань та розуміння сутності іміджоформувальних процесів, володіння універсальними базовими технологіями, техніками, засобами, навичками досягнення внутрішнього стану та зовнішньої виразності суб'єкта діяльності. Це здатність спонтанно та творчо діяти; створювати залежно від середовища, його динаміки та власних потреб свідомі образи, моделі себе та майбутніх результатів діяльності; здатність переводити свої прагнення в систему цілей та відповідний образ. Самоповага та впевненість у собі слугують підґрунтям іміджевої компетентності. Фактор креативності є важливою властивістю особистості для створення іміджу; це здатність до конструктивного та нестандартного мислення й поведінки, усвідомлення та розвитку свого досвіду. Соціально-психологічний іміджевий потенціал особистості передбачає наявність

необхідного рівня здібностей та засобів їх об'єктивізації. Іміджева корекція означає подолання людиною перешкод, застарілих переконань, стереотипів [4, с.117].

Формування іміджу – це активна, цілеспрямована діяльність із самопізнання, самовираження, самовдосконалення в особистісному та професійному аспектах. Управління процесом створення іміджу здійснюється через цикл послідовних видів діяльності: аналіз власного іміджу та формулювання проблемного поля, прийняття іміджевого рішення, моделювання іміджу, корекцію та моніторинг сприйняття оновленого образу. Імідж є комплексним поняттям, а процес конструювання іміджу керівника передбачає наполегливу та постійну діяльність індивіда, покликану гармонізувати особистісні якості керівника та зовнішні характеристики особистості у відповідь на очікування соціальної групи та власні самовідчуття. Позитивний імідж керівника слугує засобом неформального впливу, додатковим мотиваційним чинником в системі управління персоналом, сприяє ефективному управлінню людьми та спілкуванням, пробуджує симпатії, повагу, прихильність. Імідж стає способом ефективної професійної соціалізації керівника закладу загальної середньої освіти, необхідним компонентом професійної компетентності та запорукою успішності.

Таким чином, імідж – це образ або враження, що створює про себе керівник; містить не тільки природні властивості керівника, але і спеціально сформовані; може змінюватися, коригуватися, щоб відповідати запитам суспільства. Люди, з якими спілкуються керівники, створюють у своїй свідомості образ, заснований на сприйнятті їх зовнішності, манер, поведінки, мови. Імідж – образ, зліпок, розумове подання конкретної особи, змістовна сторона її характеру. У практичному вживанні це слово близько до відомого грецького слова "харизма", у яке стародавні греки вкладали значення обдарованості, авторитетності, мудрості й святості. Люди, що володіють сукупністю таких якостей, завжди мали силу впливу на навколишнім.

Характеристики позитивного іміджу керівника освітнього закладу: привабливий зовнішній вигляд; незалежне природне поводження; грамотна мова; гідні манери; спокійна реакція на похвалу чи критику; ввічливість, охайність, підтягнутий вигляд і багато інших факторів.

Отже, на нашу думку, пріоритетним є гуманна педагогічна позиція, яка поєднується з творчим ставленням до освітньої та управлінської діяльності. В іміджі керівника поєднується ставлення до оточуючих, ступінь емоційного контакту, громадська позиція, що в подальшому формує позитивний образ очолюваного ним закладу і освіти в цілому [10, с 440].

Література

1. Донська Л. Директор успішної школи : поміркований консерватор чи раціональний інноватор / Л. Донська // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2011. – № 2. – С. 64–100.
2. Девіс Ф. Створи собі імідж. Мн.: ТОВ «Попурі», 1998.
3. Васильченко Л.В. Управлінська культура і компетентність керівника / Л.В.Васильченко. – Х.: Вид. група «Основа», 2007. – 176 с.

4. Вдовиченко Р.П. Управлінська компетентність керівника школи / Р.П.Вдовиченко. – Х.: Вид. група «Основа», 2007. – 112 с.
5. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти: монографія. – К.: Ніка-центр, 2000. – 332 с.
6. Карнегі Д. Як завойовувати друзів і впливати на людей. М.: Прогрес, 1989.
7. Суручану І.А. Вплив особистісних характеристик керівника на ефективність управлінського спілкування / І.А.Суручану // Управління закладами середньої освіти: навч. посіб. / за ред. Л.М.Карамушки. – К.: Інститут психології ім.Г.С.Костюка АПН України. – К., 2001 – С.110-128.
8. Сухомлинський В.А. Методика виховання колектива / В.А.Сухомлинський. – М.: Просвещение, 1981. – 192 с.
9. Сухомлинський В.О. Розмова з молодим директором / В.О.Сухомлинський. – К.: Рад. шк., 1988. – 284 с.
10. Тимошко Г.М. Організаційна культура керівника загальноосвітнього навчального закладу: теорія і практика: Монографія / Г.М. Тимошко. – Ніжин: Видавець Лисенко М.М..2014.-592 с.