**УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ І НАУКИ ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ**

**ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ**

**КНЗ «ЧЕРКАСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ**

**ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

**ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»**

**УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІВ**

Матеріали обласної

науково-практичної Інтернет-конференції

(березень–квітень 2019 року)

**Рекомендовано до друку вченою радою КНЗ «Черкаський ОІПОПП ЧОР»**

**Протокол № 2 від 17.05. 2019 р.**

ББК 74.1

**Управлінські аспекти розвитку інноваційної культури педагогів :** Матеріали обласної Інтернет-конференції. – Черкаси : Вид-во ОІПОПП, 2019. – 46 с.

**Автор-упорядник**:

***Т.К. Андрющенко*** – завідувач кафедри професійного розвитку педагогів КНЗ «Черкаський ОІПОПП ЧОР», доктор педагогічних наук.

**Рецензенти:**

 ***С.А.Гаряча*** – завідувач кафедри педагогіки та освітнього менеджменту, КНЗ «Черкаський ОІПОПП ЧОР», кандидат педагогічних наук;

***В.М. Кривда –*** директор Уманського НВК № 1 Уманської міської ради.

Збірник вміщує матеріали обласної Інтернет-конференції з проблеми «Управлінські аспекти розвитку інноваційної культури педагогів», у яких висвітлені методологічні та методичні засади розвитку інноваційної культури сучасного керівника закладу освіти; представлено сучасні підходи до розвитку інноваційної культури педагога; визначено організаційно-управлінські аспекти створення інноваційного середовища закладу освіти; проаналізовано особливості управління інноваційною діяльністю в закладах освіти; обґрунтовано необхідність формування інноваційної культури школи; розкрито основні напрями інноваційної управлінської діяльності; окреслено пріоритетні аспекти підготовки агентів змін у закладах освіти.

**Зміст**

**Розділ І. Сучасні підходи до розвитку інноваційної культури педагога**………...4

*Андрющенко Т. К.* Особистісні орієнтири розвитку інноваційної культури педагога…………………………………………………………………………………………...4

*Бойко Н. І.* Сучасний педагог позашкільної освіти……………………………………………8

*Молодик К. Ю.,* Демократичне середовище розвитку як запорука

втілення педагогічних інновацій………………………………………………………………12

*Москаленко Т.М.,* Інноваційна культура педагога – вимога часу…………………………...14

*Натальченко Н.М.,* Мотивація-шлях до саморозвитку та самовдосконалення педагога….16

*Новікова І.А.,* Управляти – не тільки керувати: формування інноваційної культури

педагога шляхом проведення нетрадиційних методичних заходів………………………….19

**Розділ ІІ. Особливості управління інноваційною діяльністю**

**в закладах освіти**……………………………………………………………….....................22

*Бойко Н. І.,* Особливості розвитку організаційної культури керівника в системі

управління загальноосвітнім навчальним закладом…………………………………………22

*Сєдих С.О.,* Управління інноваціями в закладі освіти «Школа життєтворчості»…………24

*Сербіна А.М.,* Культура організації праці педагога…………………………………………..27

*Цюра К.О.,* Проблеми організації управління інноваційною діяльністю в сільських закладах освіти…………………………………………………….............................................29

**Розділ ІІІ. Формування інноваційної культури школи**…………………………..31

*Коваль В.І.,* Становлення керівника…………………………………………………………...31

*Фещенко О.В.,* Інноваційна культура педагога як один із чинників

 ефективної діяльності навчального закладу…………………………………………………32

*Чернова Л.І.,* Особливості побудови інноваційної культури закладу

освіти, сфокусованої на розвиток кожного учня……………………………………………..34

**Розділ ІY. Основні напрямки інноваційної управлінської діяльності**…………………38

*Баришева М. І.* Формування конкурентноспроможної особистості

шляхом спільного пошуку освітньої діяльності учня і вчителя…………………………….38

*Михайлова Л.О.,* Облаштування інклюзивного освітнього середовища……………………40

*Підпалько В.О.,* Інноваційно – творчий потенціал сільської школи: технології розвитку………………………………………………………………………………………..42

*Шидлаускас Н.М.,* Забезпечення процесу формування та розвитку управлінської

культури керівних кадрів……………………………………..................................................43

**РОЗДІЛ І.**

**СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГА**

**Андрющенко Т. К.,**

доктор педагогічних наук,

завідувач кафедри професійного розвитку педагогів

КНЗ «Черкаський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради»

**ОСОБИСТІСНІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГА**

Глобальні зміни, які відбуваються на сучасному історичному етапі у світовій економіці, науці, техніці, ставлять перед освітою важливі завдання: навчити підростаюче покоління жити та ефективно діяти в умовах змінних координат, спрямовувати свої зусилля на постійне самовдосконалення, вибудовувати оптимальну траєкторію власного розвитку та професійного вдосконалення, здійснювати інноваційну діяльність в умовах динамічного розвитку суспільства. Концепцією «Нова українська школа» однією з рис випускника закладу загальної середньої освіти передбачається така: «інноватор», здатний змінювати навколишній світ, розвивати економіку, конкурувати на ринку праці, вчитися впродовж життя [1]. Ключова роль у вихованні майбутніх інноваторів належить педагогам. Сьогодні в умовах суспільних трансформацій значно змінюються роль педагога. Наразі його сприймають не як єдиного наставника та джерело знань, а як коуча, фасилітатора, тьютора, модератора в індивідуальній освітній траєкторії дитини. *Коуч* – професіонал, який, по-перше, вміє бачити і цінити в людині позитивний потенціал і, по-друге, володіє спеціальними знаннями і навичками, що дозволяють йому допомогти людині самій побачити і розвинути цей потенціал за дуже короткий термін. *Тьютор* – наставник, який допомагає вихованцям найбільш оптимально здійснювати освітню діяльність. *Модератор* – ведучий, що відповідає за дотримання встановлених норм поведінки і спілкування. *Фасилітатор* – це людина, що забезпечує успішну групову комунікацію, сприяючи комфортній атмосфері та плідності співпраці [1].

Модернізаційні процеси в освіті вимагають від педагогів креативного і, в той же час, критичного мислення, побудови педагогічного процесу, спрямованого на розкриття здібностей і можливостей вихованців, задоволення їхніх різноманітних освітніх потреб, забезпечення пріоритетності загальнолюдських цінностей, усвідомлення зростаючої ролі інноваційних процесів, а також формування власних якостей, що дозволять педагогам бути готовими до внутрішніх змін, продукування і впровадження інновацій. В. Кремень зауважував, що на сучасному етапі реформування освіти актуалізується необхідність в «осмисленні феномену «інноваційна культура» (яка і забезпечує безперервний інноваційний розвиток суспільства) та шляхів формування людини з інноваційним типом діяльності, що стане адекватною відповіддю на перехід цивілізації до інноваційного типу розвитку [2, с. 11]. У Законі України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» інноваційну культуру визначено як «складову інноваційного потенціалу, що характеризує рівень освітньої, загальнокультурної і соціально-психологічної підготовки особистості та суспільства в цілому до сприйняття і творчого втілення в життя ідеї розвитку економіки країни на інноваційних засадах» [3, с. 43–51.]. Зазначене актуалізує необхідність активізації інноваційного потенціалу суб’єктів освітнього процесу через формування і розвиток інноваційної культури педагогів.

Наразі поняття «інноваційна культура» розглядається науковцями як один із чинників активізації діяльності представників різних галузей. Проте феномен «інноваційна культура педагогів» залишається вивченим недостатньо. Аналіз наукових джерел з окресленої проблеми свідчить про посилену увагу сучасних науковців до феномену «інноваційна культура педагога». Вченими розглядалися різні аспекти інноваційної культури педагога. Зміст нашого наукового пошуку відбивається у дослідженнях О. Аматьєвої [4], Н. Гавриш [4], О. Єфросініної [5], А. Кальянова [5], ], В. Носкова [5], О. Козлової [6], Р. Миленкової [6], В. Кременя [7], Н. Мурованої [8], Л. Овсянкіної [9], Л. Холодкової [10] та ін. Маємо зауважити, що наразі відсутні єдині підходи до визначення сутності інноваційної культури педагога. Так, О. Аматьєва і Н. Гавриш акцентують на рівні професійності «який виявляється у здатності об’єктивно оцінювати нові ідеї, у готовності творчо освоювати і використовувати у своїй роботі все нове, прогресивне» [4, с. 11–13], В. Носков, А. Кальянов, О. Єфросініна ґрунтують визначення на «системі цінностей, що відповідають інноваційному розвитку суспільства і відображають індивідуально-психологічні якості, інші найважливіші соціальні цінності людини, які сприяють формуванню та розвитку інноваційно активної особистості» [5, с. 71], Л. Холодкова зауважує, що інноваційної культури педагога – це «сфера духовного життя» [10, с. 10], О. Козлова, Р. Миленкова та ін. визнають її як складову загальної культури [6], а Л. Овсянкіна – як «процес і продукт інноваційної діяльності, тобто сукупність того, що інноватор створює і як він це створює» [9, с. 7–14], Н. Мурована – як «систему професійних засобів особистісного розвитку, що забезпечує інноваційний спосіб педагогічної діяльності, провідним компонентом якої є цінності інноваційної педагогічної діяльності» [8, с. 55].

У ході аналізу наукових праць виявлено, що, розкриваючи сутність дослідженого феномену, учені недостатньо акцентували увагу на ролі особистісних якостей у формуванні інноваційної культури педагога.

Особистість педагога є системоутворюючим чинником для успішного проведення інноваційної діяльності. На працездатність, креативність, рівень відповідальності за результати інноваційної діяльності безпосередній вплив мають особистісні якості педагога. На нашу думку, формування інноваційної культури педагога активізується в площині прагнення особистості до постійного самовдосконалення в різних аспектах життя і професійної діяльності, моделювання поведінки відповідно до викликів суспільства, розвитку креативного потенціалу. Важливість урахування особистісних якостей педагога підтверджується й психологічними дослідженнями. Зокрема, С. Максименко зауважував, що «особистість є складною системою, що саморозвивається… ми повинні дати змогу особистості вільно функціонувати і розвиватися за власними законами, але, водночас, надавати їй керовано такі можливості (природні і соціальні), які підлягають емпіричній фіксації і верифікації» [11, с. 12].

Досліджуючи інноваційну культуру, О. Бартков акцентував на професійних і особистісних якостях, якими має володіти педагог. Такими було визначено: «усвідомлення смислу і цілей освітньої діяльності у контексті актуальних проблем сучасної школи; здатність формулювати освітні цілі, виходячи із сучасних запитів суспільства; вміння окреслювати нові педагогічні орієнтири у відповідності до вимог особистісно-орієнтованої освіти; вміння вчасно коригувати освітній процес у відповідності до критеріїв інноваційної діяльності; володіння технологіями, формами й методами інноваційного навчання; уміння аналізувати зміни в освітній діяльності, розвитку особистісних якостей учнів; здатність до особистісного творчого розвитку, рефлексивної діяльності, усвідомлення значущості, актуальності власних інноваційних пошуків і відкриттів» [12, с. 52-58].

Ми впевнені, що акцентуацію варто робити на розвиток відповідних особистісних якостей педагога, які становитимуть внутрішній стрижень носія інноваційної культури і в подальшому проявлятися у професійній інноваційній діяльності. На нашу думку, ***інноваційна культура педагога – суб’єктивна категорія, що включає вмотивованість педагога до інноваційної діяльності, комплекс особистісних якостей, систему цінностей, знань, умінь та навичок, які уможливлюють процеси оцінювання, продукування і впровадження нових ідеї в умовах динамічного розвитку суспільства*** (Т. Андрющенко). Вбачаємо, що заявлений комплекс особистісних якостей, притаманний носію інноваційної культури педагога, має включати: асертивність, мобільність особистості, емоційна врівноваженість, креативність, відповідальність, гуманність, оптимістичне прогнозування, рефлексивність.

Охарактеризуємо виокремлені особистісні якості:

* ***асертивність*** – усвідомлення педагогом своєї індивідуальності, розуміння власних достоїнств і недоліків; відстоювання власної точки зору, без порушення моральних прав і приниження гідності іншої людини, самостійний аналіз ситуацій, що виникають, без покладання на думку більшості; гідна реакція на критику і похвалу;
* ***мобільність особистості*** – прояв ініціативи, гнучкості; різноманітність впливів на розвиток подій; ураховання змін, що відбуваються в конкретній ситуації, в процесі вибудови нових стратегій інноваційних впливів;
* ***моційна врівноваженість*** – збереження самоконтролю в будь-якій ситуації, адекватна реакція на зовнішні чинники, що провокують емоційний зрив;
* ***креативність –*** продукування оригінальних ідей з виходом за межі загальноприйнятих схем, виконання завдань нестандартним способом, творче мислення конструктивного спрямування, готовність до створення нових цінностей.
* ***відповідальність –*** усвідомлення певних ризиків інноваційної діяльності, здатність передбачати наслідки інноваційних впливів, готовність до перепроектування заявленої інновації. В. Кремень зазначав, що «відповідальність за власні вчинки є однією з важливих детермінант рівня загальної та інноваційної культури особистості, особливо нині, коли наслідки діяльності окремої особистості можуть набувати глобального характеру» [12, с. 7].
* ***гуманність*** – визнання самоцінності дитинства особистості, упевненість у здібностях і можливостях дитини, емпатійне ставлення до неї, розуміння її внутрішнього світу, інтересів, прагнень.
* ***оптимістичне прогнозування*** – прогнозування розвитку особистості дитини через вплив на її позитивні якості; розвитку освітніх ситуацій з опорою на їх позитивні засади; прогнозування самовдосконалення педагога на основі самопізнання;
* ***рефлексивність*** − усвідомлення педагогом того, що сучасні діти потребують нових підходів до забезпечення освітнього процесу, організації взаємодії на засадах співробітництва з дитиною; що важливим є оволодіння педагогом такими технологіями передачі знань, які сприяють розвитку в дітей здатності самостійно знаходити потрібну інформацію, аналізувати і систематизувати її, продукувати нові знання, використовувати їх у відповідній життєвій ситуації.

Формування інноваційної культури педагога відбуватиметься ефективно за наявності сукупності відповідних внутрішніх і зовнішніх умов, які сприятимуть активізації зазначених вище особистісних якостей. До умов, що забезпечують формування інноваційної культури педагога відносимо:

1. ***Створення інноваційного середовища закладу освіти:***
* виявлення, підтримка і розвиток педагогів з високим інноваційним потенціалом;
* стимулювання інноваційної активності педагогів через мобілізацію мотивів особистісної самореалізації, самоствердження, підтримку інноваційних ініціатив, матеріальне заохочення;
* створення центру інновацій;
* ресурсне забезпечення закладу відповідно до сучасних вимог;
* налагодження системи пошуку інформації, необхідної для проведення інноваційної діяльності;
* участь педагогів у міжнародних і всеукраїнських проектах, грандах.
1. ***Забезпечення психологічного супроводу інноваційної діяльності педагогів.***
* створення психологічно комфортної атмосфери закладу освіти;
* налагодження партнерської взаємодії між суб’єктами інноваційної діяльності;
* підтримка готовності педагогів до ретрансляції інноваційних знань і взаємопоповнення інноваційного досвіду в колективі;
* фокусування на відчутті успіху і задоволення від результатів інноваційної діяльності;
* сприяння розвитку у педагогів впевненості в собі;
* презентація дієвості демократичних способів спілкування;
* стимулювання внутрішньоособистісних мотивів педагога на саморозвиток через інноваційну діяльність;
* допомога в подоланні психологічного опору інноваціям через підтримку, переконання, навчання.
1. ***Використання сучасних форм взаємодії з дорослими і технологій, спрямованих на розвиток інноваційного мислення педагогів.***
* «Методичний аукціон» – форма творчого «купівлі-продажу» інноваційних ідей;
* «Методичний новігатор» – дослідження попиту і розповсюдження інноваційних розробок в закладах освіти;
* «Віртуальна академія» – ознайомлення педагогів із сучасними он-лайн технологіями самоосвіти. Стимулювання їхньої участі у вебінарах, он-лайн конференціях, Інтернет-клубах, Інтернет-школах, спільнотах, користування і поповнення колекції цифрових ресурсів, електронною бібліотекою, віртуальною майстернею тощо;
* «Науково-методичне бюро» – апробація інноваційних підходів до організації освітнього процесу;
* «Методичний меседж» – обмін інноваційним досвідом з обґрунтуванням отриманих результатів.

Інноваційна культура педагога – багатогранний феномен. Вона активізує інноваційну діяльність педагога, спрямовану на продукування нових знань, організацію оновленої педагогічної практики, створення і впровадження нововведень, які, мобілізуючи внутрішні ресурси педагогічної системи, приводять до підвищення якості освіти. Важливим аспектом інноваційної культури педагога є, на нашу думку, вміння інтегрувати і зберігати в динамічній єдності традиційні та інноваційні підходи до організації освітнього процесу. Це передбачає усвідомлення педагогом сутності інноваційної діяльності, необхідності педагогічних інновацій, розуміння суспільної значущості модернізації освіти і сформованості в особистості загальнокультурних цінностей.

Усвідомлюючи вагомість впливу особистісних якостей педагога на результати інноваційної діяльності, ми акцентували увагу на обґрунтуванні ролі і характеристиці особистісних якостей педагога, конкретизували умови, що забезпечують формування інноваційної культури педагога. Вважаємо, що інноваційно доцільно організований простір професійної діяльності педагогів, забезпечення психологічного супроводу інноваційної діяльності, використання сучасних форм комунікації для обміну інноваційним досвідом уможливлюють розвиток особистісних якостей, які активізують сприйнятливість педагогів до нових ідей, прагнення продукувати власні ідеї і здатність реалізовувати їх в освітньому процесі, об’єктивно оцінюючи отримані результати. Зазначене є проявом сформованої інноваційної культури педагога.

**Список літератури:**

1. Концепція «Нова українська школа» (Колегія МОН України від 27. жовт. 2016 р. URL : <https://mon.gov.ua/ua/tag/nova-ukrainska-shkola>.
2. Кремень В. Якісна освіта: вимоги ХХІ століття. *Відкритий урок. Плеяди.* 2007. № 1. С. 10–14.
3. Про пріоритетні напрямки інноваційної діяльності в Україні : Закон України від 16 жовт. 2012 р. № 5460-VІ. *Законодавство України у сфері інноваційної діяльності* : зб. законодав. актів, за станом на 1 березня 2005 р. / упоряд. Г. О. Андрощук, М. В. Гаман; Верховна Рада України. Київ  Парламентське вид-во, 2005. С. 43–51.
4. Аматьєва О., Гавриш Н. Формування інноваційної культури педагога. *Дошкільне виховання*. 2002. № 10. С. 11–13.
5. Носков В., Кальянов А., Єфросиніна О. Соціально-психологічні детермінанти інноваційної культури в гуманітарному ВНЗ. *Соціальна психологія*. 2005. № 4 (12). С. 69–83.
6. Козлова О. Г., Миленкова Р. В. Інноваційна культура: сутнісні характеристика : монографія. Суми : СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2007. 140 с.
7. Кремень В. Формувати людину інноваційної культури. *Урядовий кур’єр.* 2006. № 81. С. 7–10.
8. Мурована Н. М. Світоглядні засади інноваційної культури керівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Післядипломна освіта в Україні*. 2012. № 2(21). С. 54–57.
9. Овсянкіна Л. Інноваційні процеси особистісно орієнтованого навчання у системі вищої освіти. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2005. № 5. С. 7–14.
10. Холодкова Л. А. Инновационная культура субъектов профессионального образования: концепция, условия формирования. *Инновации.* 2005. № 7. С. 4–15.
11. Максименко С. Д. Генетико-моделюючий метод дослідження особистості. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського*. Серія: Психологічні науки, 2014. Вип. 2.13. С. 8–16.
12. Бартків О. Готовність педагога до інноваційної професійної діяльності. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. № 1. 2010. С. 52–58

**Бойко Наталія Іванівна,**

методист комунального закладу

 «Районний Будинок дітей та юнацтва Городищенської районної ради»

Черкаської області

**СУЧАСНИЙ ПЕДАГОГ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ**

**Постановка проблеми.**  На сучасному рівні розвитку цивілізації особливу роль відіграє інноваційний потенціал суспільства, що потребує людей, здатних системно й конструктивно мислити, швидко знаходити потрібну інформацію, приймати адекватні рішення, створювати принципово нові ідеї в різних галузях знання. А це у свою чергу формує соціальне замовлення на нові підходи в системі освіти, нове педагогічне мислення, нове ставлення педагога до своєї діяльності, результатом якої має бути виховання “інноваційної людини”. Для цього в освітній сфері повинен панувати дух творчості, постійного пошуку, які є живильним середовищем для нових ідей, шукань, досягнень. [2]

 Сучасна Україна, переживаючи величезні зрушення у всіх сферах життя,

потребує реформування, модернізації та професіоналізації освіти. В цьому

контексті перехід на нові стандарти навчання є викликом сьогодення. Зрозуміло, що позашкільна освіта не може залишатися осторонь, вона має підтримати цей процес, а також докласти максимум зусиль для його реалізації.

 У сучасній системі виховання молодого громадянина України значне місце посідає позашкільна освіта, яка визначається як сукупність знань, умінь та навичок, що їх отримують вихованці, учні та слухачі в позашкільних навчальних закладах у час вільний від навчання в загальноосвітніх та інших навчальних установах Заклади позашкільної освіти і виховання покликані забезпечити потребу дитини у творчій самореалізації, інтелектуальному, духовному, фізичному розвитку вихованців, підготовки їх до активної професійної та громадської діяльності, створенню умов для соціального захисту та організації змістового дозвілля відповідно до здібностей, обдарувань і стану здоров’я. [4]

 Однією з важливих якостей педагога, умов успішності його як професіонала є готовність до інноваційної діяльності. Готовність до інноваційної діяльності є передумовою ефективної діяльності педагога, максимальної реалізації його можливостей, розкриття творчого потенціалу. Успішність інноваційної діяльності передбачає, що педагог усвідомлює практичну значущість різних інновацій у системі освіти не лише на професійному, а й на особистісному рівні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В Україні протягом XX ст. педагогічне новаторство розвивалося у контексті пошуків нових ідей, на які могла зважитися радянська педагогіка. Серед них найчастіше були окреслені концепція гуманістичної педагогіки В. Сухомлинського, А. Макаренка. Пізніше заявили про себе новаторські ідеї, що розвивалися в контексті теорії та методики навчання й виховання Ш. Амонашвілі, В. Шаталов. Вони практично довели, що за певних обставин можливе різке підвищення ефективності різних ланок педагогічного процесу. Однак їх діяльність неоднозначно була оцінена як науковцями, так і працівниками системи позашкільної освіти. [3].

 В останні роки проблемі освіти та вихованню учнів у позашкільних навчальних закладах, а також діяльності цих закладів

присвячено низки досліджень. Так, Берека В. охарактеризував соціально-педагогічні основи розвитку позашкільної освіти в Україні та роль позашкільних закладів у формуванні творчої особистості ; Верещак О. обґрунтувала основні принципи позашкільної освіти Водопя’нов Н. започаткував основи професійної педагогічної підготовки організатора

позашкільної виховної роботи [7].

 Сущенко Т. розглянула виховання пізнавальних інтересів у підлітків у позашкільній роботі Активно висвітлюються ці питання у працях В.Вербицького, Н.Ганнусенко, Т.Дем’янюк, Т.Цвірової та інших.

 Проаналізувавши дослідження багатьох науковців із цього питання, можемо зробити висновок, що інноваційна педагогічна діяльність заснована на осмисленні практичного педагогічного досвіду цілеспрямованої педагогічної діяльності, орієнтована на зміну й розвиток освітнього процесу з метою досягнення вищих результатів, одержання нового знання, формування якісно іншої педагогічної практики [1].

 У системі безперервної освіти чільне місце належить позашкільній освіті, яка відіграє значну роль *у розвитку творчого потенціалу та розумових здібностей молоді, у підготовці її до суспільного життя , формуванні особистісної культури.* А педагог позашкільної освіти формує підґрунтя для соціальної орієнтації та адаптації учнівської молоді, забезпечує формування усвідомленого вибору

майбутньої професії та задоволення широких пізнавальних потреб при наданні

кожному свободи вибору, створює умови для становлення і розвитку творчої

особистості із сформованою системою соціально-значущих цінностей, здатної

до постійного самовдосконалення.

 **Мета статті** полягає у визначенні та набутті сучасних підходів у розвитку інноваційної культури педагога позашкільної установи. Розглядає актуальні проблеми неформального виховання.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Позашкільна освіта є складовою системи безперервної освіти, визначеною Конституцією України, законами України «Про освіту», «Про позашкільну освіту» і спрямована на розвиток здібностей та обдарувань вихованців, учнів і слухачів, задоволення їх інтересів, духовних запитів і потреб у професійному визначенні. . [4]

 Однією з основних умов якісної освіти є особливість педагога – людини сучасної, яка відчуває ритм життя, розуміє завдання сьогоднішнього дня. Як стверджує С. Т. Шацький: «Без учителя, який уміє творити і розуміти творене, шляху до нової школи не може бути», це є можливим «… проводячи реформу школи через реформу вчителя».

 Епоха великих соціальних змін потребує появи нової особистості, яка несе в собі потенціал майбутнього, а виховати таку особистість здатен учитель, який розуміє: «в новонародженій дитині – майбутнє нашого світу».

Педагог – ключова фігура у вирішенні всіх завдань будь-якої реформи освіти, тільки він може вплинути на якісну зміну результатів діяльності в закладах позашкільної освіти.

 Загально відомо, що кадри вирішують усе. А в позашкільній освіті особливо, оскільки учні в наших закладах йдуть до конкретного педагога.

 Хтось прийшов зі школи вести гурток чи керувати дитячим об’єднанням, хтось із різних галузей культури, науки і техніки, маючи диплом про вищу чи середню спеціальну освіту. Дехто, наприклад, туристи, ступінь кваліфікації яких відображена не в дипломі, а в розрядах та званнях, прийшли тому, що захоплення переросло у професію. [5],

 Всі ці люди досягли високого рівня професіоналізму одночасно із самостійним засвоєнням тонкощів роботи з дітьми в позашкільному закладі. Можна сказати, що всі вони – самоуки в найкращому розумінні цього слова.

 Та сьогодні , коли відбувається період переходу держави до ринкових відносин позашкільним навчальним закладам необхідний педагог, який здатний успішно здійснювати виховний процес, знаходити нові підходи для розв’язування проблем позашкільної освіти, який має бути соціально активною особистістю, високоосвіченою, ерудованою, висококультурною людиною, з чіткою громадянською і моральною позицією.

 Готуючи майбутнього педагога до роботи у закладах позашкільної освіти, як і у школах нового типу, за основу мають братися, такі вихідні положення:

виховувати школяра потрібно як творчу особистість, тому сам педагог має бути творчою особистістю;

* кожен учитель – це педагог-дослідник, він повинен отримати належну креативну, дослідницьку підготовку;
* педагог має бути оратором, тому повинен пройти гарний ораторський вишкіл; кожен педагог повинен володіти найновішими виховними, інформаційними технологіями, тому повинен вивчати ці технології та методику їх впровадження в практику;
* учитель має бути гідним громадянином, патріотом своєї держави, тому виховання повинно носити національний характер, будуватися на основі народознавчих традиціях. [5].

 Змінюється і методика позашкільної виховної роботи. Набули поширення методи наочних ілюстрацій і демонстрацій завдяки вдосконаленню технічних засобів інформації (знімання та показ відеофільмів, кліпів тощо), методи інтерактивного діагностування навчання і виховання. Відбуваються зміни у формах організації навчально-виховної діяльності позашкільних закладів. Виникають нові нетрадиційні форми роботи: сесії дитячого парламенту, прес-конференції, репортажі, телемости, шоу-програми, тренінги, дитячі телеканали. Як показує опитування відвідувати позашкільні заклади дітей спонукає в основному бажання самовизначитися, поспілкуватися з однолітками, дістати професійну підготовку, прилучитися до творчої діяльності тощо.

 Майбутній педагог має чітко усвідомити принципи, форми, методи роботи у закладах позашкільної освіти, розуміти важливу роль учителя в цих закладах, який здійснює психолого-педагогічну корекцію індивідуального розвитку і стимулює саморозвиток дітей; здійснює педагогічну допомогу, соціально педагогічний захист дітей та молоді.

 Педагог майбутнього у закладах позашкільної освіти і виховання має бути творчою особистістю, педагогом-дослідником, експериментатором, що розробляє і впроваджує нові, прогресивні інноваційні технології та власні дидактичні, виховні розробки. Тобто на педагогічну арену має вийти такий вчитель, якого потребують позашкільні заклади, учитель – творча особистість, що вірить в обдарування кожної без винятку дитини. [6].

 На думку Амонашвілі, позашкільний педагог – це педагог, який прийшов із майбутнього з метою показати вихованцям зразок їхнього життя.

Можна виділити *чотири найважливіші види ставлень*, які впливають на професійний рівень педагога:

*до світу, суспільства, науки, культури й професії;*

*до людей (колег, батьків, дітей тощо);*

*до природи;*

*до самого себе.*

 Слід зазначити, що педагогічна майстерність не пов’язана з якимось особливим даром. А.С.Макаренко у зв’язку з цим писав: «*Майстерність педагога не є якимось особливим мистецтвом, що вимагає таланту, але це спеціальність, якої треба навчитись».*

 Майстерність педагога позашкільника можна розглядати як найвищий рівень педагогічної творчості. Основою професійної майстерності педагога є компетентність. Педагог позашкілля – посередник між дитиною та тими духовними цінностями, які він прагне передати. Завоювати любов і повагу дітей є важливим завданням педагога позашкільника, адже тільки за цієї умови діти будуть приходити і навчатися у гуртку. Перед педагогом стоїть нелегке завдання - *не втратити можливості зробити кожного вихованця яскравою особистістю.*А для цього самому педагогу треба бути *багатогранною особистістю*, а значить *розвиватися разом з дітьми.*

 У поєднанні з інноваційністю та творчістю сучасний педагог-новатор повинен підходити до своєї діяльності креативно, тобто володіти такою рисою, як креативність. Саме креативність сприяє нетрадиційному мисленню людини, яка прагне до нестандартних рішень у своїй діяльності; визначається як “творчі можливості людини, що можуть виявлятися в мисленні, почуттях, спілкуванні, окремих видах діяльності, характеризувати особистість в цілому або її окремі сторони; розглядається як найважливіший і відносно незалежний фактор обдарованості” [1].

 У творчих педагогів винятково розвинута *здатність розуміти дитину.*

Ця здатність не природжена, а набута так само, як і інші властивості. Вона ґрунтується на умінні зосереджено спостерігати і бачити безліч фактів із життя дитини у позашкільному середовищі, аналізувати їх. Педагоги-позашкільники говорять не про те, що «*не гарно»* і «*не можна*», вони говорять про те що «*можна*» і що «*треба*». Спрацьовує *педагогіка здорового глузду*: усі зайняті творчою справою, здається, що педагоги працюють не з дітьми, а з дорослими людьми, які відповідають за свої справи і вчинки.

 ***Висновок:***Інноваційна поведінка педагога набуває особливого змісту у його професійній діяльності. Адже, саме особистісні та професійні якості педагога є основою для створення нових ідей та технологій в освітньому процесі. Креативність та творчість педагога несе в собі ті необхідні якісні зміни, що вирізняються оригінальністю та незвичністю, породжують ефективні результати у педагогічній діяльності, які відповідають сучасним вимогам та життєвим потребам.

 Педагог-позашкільник має завжди пам’ятати, що почуття кожного вихованця – найтонші і найніжніші струни духовного життя. Вміти уважно слухати й розуміти акорди цих струн є найважливішою складовою професіоналізму й запорукою успіху в освітній роботі.

 Ставлення людини до самої себе багато в чому визначає сутність її особистості. Людина, яка впевнена в собі – це перш за все успішна людина. Бути успішним та самодостатнім – важливо у будь-якій професії, але для педагога ці якості є важливими найбільшою мірою. Упевненість у собі – це можливість зберігати емоційне і фізичне здоров’я, інтерес до роботи, любов до дітей і пошану до колег.

 Важливу роль у формуванні успішної особистості , сучасного педагога позашкільного закладу відграє створення ситуації успіху, позитивного емоційного фону, визнання його перемог і досягнень.

**Список літератури:**

1.  І.Д.Бех. Виховання особистості – К.: Либідь, 2006. – С.44-45.

2.Організаційно-педагогічні засади інноваційного розвитку загальноосвітнього навчального закладу : монографія / [Г. Д. Щекатунова, В. В. Тесленко, К. В. Гораш та ін.] ; за наук. ред. Г. Д. Щекатунової. – К. : Педагогічна думка, 2013. – 264 с. 64

3. Зварич Т. І. Інноваційна спрямованість педагогічної діяльності : аналітичне дослідження / Т. І. Зварич. – Сєвєродонецьк, 2013.

4. Закон України „Про позашкільну освіту” //Управління освітою. – 2005. – №5-6 (берез.) – С.8-19.

5. Кузь В. Підготовка вчителя до виховної роботи в освітніх закладах різного типу// Шлях освіти. – 2005. – №1. – С.29-33.

6. Пустовіт Г. Позашкільна освіта: сутність, мета, перспективи // Рідна школа. – 2003. – №2. –С.14-18.

7. Берека В. Підготовка педагогічних кадрів для позашкільних закладів в умовах реформування освіти// Рідна школа. – 2000. – №3. –С.63-66.

**Молодик К. Ю.,**

Черкаський гуманітарно-правовий ліцей

Черкаської міської ради Черкаської області

**ДЕМОКРАТИЧНЕ СЕРЕДОВИЩЕ РОЗВИТКУ ЯК ЗАПОРУКА ВТІЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ІННОВАЦІЙ**

*«Педагогічна ідея – це повітря,*

*в якому розправляє крила педагогічна творчість»*

*Василь Сухомлинський*

У процесі розвитку та становлення сучасної української освітньої системи, одним із ключових понять стало розуміння інноватики в усіх її проявах. Починаючи від нових методів у дидактиці, завершуючи створенням інноваційного середовища для роботи учителя. Відтак, інноватика у взаємодії із традиційними основами української школи, стали своєрідним мейнстрімом у педагогічному середовищі. Такі положення закріплені у нормативних документах та державними законами, адже важко посперечатись у результативності такої доктрини.

Традиційна українська освіта безперечно потребує нових поглядів, тенденцій, впровадженні сучасних технологій у навчальний, освітній процес. І, що найголовніше, така потреба є не скільки у теоретичному осмисленні, скільки потребує, на нашу думку, практичного впровадження. Хоча розробка нових дидактичних і концептуальних засад також є важливим науковим вектором у педагогіці.

Головними напрямами цього процесу мають стати:

• створення предметно-орієнтованих навчально-інформаційних середовищ, які дозволяють використовувати мультімедіа, системи гіпермедіа, електроні підручники тощо;

• освоєння засобів комунікації;

• навчання правил і навичок медіаграмотності;

• розвиток дистанційної освіти [1].

Навчання з використанням інноваційних технологій якісно перевищує класичну освіту – про це вже говорять численні дослідження [2, c.45]. Воно інтегрує процеси, які не можна об’єднувати в межах класичної освіти: навчання, працевлаштування, планування кар’єри, безперервна освіта. Власне сьогодні це є основні положення Нової української школи, які педагог має чітко усвідомлювати і на які має працювати.

Проте можемо спостерігати супротив у педагогічному середовищі – від неприйняття ідей та концепції НУШ, десь навіть до повного саботування. Тому надзвичайно важливим є позиція адміністрації навчального закладу, яка не намагається «залякати» педагогів, чи навантажити їх тим, що вони не розуміють. А ретельно, докладно та поступово пояснює особливості процесу, зміни, та чітко декламує кроки у цьому напрямку.

Не можливо здійснити інновацію, якщо вона залишиться тільки ідеєю [3, c. 82]. Суть у реалізації та отриманні результатів. Тоді інновація стає досвідом і створює місце для нових ідей та творчості – це логічне коло розвитку.

Із практичного досвіду Черкаського гуманітарно-правового ліцею можемо підтвердити вище зазначену тезу. Адміністрація навчального закладу протягом багатьох років створює демократичне середовище розвитку учителя, враховуючи його досвід, уподобання, зацікавлення, професійну спрямованість.

Інноваційна модель, яка останнім часом впроваджується у ліцеї, називається «методичні групи». Сенс полягає у тому, що різновікові педагоги, педагоги різних спеціальностей, різного стажу, об’єднуються навколо однієї методичної теми чи проблеми. Таким чином, ми провадимо не тільки в учнівському середовищі одну з позицій навичок 4К – кооперацію, але й між учителями. Адже у сучасному світі співпраця є основою для тих, хто хоче рухатись та розвиватись.

Відтак, у середині школи відбувається співпраця, яка є прототипом співпраці у світі. Працюючи разом, розкривається потенціал кожного на рівних – немає значення чи ти молодий спеціаліст, чи Заслужений учитель України. Учителі мотивують одне одного.

Якщо розглядається проблема стосовно учнів чи батьків, то учні стають «наші», а не «твої» чи «мої». Зменшується важіль директора чи адміністрації, бо учителі стають генераторами вирішення поточних питань чи проблем. Створюються лідери, учителі розвиваються, адже для вирішення ситуації практичних знань інколи буває замало.

У 2019 році на виставці Сучасні заклади освіти, ліцей здобув золоту медаль в секції «Соціалізація сучасної особистості».

 Наші учителі приймають постулати ліцею, адже це спрощує буденну методичну роботу до логічних алгоритмів, які приносять результат у вигляді перемог на предметних олімпіадах, у МАНі та інших конкурсах.

Підтримка Нової української школи в Черкаському гуманітарно-правовому ліцеї зумовлена розумінням важливості позицій, які оголошені в концепції – випускник має бути інноватором, патріотом та особистістю. З 1994 року у ліцеї впроваджувались різні навчально-виховні заходи на формування цих характеристик. Тому у підготований грунт благодатно впали нові зерна і ми можемо спостерігати зацікавлення учителями у продовжені вектору роботи ліцею, але щораз удосконалюючи здобуте.

Найголовніше поле для утілення різних педагогічних ідей ліцейного педагога – це територія роботи з учнями. Адміністрація надає учителям повну автономію, але основними є наступні напрямки:

****

Діти відчувають, що учитель «чує» їх, бачить що цікаво молоді та у відповідь готові допомагати та створювати нові та нові «точки зросту» як для учителя, так і для учня.

Підсумовуючи вищезазначене, може стверджувати, що позиції зазначені у концепції НУШ можуть бути корисними не тільки у напрямку учня, але й при правильному впровадженні – для учителя. В основі має бути демократичний принцип пропозицій співпраці на спільну мету. Основними управлінськими аспектами у цьому напрямку є: автономія учителів, довіра до особистих уподобань учителя, постійні тренінги, семінари на актуальні теми для закладу і учителя, відповідальність учителя за результат свого вибору. Але важливим також залишається і збереження традицій навчального закладу, особливо, якщо вони суголосні із сучасними інноваціями.

**Список використаних джерел:**

1.  Бабинюк О. Технології, методики навчання і виховання [Електронний ресурс] / Бабинюк Олександра. Режим доступу: [http://www.ippo.if.ua/index.php/2012-10-23-11-51-07/82-uncategorised/735...](http://www.ippo.if.ua/index.php/2012-10-23-11-51-07/82-uncategorised/735-111)

2. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології / І. М. Дичківська. – К.: Академвидав, 2004. – 218 с.

3.  Ковальчук Г. О. Активізація навчання в економічній освіті / Г. О. Ковальчук. – К.: КНЕУ, 2003. – 298 с.

4. Сухомлинський В. О. Вибрані твори : в 5 т. / В. О. Сухомлинський. – Київ : Рад. школа, 1976. – 654 с.

**Москаленко Т.М.,**

заступник директора з навчально-виховної роботи,

вчитель історії Богуславецького НВК

«загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів –

 дошкільний навчальний заклад»

 імені М.О. Максимовича

Золотоніської районної ради

**ІННОВАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПЕДАГОГА – ВИМОГА ЧАСУ**

Інноваційна культура особистості все більше й більше визначається сьогодні рівнем здатності тієї або іншої людини до творчого (продуктивного) й критичного (оцінюючого) мислення. Для вчителя – це вимога і виклик часу.

 Творче мислення – це таке мислення, результатом якого є відкриття принципово нового розв'язання якоїсь задачі. Критичне мислення є перевіркою запропонованих розв'язань із метою визначення галузі їх можливого застосування. Творче мислення спрямоване на створення нових ідей, а критичне виявляє їх недоліки. Зрозуміло, що для ефективного розв'язання інноваційних задач необхідні обидва види мислення. Проте частіше за все дослідники підкреслюють, що в тих сферах суспільно значущої діяльності, де неодмінною умовою є прояв особистих якостей, - в мистецтві, науці і, звичайно, у сфері освіти, - найважливішим чинником інноваційного розвитку сфери є певні якості особистості. Слід виділити, які саме якості, перш за все, необхідні для формування інноваційної культури педагога. Можна виокремити три групи таких властивостей особистості:

1) ставлення до дітей як до суб'єктів, які розвиваються;

2) культура людської взаємодії;

3) ставлення до себе як до суб'єкта, який розвивається [2].

 Професійна діяльність навчального закладу – це особливий різновид творчої інтелектуальної праці. Професіоналізм знань, професіоналізм спілкування, професіоналізм самовдосконалення забезпечують розвиток цілісної системи – професіоналізму діяльності педагога. В педагогічній діяльності ці структурні елементи взаємопов’язані і взаємозумовлені. Головними умовами професійного зростання вчителя є творча атмосфера закладу, постійне самовдосконалення, обмін професійними досягненнями з колегами, особисте задоволення працею, достойна заробітна платня, комфортні умови праці і стимулювання досягнень. Адже від рівня його професійної майстерності багато в чому залежить якість освіти [6, с.16-17].

 Сучасний вчитель – це дослідник. Дослідницька компетентність вчителя – це здатність педагога до вирішення дослідницьких задач на основі набутих сукупностей знань, умінь, навичок, досвіду, вмотивованої готовності особистості до самостійного здійснення дослідницької діяльності. Наслідком виконання дослідницької задачі являється культурне самовизначення, самоідентифікація педагога [1, с.20].

 Найвідоміший фахівець сучасності з мотивації А. Маслоу говорить про піраміду мотивів, розрізняючи у ній кілька рівнів. Крім первинних потреб у задоволенні природних інстинктів, прагнення безпеки, захищеності, існують і соціальні потреби. Мотиви, пов’язані із заробітком, завжди відігравали і відіграють зараз важливу роль у будь-якого виду організаціях. Але як тільки людина досягає певного матеріального рівня і почуває себе захищеною, ці мотиви поступаються місцем наступним рівням:

* Потреби у формуванні професійних умінь.
* Потреби у знаннях та вміннях.
* Потреби у підвищенні рівня компетентності.
* Потреби в інформації [5, с.24].

 Методична робота різних рівнів покликана формувати індивідуальну,

авторську, високоефективну систему педагогічної діяльності вчителя. Тому методична робота має бути спрямована на:

* збагачення знань педагогів;
* розвиток світогляду, ціннісних орієнтирів, що відповідає завданням оновлення школи;
* розвиток мотивів творчої діяльності;
* розвиток стійких моральних якостей особистості;
* розвиток сучасного стилю педагогічного мислення;
* розвиток педагогічної техніки, виконавського мистецтва, артистизму;
* розвиток емоційно-вольової саморегуляції [4, с.153].

 Процес змін неможливий без спільних зусиль. Важливу роль у становленні інноваційної культури педагога відіграє колектив. Команда є колективом людей, пов’язаних між собою єдиною діяльністю, відносини між якими характеризують сумісністю, здатністю до співпраці і взаємопідтримки [3, с.63].

Це має бути не лише сукупність індивідів, а команда однодумців. Саме така склалася в нашому навчальному закладі – творча, ініціативна, небайдужа. Ми разом реалізували дослідно-експериментальну роботу регіонального рівня за темою «Гармонізація суспільних та особистісних інтересів учнів на засадах творчої спадщини Михайла Максимовича в контексті національно-патріотичного виховання».

Завдяки знанням, отриманим вчителями школи на курсах, семінарах, тренінгах, конференціях, літніх школах, новій інформації, ідеям були ініційовані нові шкільні проекти:

* «Збудуємо школу життєтворчості»;
* «Сім чудес мого села»;
* «Імідж навчального закладу»;
* «Інноваційний музей Михайла Максимовича»;
* «Голокост на Золотоніщині»;
* «Ми за права людини в Інтернеті»;
* «12 європейських цінностей»;
* «Насиллю – ні!»;
* «Зруйнуймо гендерні стереотипи»;
* «Вивчаємо права людини»;
* «Вивчаємо усну історію»;
* «Історія мого роду»;
* «Кодекс безпечного освітнього середовища»;
* «Кар’єра із школи».

Всі ці проекти стали успішними, цікавими та оригінальними, деякі вже завершилися, а інші стали довготривалими. Вони вмотивували учнів, вчителів, активізували діяльність учнівського самоврядування, зробили шкільне життя насиченим, ціннісним, неповторним, особистісно та компетентнісно зорієнтованим.

Вважаю, що інноваційна культура педагога – динамічний процес осучаснення вчителя, що обов’язково має включати активну громадянську позицію, творчий пошук, постійне прагнення до розвитку, вдосконалення педагогічної майстерності, самоконтроль та високі ціннісні орієнтири.

**Список використаних джерел**

1. Норкіна О. Семантико-теоретичний аспект поняття «дослідницька компетентність» вчителя основної школи / О. Норкіна // Педагогічний вісник. – 2013. - № 4. – С.19-21.
2. Особливості формування інноваційної культури вчителя [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ua-referat.com> / Особливості\_формування\_ інноваційної культури\_ вчителя.
3. Пометун О., Середяк Л.,Сущенко І., Янушевич О. Управління школою, що змінюється. Порадник сучасного директора. – Тернопіль: Видавництво Астон, - 2005. – 192 с.
4. Управлінська діяльність в загальноосвітній школі [Навчально-методичний збірник] / За ред. В.В. Кузьменка, К.М. Товстухи. – Херсон: Айлант, 2004. – 164 с.
5. Чиркова С. Управління процесом зростання професійної компетентності педагогів / С. Чиркова // Педагогічний вісник. – 2018. - № 3. – С.23-26.
6. Чиркова С., Пастух Т. Розвиток професійної майстерності сучасного педагога як одна із умов процесу самовдосконалення / С. Чиркова, Т.Пастух // Педагогічний вісник. – 2017. - № 2. – С.16-19.

**Натальченко Н.М.,**

завідувач Ватутінського закладу дошкільної освіти №8

«Зірочка»загального розвитку

Ватутінської міської ради

**МОТИВАЦІЯ-ШЛЯХ ДО САМОРОЗВИТКУ ТА САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГА**

Загальновідомо, що головними тенденціями розвитку сучасного суспільства є інформатизація та глобалізація. Тому найсуттєвішою ознакою освітніх систем початку XXI століття є «тотальна інноваційність». Педагогічні колективи активно апробують вітчизняні та зарубіжні освітні технології, альтернативні традиційній, створюють авторські школи, розробляють й запроваджують в освітньо-виховний процес авторські навчальні програми, методичні технології.

Необхідно зазначити, що педагоги закладів дошкільної освіти завжди вирізнялися сприйнятливістю до всього нового. Інновації в педагогіці відображають складний і довготривалий процес, у якому беруть участь багато факторів, які на нього впливають. У всьому цьому провідне місце відводиться членам педагогічного колективу. У ситуації запровадження інновації особливо важлива професійна компетентність, в основі якої лежить особистісний та професійний розвиток педагогів і управлінців. Процес оновлення освіти організовується людьми. Отже, його проектування, запуск та підтримка будуть тим ефективніше, чим більше організатори інноваційної діяльності спираються на досягнення науки і потреби суспільства. А потреба особистісно-зорієнтованого підходу назріла давно, тим більше, щоб реалізувати завдання Базового компоненту дошкільної освіти. Ми бачимо, що в даний час в сферу інноваційної діяльності включені вже не окремі заклади дошкільної освіти та педагоги-новатори, а практично кожна дошкільна установа. Інноваційні перетворення набувають системного характеру. Створено нові типи, види і профілі закладів дошкільної освіти, нові освітні програми, що дозволяють забезпечити варіативність освітньо-виховного процесу, орієнтованого на індивідуальність дитини та запити його сім’ї.

Носіями педагогічних інновацій виступають, зазвичай, особистості творчі, які здатні до:

* рефлексії, тобто здатні до самопізнання, самовизначення й осмислення свого духовного світу, власних дій і станів, своєї ролі та місця у професійній діяльності
* саморозвитку в процесі активного впливу на зовнішній і внутрішній світ
* самоактуалізації як фактору безперервного прагнення людини до якомога повнішого виявлення та розвитку своїх особистісних можливостей
* професійного самовдосконалення – цілеспрямованої діяльності людини щодо систематичного формування та розвитку в собі позитивних і усунення негативних якостей особистості, у відповідності до усвідомлених потреб
* розвитку за допомогою самоосвіти – оновлення й удосконалення наявних у педагога знань, умінь і навичок з метою досягнення бажаного рівня професійної компетентності.

Виходячи з цього, для ефективного управління процесом самовдосконалення педагогів керівнику навчального закладу необхідно вирішити двоєдину задачу:

1. Створити необхідні мотиваційні умови повсякденної професійної діяльності, які будуть спонукати членів педагогічного колективу до самовдосконалення і тим самим формувати готовність до інноваційної педагогічної діяльності
2. Формувати (виховувати) у членів педагогічного колективу відповідні потреби і мотиви. (Мотив – це стійка внутрішня властивість особистості, яка зсередини спонукає її до здійснення визначених дій).

«Немає нічого більш нерівного, ніж рівне ставлення до нерівних» (Джон Кейнс). Отже, що ж мотивує наших працівників?

 Два типи мотиваційних чинників:

1. Внутрішні, пов’язані з винагородою, притаманною самому завданню або діяльності. Це мотивація, джерело якої всередині самого працівника. Така мотивація наймогутніша. Приклади: статус, визнання, ідеалізм, безпека та відчуття спроможності.

**Внутрішня мотивація-чотири наріжних камені**

|  |  |
| --- | --- |
| **Виробити відчуття вибору –** | **Делеговані повноваження, довіра, безпека, ясність, поінформованість** |
| **Виробити відчуття прогресу –** | **Співробітництво, проміжні етапи, святкування, заходи з метою вдосконалення** |
| **Виробити відчуття компетентності –** | **знання, позитивний зворотний зв’язок, визнання майстерності, виклики, стандарти** |
| **Виплекати усвідомлення значимості –** | **позитивне робоче середовище, бачення, мета, доречність, цільність завдань** |

2. Зовнішні, пов’язані з винагородою, джерело якої зовні від працівника. Це менш сильна мотивація, яка може навіть бути контрпродуктивною. До числа прикладів належать оплата, пільги, примус, покарання, похвала та просування по службі.

Проведені дослідження показують, що **основні мотиватори** працівників включають:

* Цікаву роботу
* Гідну оцінку виконаної роботи
* Відчуття того, що ти в курсі справ (інформація, рішення…)
* Знання того, що очікується
* Отримання конструктивного зворотного зв'язку щодо якості роботи
* Гарну зарплату та інші винагороди за якісну роботу
* Безпечність та стабільність роботи
* Можливості кар'єрного зростання

**Спільні демотиватори**

* Брак комунікації
* Мікроменеджмент
* Непослідовні або нечіткі стандарти/вказівки
* Нереагування на погану якість роботи
* Фаворитизм та інші нечесні практики
* Негативні або спонукальні поведінки (погрози…)
* Неадекватна зарплата

**Визнання та винагородження**

* Може бути неофіційним або офіційним

Неофіційні форми визнання включають такі речі:

* Усну похвалу (“Гарна робота!”)
* “Дякую”
* Прохання висловити свої погляди та ідеї
* Збільшення автономності у роботі та прийнятті рішень

Офіційні форми визнання включають такі речі:

* Сертифікат або почесний знак
* Додаткову відпустку
* Підвищення по службі, збільшення зарплати, премії
* Письмову подяку з занесенням до особистої справи
* Гнучкий графік роботи

**10 практичних способів умотивовувати та утримувати сильних виконавців**

1. Демонструйте довіру
2. Забезпечуйте більшу цілісність посад
3. Запроваджуйте більш складні завдання (виклики)
4. Заохочуйте працівників до того, щоб ті ставали експертами
5. Звільняйте від страхів
6. Поважайте гідність підлеглих
7. Реагуйте на погану якість роботи
8. Давайте повноваження, не займайтеся мікроменеджментом
9. Наймайте самовмотивованих людей

 10. Будьте гарним керівником

Отже, використовуючи дані способи окремо й інтегруючи їх, а також використовуючи індивідуальний підхід до кожного педагога, можна досягти високого якісного результату, тобто участі кожного педагога в процесі саморозвитку та професійного вдосконалювання своїх знань, умінь та навичок при здійсненні їхньої педагогічної діяльності. Наші реалії ( скрутне фінансове становище, низька освіченість суспільства, сумнівні моральні установки0 не дають в повному обсязі застосувати всі необхідні заходи із самовдосконалення педагогічних працівників. Удосконалення цих заходів і може стати результатом подальших наукових розвідок.

**Список використаної літератури**

1. Мурашко М. Менеджмент персоналу: Навчально-практичний посібник/

 Микола Мурашко,. - 2-ге вид., стереотип.. - К.: Знання, 2006.

2. Хміль Ф.Управління персоналом: Підручник/ Федір Хміль,. - К.:

 Академвидав, 2006.

3. Герасимчук A.A., Тимошенко 3.1., Шейко С.В. Філософські основи

 менеджменту і бізнесу.— К., 1999.

4. Щекин Г.В. Теория социального управления.— К., 1996.

**Новікова І.А.,**

заступник директора з навчально -виховної роботи

Кліщинський навчально – виховний комплекс «Дошкільний навчальний заклад – загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів»

 ім. М. П. Старицького Чорнобаївського району

**УПРАВЛЯТИ – НЕ ТІЛЬКИ КЕРУВАТИ:**

 **ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГА ШЛЯХОМ ПРОВЕДЕННЯ НЕТРАДИЦІЙНИХ МЕТОДИЧНИХ ЗАХОДІВ**

У нашому навчальному закладі вже давно звикли до проведення нетрадиційних форм методичної роботи. З 2014 року наш НВК працює за Концепцією Школи естетичного розвитку, де постійно відбувається застосування інноваційних форм і методів роботи для виконання завдань даної Концепції. Створені відповідні умови для усіх учасників навчально- виховного процесу. Особливу увагу приділяємо роботі з вихователями та вчителями щодо створення інноваційного середовища. Часто практикуємо проведення тренінгів, ділових ігор, естафет, квестів, консиліумів та ін. Це стимулює вчителів до активної професійної діяльності, сприяє всебічному розвитку, допомагає психологічно.

Пропоную власну розробку методичного заходу- естафета вчительських здивувань.

**Тема**: «Творчість вчителя – перший крок у здійсненні особистісно- зорієнтованого навчання»

**Мета:** ознайомити педагогів з принципами особистісно-зорієнтованого навчання; розкрити теоретичні основи; виробити практичні навички.

 **Хід заходу:**

**Ведуча:** Рада вас вітати на естафеті вчительських здивувань на тему: «Творчість вчителя – перший крок у здійсненні особистісно- зорієнтованого навчання»

**Вправа «Подаруй квітку»**

Уведучої на розносі квіти різного кольору виготовлені з паперу..

**Ведуча:** Оберіть квітку, яку б ви хотіли подарувати. А тепер подаруйте, по черзі, квітку своїй сусідці чи сусіду зліва та зробіть комплімент.

**Ведуча:** Ви, мабуть, помітили, що квіти, які ви один одному подарували різного кольору, а на столах стоять квіти у вазі. Займіть місцяза столом з квіткою такого ж кольору, яку вам подарували.

 **Презентація**

*Ознаки та принципи особистісно-зорієнтованого навчання*

**Вправа «Мозковий штурм»**

 **1 команда**

 Скільки людей тягнуло ріпку? (3)

 Який птах найменший у світі? (Колібрі)

 Скільки героїв зустрічав Колобок? (4)

 З якого посуду не їдять? (Пустого)

 У якому місяці найменше число днів? (лютий)

**2 команда**

· Коли ми дивимося на цифру 3, а говоримо 15? (3 год дня)

· Назвіть 5 днів підряд, не називаючи цифр і днів тижня? (позавчора іт.д)

· Якщо цю цифру перевернути догори ногами, то вона зменшиться на 3. Що це за цифра? (9)

· Який годинник показує точний час лише двічі на добу?(Поламаний)

· Якого каменя немає в морі? (сухого)

**3 команда**

· Скільки днів у високосному році? (366)

· Яка ягода найбільша у світі? (кавун)

· Хто був першим президентом України? (Кравчук)

· Яке молоко дає чорна корова? (біле)

· Скільки пальців на лівій нозі? (5)

**4 команда**

· Скільки хвостів у п’яти корів? (5)

· Комар – це тварина чи птах? (комаха)

· Якого кольору волосся у Колобка? (лисий)

· Чиї пташенята не знають своєї матері? (зозулі)

· Яка цифра об’єднає музику, райдугу, дні тижня та чудеса світу? (7)

**Вправа «Перевертні»**

Одним з найефективніших методів розвитку розумової діяльності є метод ТРВЗ (теорія розв’язання винахідницьких завдань). Однією з прийомів ТРВЗ є перевертні, коли слова відомих виразів, прислів’їв, загадок, пісень тощо змінюють на протилежні або близькі за значенням. Спробуйте відгадати деякі з них:

Померли в дідуся три сумних котуся.

(жили у бабусі два веселих гуся)

Або назва казки: Чорносмолка без трьох тролів (Білосніжка і сім гномів)

Приказка: Дід на ноги – корові важче (Баба з возу – кобилі легше.)

А зараз кожен отримає завдання створити власний перевертень, і ми всі разом спробуємо його відгадати.

**1 команда**

Розпрягайте хлопці коней

Та лягайте спочивать.

**2 команда**

Несе Галя воду,

Коромисло гнеться.

**3 команда**

Ой, минула вже зима

Снігу й льоду вже нема.

**4 команда**

Галя по садочку ходила

Хусточку біленьку згубила.

**Вправа «Якісне використання неякісних предметів»**

Ведуча: Творчість вчителя проявляється в уміннях знаходити вихід із різних ситуацій, якісно використовувати наочність, яка являється неякісною

Пропонується перерахувати варіанти використання у роботі з дітьми слідуючих матеріалів:

1 команда – пластикові пляшки

2 команда – використаний папір

3 команда - диски

4 команда – шматочки тканини

 **Вправа «Намалюй пісню»**

Ведуча: Свої образотворчі та музичні здібності ми зможемо проявити під час наступної вправи «Намалюй пісню». Від кожної команди потрібний представник, який володіє хистом до малювання. За допомогою маркера слід зобразити слова пісні, щоб інші могли її відгадати.

Пісні – І стіл : «Ой на горі два дубки…»,

 ІІ стіл: «Горіла сосна палала…»

 ІІІ стіл: «У лісі, лісі темному…»

 ІV стіл: «Ой у вишневому саду…»

**Вправа«Створи колаж»**

**Ведуча:** Учасникам кожної команди потрібно створити колаж з вирізок із журналу на задану тему:

І.Яким повинен бути , на вашу думку, творчий керівник

ІІ. Яким повинен бути творчий педагог

ІІІ. Якою повинна бути творча дитина

ІV. Якими мають бути творчі батьки

Кожна команда захищає і представляє свій колаж.

**Рефлексія.**

**Список використаної літератури:**

1. Ващенко Л. Інноваційні процеси в системі загальної середньої освіти: особливості управління // Освіта і управління. — 2001. №4. с. 59-68.
2. Григораш В. В. Методична робота в школі // Харків: Видавнича група «Основа» — 2010р.
3. Григораш В. В. Модель сучасної школи: адміністратору школи // Харків: Видавнича група «Основа» — 2010р.
4. Даниленко Л. І. Теорія і практика інноваційної діяльності загальноосвітній середній школі // Управління освітою. – 2001.-№3.

**РОЗДІЛ ІІ.**

**ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ**

**В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ**

**Бойко Н. І.,**

директор Шрамківської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів Драбівської районної ради Черкаської області

**ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНІМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ**

Нині, людство увійшло до третього тисячоліття, особливого значення набуло питання розвитку культури. Ця проблема постійно перебувала в центрі уваги найрізноманітніших наук – філософії, культурології, мистецтвознавства, психології, педагогіки тощо. Для того, щоб організаційна культура школи була справді живим, діючим елементом життя школи, вона має бути орієнтована на потреби вчителів, учнів, батьків, держави й суспільства. Справді культурним має бути і сам процес управління ЗНЗ – від його філософської, моральної платформи до організаційної, технологічної. Світовий досвід показав, що культура управління в результаті має культуру успіху, а значить - розвиток і високу якість. У процесі формуванні особистості є два головних аспекти – професійний і культурний. Вони характерні для всіх учасників освітнього процесу сучасної школи. Культурний учень – це продукт діяльності педагогічного колективу; культурний педагог – інтелігентна людина за своєю найвищою духовною сутністю із творчим і гуманним способом світобачення і світосприйманням; високоорганізований керівник ЗНЗ з високим рівнем організаційної культури – особистість, яка повною мірою втілює в життя основні принципи перебудови освіти та спонукає усіх учасників освітнього процесу підносити статус культури школи.

 Саме таким принципом керується адміністрація та педагогічний колектив Шрамківської ЗОШ І-ІІІ ступенів, який є культурним та освітнім осередком із добрими традиціями, висококваліфікованими вчителями. Сьогодні школа – це заклад освіти, де успішно втілюються інноваційні управлінські та педагогічні технології. Запорукою успішного впровадження управлінських та педагогічних технологій передусім стало матеріально-технічне забезпечення комп’ютерною технікою. Це наявність комп’ютерів у кабінетах інформатики, бібліотеці, вчителів початкових класів, кабінеті секретаря, у адміністрації школи та підключення до мережі Інтернет. Створено і постійно оновлюється сайт навчального закладу. Розвиток та вдосконалення професійної компетентності вчителя здійснюється через внутрішньошкільне управління, орієнтоване на людину та її потреби, відповідно до сформульованих цілей і завдань шкільного колективу, створюючи умови для забезпечення всебічного розвитку особистості кожного школяра і вчителя, та через мотивацію їх на ефективну, самокеровану, індивідуальну і колективну діяльність.

Щороку до першого жовтня Міністерство освіти і науки України разом з Академією педагогічних наук, творчою спілкою вчителів, педагогічним товариством проводиться Всеукраїнський конкурс «Учитель року. Учителі нашої школи є постійними учасниками та переможцями ІІ та ІІІ етапів цього конкурсу: вчитель музики Безвіконна Світлана Володимирівна - переможець районного конкурсу «УЧИТЕЛЬ РОКУ – 2013» у номінації «Музичне мистецтво»; вчитель історії Буряченко Олена Леонідівна - переможець районного конкурсу «УЧИТЕЛЬ РОКУ – 2016» у номінації «Історія»; учитель початкових класів Ященко Леся Вікторівна - переможець районного конкурсу «УЧИТЕЛЬ РОКУ –2017» у номінації «Початкове навчання»; вчитель Захисту Вітчизни Хоменко Валерій Борисович - переможець зонального та призер обласного етапу конкурсу «Учитель року -2019» у номінації “Захист Вітчизни”.

Педагогічний колектив брав участь у дослідно-експериментальній роботі «Організаційно-педагогічні умови підвищення якості освітніх послуг». Результати досвіду вчителів висвітлені у методичному посібнику «Аспекти взаємодії школи, сім’ї, громадськості в контексті досягнення взаємної довіри, гармонійних відносин та створення сприятливого середовища для надання нових освітніх послуг».

25-27 жовтня 2016 року у Київському палаці дітей та юнацтва відбулася виставка закордонних навчальних закладів «World Edu», організатором цього форуму були Міністерство науки і культури України, Національна академія педагогічних наук. Шрамківська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів презентувала свій посібник в номінації «Соціальне партнерство в контексті модернізації національної освіти». Директору школи Н.І.Бойко вручено золоту медаль і Диплом І ступеня, а навчальний заклад занесено до офіційного каталогу престижних навчальних закладів України.

Найпоширенішою формою співпраці школи є батьківське самоврядування, яким керує директор школи. На практиці це виглядає як обговорення за «круглим столом» звіту директора школи про те, що вже зроблено і що має бути реалізовано в найближчому майбутньому. У випадку виникнення проблем батьки спільно вирішують, які кроки потрібно зробити аби допомогти школі. Це сприяє не лише поліпшенню роботи навчального закладу, але й здійснюється співпраця, довіра, взаємодія між батьками та керівником навчального закладу. Батьківське самоврядування ставить одну загальну мету – зробити щасливою підростаючу особистість, яка входить у сучасне культурне життя.

Основні форми співпраці класних керівників з батьками: індивідуальна консультація - відвідування сім’ї учня, пропаганда сімейного виховання, виконання батьками педагогічних доручень, надання психолого-педагогічної консультації; дні довіри: батьки-лікарі, батьки-воїни, матері-майстрині; батьківські ринги – це одна із дискусійних форм (у старших класах) спілкування батьків і формування батьківського колективу; показові уроки для батьків та залучення їх до шкільних заходів - знайомство батьків з новими навчальними програмами, методика викладання вимоги вчителя, що дозволяють уникнути конфліктів, викликаних незнаннями і непорозумінням з боку батьків, специфіка навчальної діяльності; освітній салон "Допоможи першокласнику"; участь батьків в організації та проведення традиційних свят у школі; батьківський університет "Освіта для батьків".

Для ефективної життєдіяльності школи важливу роль починає відігравати соціальне партнерство. Окремо розглянемо соціальне партнерство у Шрамківській загальноосвітній школі І-ІІІ ступенів. Навчальний заклад, спираючись на досвід та традиції, спрямовує свою діяльність на співпрацю з представниками різних груп громадськості (органи державної влади, установи та організації району, громадяни селища, батьки). Ця співпраця допомагає передавати досвід роботи з окремих питань, дає змогу залучати більше коло зацікавлених осіб та організацій до модернізації навчального і виховного процесів, стимулює поглиблення довіри до якості освітніх послуг. Органи влади характеризуються якнайперші партнери навчального закладу. Завдяки цій взаємодії в нас зміцнилася матеріально-технічна база: комп’ютерний клас, мультимедійна апаратура, вихід в Інтернет, допомога в здійсненні поточних ремонтних робіт.

У 2018 році проведено утеплення зовнішніх стін Шрамківської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів за сприяння народного депутата України Вовка Віктора Івановича, голови районної ради Дзеги Володимира Дмитровича, голови райдержадміністрації Гайдая Івана Володимировича.

Не байдужий до своєї рідної школи і випускник – 1975 року Половко Микола Петрович, який допоміг провести реконструкцію начального закладу: установив склопакети, перекрив покрівлю і замінив двері в класних кімнатах та коридорі. Навчальний заклад співпрацює з керівниками сільського господарства: СТОВ «Лани Драбівщини», Шрамківським молочно-тваринницьким комплексом. Спільними зусиллями з ними та батьками створено освітній осередок для першого класу за Новою українською школою.

Як бачимо, сьогодення вимагає стратегії оновлення взаємодії школи з батьками, громадськістю, розширення тематики життєво важливих проблем, надання більшої щирості та відвертості зустрічам, бесідам, їх конструктивності, неформальності.

Однак, які б зміни не проходили, але школа не може справитися сама з найтоншим і найскладнішим завданням – становлення людини.

**Список використаної літератури**

1. Борзенко-Мірошніченко А.Ю. Моніторинг продукту освітніх проектів // Тези доповідей міжнародної конференції "Управління проектами в умовах глобалізації знань". Відповідальний за випуск С.Д. Бушуєв. – К.: КНУБА, 2006. – С. 21-22.

2. Биков В.Ю. Дистанційні технології навчання в сучасній освіті //Проблеми сучасного підручника: Зб. наук. праць / Ред. кол. - К.: Педагогічнадумка, 2009. - Вип. 5. - С. 15-22.

3. Зиза М. Стратегії в шкільному менеджменті. // Директор школи. – 2012. - № 6. – 61-64 с.

4. Люшин М.О. Проектна діяльність громадсько-активних шкіл. // Управління школою. – 2012. - № 10-12. – С. 2-37

 5. Марченко Л.Ю. Технології управління інноваційними процесами в умовах профільного навчання. // Управління школою. – 2012. - № 10-12. - С. 82-85

6.Сорочан Т. Нові категорії педгогіки: науково-методичний супровід // Шлях освіти, - 2002 - №3 15-19 с.

7. Ястребова В.Я. Соціально-педагогічні засади управлінської діяльності директора школи сільської місцевості. - Запоріжжя 2007.- С. 9-18.

**Сєдих С.О.,** заступник директора

з навчально-виховної та науково-методичної роботи

Скородистицької загальноосвітньої школи

І- ІІ ступенів «Школи життєтворчості»

 Іркліївської сільської ради

Чорнобаївського району Черкаської області

**УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЯМИ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ**

**«ШКОЛА ЖИТТЄТВОРЧОСТІ»**

Зміни в соціально-економічній сфері сучасного суспільства потребують суттєвих зрушень і в системі шкільної освіти. Сьогодні школа має забезпечити свого вихованця такими життєвими стратегіями, які б допомогли йому бути успішним у будь-який період життєдіяльності. Але здійснити таке важливе завдання може лише педагогічний колектив здатний до інноваційної діяльності під керівництвом адміністрації, спроможної до управління в умовах змін з урахуванням психологічних особливостей кожного окремого педагогічного працівника, індивідуальності учня, прагнень та потреб батьків учнів.

Сучасна українська освіта носить інноваційний характер. Керівник освітнього закладу повинен реалізовувати в управлінській діяльності завдання, визначені Концепцією нової української школи. Спираючись на педагогіку та психологію життєтворчості слід визначати основні характеристики управлінської діяльності керівника закладу освіти на сучасному етапі: професійність, науковість, аналітичність і прогностичність. Зараз кожен керівник повинен володіти засадами педагогічної інноватики, це надає йому можливість підвищити не лише результативність власної управлінської діяльності, а й привести заклад освіти до більш якісного функціонування, спрямованого на стабільний розвиток.[1,112]

Значна роль у створеннях і впровадженнях інновацій, відіграє особистість керівника закладу освіти та його готовності до здійснення інноваційної управлінської діяльності: сукупності специфічних управлінських принципів, функцій і технологій, в результаті яких забезпечується постійний розвиток закладу освіти, підвищується його конкурентоспроможність, а загалом метою інноваційної управлінської діяльності керівника є визначення перспективних напрямів розвитку закладу. Питання управління інноваційною діяльністю дослідно-експериментального функціонування освітнього закладу Скородистицька «Школа життєтворчості» розглядається через призму роботи над проблемою «Психолого – педагогічні умови формування та становлення позитивного іміджу Школи життєтворчості».

Інноваційна діяльність - один з напрямків, що зародився в ході пошуків нашою школою особливого шляху розвитку. Джерелами появи інновацій в роботі навчального закладу стали:

* досвід розвитку педагогічного та учнівського колективу

 Скородистицької школи життєтворчості протягом багатьох років;

* педагогічний досвід кращих інноваційних шкіл;
* інтуїція адміністрації та окремих творчих працівників школи;
* потреби регіону, країни щодо змін в сучасній освіті;
* потреба колективу працювати по-новому;
* останні нормативні документи, тощо.

Організовуючи інноваційну роботу в школі, ми враховували основні напрями змін в сучасній освіті:

1. Зміни в організації освітнього процесу - в змісті освіти та формах навчання.
2. Педагогіка партнерства – плідна співпраця вчителів, дітей та їх батьків на засадах взаємної довіри та поваги.
3. Нові стандарти і результати навчання, реалізація компетентнісного підходу.
4. Автономія школи і вчителя – правильний розподіл повноважень між рівнями управління, з урівноваженням прав вчителя та відповідальності за отриманий результат.

**Управлінський аспект**

1. Стабілізувати роботу управлінської та методичної структур, що працюють в режимі інновації.
2. Забезпечити наступність освітнього процесу.
3. Зміцнити взаємозв’язки між освітніми та науковими установами.
4. Залучити педагогів до інноваційної діяльності, співуправління, націлених на опанування якісно нової педагогічної практики.
5. Формування та підтримка корпоративного духу Школи життєтворчості.

 **Якість навчального плану**

1. Гарантувати наступність освітніх програм.
2. Опрацювати якісний навчальний план та навчальні програми у рамках допрофільної підготовки учнів та формування життєтворчої особистості.
3. Визначити особливості змісту компонента освіти Школи життєтворчості.
4. **Самореалізація здобувачів освіти**
5. Забезпечити засвоєння учнями обов’язкового мінімуму змісту відповідного рівня освіти на рівні нового Державного освітнього стандарту.
6. Забезпечення реалізації прав та можливостей дітей з особливими освітніми потребами.
7. Забезпечити позитивну динаміку розвитку учнів упродовж навчання.
8. Формувати позитивну мотивацію учнів до освітньо - пізнавальної діяльності.
9. Удосконалювати систему проективно-рефлексивного навчання на уроках – тріадах.
10. Створити належні умови для виявлення, підтримки здібних та обдарованих дітей.
11. Реалізація довгострокового проекту «Учень».

 **Ефективність роботи педагогічного колективу як єдиної команди, професійна компетентність вчителя**

1. Підвищувати якість освітнього процесу на основі впровадження сучасних освітніх технологій.
2. Удосконалити систему підвищення кваліфікації та самоосвіти педагогів, що сприятиме їх професійному зростанню, особистісному розвитку.
3. Реалізація довгострокового проекту «Вчитель».
4. Реалізація стратегії сучасного менеджменту педагогічного колективу.
5. Формування корпоративного духу Школи життєтворчості.

 **Культура та психологічний мікроклімат Школи життєтворчості**

1. Створити організаційно-педагогічні умови для соціальної і особистої самореалізації учнів.
2. Забезпечити розвиток особистісного потенціалу учнів в умовах взаємодії школи, сім'ї та громади.
3. Поліпшити умови праці вчителів.
4. Забезпечити психолого-педагогічний супровід учасників освітнього процесу.
5. Гарантувати умови, що сприяють збереженню і зміцнення здоров'я учасників освітнього процесу, створення умов комфортного перебування дитини в школі.

**Освітні ресурси:**

1. Розвиток та модернізація матеріально-технічної фінансової та ресурсної бази організації освітнього процесу.
2. Удосконалення інформаційно-комунікаційної підтримки освітнього процесу.
3. Реалізація Програми «Маркетингова діяльність школи в наданні якісно нових освітніх послуг».[3,39]

 Важливим в організації експериментальної діяльності в освітньому закладі є чітке налагодження зв'язків у системі управління експериментом. Модель управління експериментальною діяльністю, яка розроблена у попередньому дослідно-експериментальному дослідженні, дозволила нам виділити даний аспект на всіх рівнях діяльності. Одним із таких підходів, який є достатньо продуктивним у плані забезпечення ефективності управління навчальними закладами в умовах переходу до ринкової економіки, є підхід, пов'язаний зі створенням позитивного іміджу сучасного навчального закладу. Дану управлінську функцію відносимо до функцій стратегічного освітнього менеджменту, який пов'язаний з розробкою стратегії розвитку та діяльності навчального закладу. Перехід на програмно-цільове управління забезпечив нове бачення стратегій у формуванні та становленні позитивного іміджу навчального закладу. Випущено книгу «Стратегія формування позитивного іміджу школи життєтворчості», яка отримала визнання та призову нагороду на VІІ Міжнародному Фестивалі педагогічних інновацій та Диплом і Золоту медаль Міжнародної виставки «Сучасні заклади освіти - 2016».

 Сучасна школа має навчити дітей жити у світі, який постійно змінюєть­ся, спонукаючи їх самих виступати в ролі «носіїв змін». Мета управлінської діяльності – створити школу нового типу:місце, де дитина буде оточена теплом і турботою; школу, де дитину сприйматимуть як особистість із її неповторними задатками, інтересами й потребами; освітній центр, де вчителі прагнуть надати ін­дивідуальну педагогічну підтримку кожному учневі, створюючи сприятливі умови для його творчого розвитку; соціальний інститут, де виховують українця й громадянина світу; дитячий центр, де прагнення кожного учня роз­винути свій інтелектуальний потенціал реалізується під час проведення всіх позаурочних заходів; навчальний заклад, у якому кожна оцінка є ре­зультатом наполегливої праці, а бажання вчитися — неодмінною умовою перебування в школі; центр авангардної педагогіки, у якому панує новий стиль педагогічного мислення.[4,2] У такій школі цінують почуття незалежності, яке поєднується з відповідальністю за виконання своїх обов'язків, заохочують індивідуальні інтереси, шанують допитливість, потяг до знань. Освітня система повинна пере­орієнтовуватися на задоволення потреб індивідуального розвитку кожної дитини та реалізації педагогічних можливостей кожного вчителя.

**Список використаної літератури**

1. Даниленко Л.І. Управління інноваційною діяльністю в загальноосвітніх навчальних закладах: монографія/Л.І.Даниленко.-Міленіум, 2004. 258с.
2. Мокрогуз О.О. Управління інноваційними процесами в навчальних закладах. URL: [http://umo.edu.ua/imadges/content/nashi\_ vydanya/stud \_almanah/v\_1/34.pdf](http://umo.edu.ua/imadges/content/nashi_%20vydanya/stud%20_almanah/v_1/34.pdf). (дата звернення: 07.10.2018).
3. Співакова І.Б. Програма інноваційного розвитку ліцею: монографія/ І.Б. Співакова. Київ: 2017. 224с.
4. Паламарчук Т.С. Управління інноваційним процесом у загальноосвітніх навчальних закладах. URL: <http://tlaw.nlu.edu.ua/article/view/66302> (дата звернення: 07.10.2018).

**Сербіна А.М.,**

директор,

Хутірська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів

Черкаської районної ради Черкаської області

**КУЛЬТУРА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ПЕДАГОГА**

Організація праці вчителя – цеволодіння ефективними методами та засобами діяльності та її організації.

Вона містить у собі: раціональне використання робочого часу; професійних і особистих якостей, особливостей дитячого колективу, резервів суспільного оточення.

Організованою працю можна назвати лише за умови, коли вона ґрунтується на сучасних досягненнях науки та практики, на всебічному методологічному аналізі процесів праці, комплексному використанні факторів, які дозволяють досягти максимального результату. [2]

Учитель повинен добре (досконало) знати свій предмет, уміти передавати свої знання іншим, виділяти найголовніше, пояснювати й допомагати учням засвоювати, запам’ятовувати і, найголовніше, застосовувати отримані знання на практиці.

Освітній процес ефективний лише за умови активного взаєморозуміння між учителем і учнями та їх колективної творчої діяльності.

Суть організації навчальної діяльності полягає в умінні вчителя забезпечити творчу активність і самостійність учнів. Це набуває особливо важливого значення в сучасних умовах, коли об’єм необхідних для людини знань значно та швидко зростає. Проте вирішальним стає вміння школярів самостійно поповнювати свої знання, орієнтуватися в швидкому потоці інформації.

У сучасних умовах нової української школи актуальними завданнями є: здійснювати методичну розробку курсів нового покоління, змінювати освітні програми, брати участь у роботі фахової спільноти вчителів, обмінюватися методичними знахідками.

Ефективність праці вчителя залежить, насамперед, від умілого розподілу часу вчителем. Не слід перевантажувати вчителя звітністю, паперовою роботою.

Організація праці – це врегульоване поєднання у часі та просторі усіх елементів трудової діяльності для досягнення поставлених цілей. Слід виділити три основні етапи організації праці педагога за масштабом реалізації:

* на рівні країни (галузі освіти, області, територіальної громади);
* в закладі (його підрозділі)
* на робочому місці.

Культура організації праці педагогічного колективу визначається:

* його чисельністю та кваліфікацією
* розподілом та використанням робочого часу, що відводиться на виконання основних видів робіт;
* кількістю та якістю допоміжного персоналу;
* організацією робочого дня;
* розподілом обов’язків між членами колективу;

обладнанням і технічним забезпеченням робочих місць.

Від сучасного вчителя очікують дуже багато: не тільки вміти користуватися сучасними педагогічними технологіями, знати та любити свій предмет, але і володіти кращими людськими якостями, як писав наш чудовий український педагог В.Сухомлинський «віддавати серце дітям».

Удосконалення діяльності педагога тісно пов’язане з загальною організацією освітнього процесу в закладі. Важливим напрямом організації його праці є стимулювання творчих пошуків учителя. Успіх педагогічної творчості залежить від розподілу педагогічної праці. Такий розподіл праці вимагає від адміністрації долучитися до роботи щодо продуманого та цілеспрямованого підбору кадрів, чіткого розподілу посадових обов’язків, налагодження системи взаємодії в колективі. [1]. Високий рівень колективної творчості, раціоналізація форм та методів педагогічної праці можливі лише в тому колективі, де праця вмотивована, доцільно нормована, де на основі норм і планування здійснюється постійний контроль та облік.

Таким чином, культура організації праці створює передумови для успішної роботи, в результаті якої в колективі складається здоровий психологічний клімат, забезпечується усталений порядок здійснення освітнього процесу, що сприяє досягненню значної ефективності праці педагогів. Загальними стимулами, які мотивують учителя працювати краще, є: повага, самоствердження, почуття приналежності до спільноти, приємна робоча атмосфера, похвала, гнучкий графік роботи, відчуття себе як члена команди, можливість продукування ідей, можливість навчатися, кар’єра, товариські стосунки, визнання досягнень, винагорода, можливість працювати вдома, академічна незалежність, премії, творча атмосфера, почуття впевненості у майбутньому, співпраця з цікавими людьми, налагоджений робочий процес, довіра адміністрації тощо.

Педагогічна культура – це основа педагогічної майстерності. Педагог – людина високої культури, її носій, він виховує та творить культуру наступних поколінь. Дитина при спілкуванні з педагогом-майстром не помічає, що його виховують і навчають: йому просто хочеться знову і знову зустрітися з цікавою, доброю і мудрою людиною – Вчителем. [3]

Спілкування вчителя з дітьми визначається насамперед його особистістю, високими моральними якостями, любов’ю до дітей, його духовною щедрістю. Інструментом для досягнення успіху є педагогічний такт.

 Такт - це така форма поведінки, коли людина здатна іти на моральний компроміс задля високих моральних цілей. Загальний та педагогічний такт – поняття не тотожні: не кожна тактовна людина володіє педагогічним тактом.

 Педагогічний такт – це частина майстерності вчителя, це його вміння створювати по-педагогічному доцільний тон і стиль у спілкуванні з учнями. Учитель повинен мати почуття міри, що означає вміти дозувати свої засоби впливу, не допускати крайнощів у спілкуванні з вихованцями.

 Педагогічний такт включає в себе:

* повагу до особистості дитини;
* уважне ставлення до дитини;
* розуміння її психологічного стану.

Педагог повинен прагнути бути позитивним прикладом для своїх вихованців. Педагогічною спільнотою нашого колективу напрацьовано «Кодекс вчителя Хутірської ЗОШ І-ІІІ ступенів», де закріплено основні етичні норми.

1. Вчитель дорожить своєю репутацією.
2. Вчитель вимогливий до себе, прагне до самовдосконалення.
3. Вчитель не повинен втрачати почуття міри та самоконтролю.
4. Вчитель дотримується правил та норм української мови, не вживає грубих і образливих фраз.
5. Вчитель є чесною людиною, яка дотримується закону.

|  |
| --- |
| Вчитель Поради щодо взаємодії педагога з вихованцями1. Вибирай доцільний стиль спілкування, заснований на взаємоповазі.
2. Ніколи не принижуй гідності дитини, у тому числі за ознаками віку, статі, національності, релігії тощо.
3. Будь однаково доброзичливим до усіх вихованців.
4. Твоя вимогливість має бути позитивною і обґрунтованою
5. Розвивай у дітей самостійність, самоконтроль, бажання творити, співпрацювати, допомагати іншим.
6. Підвищуй мотивацію учнів, зміцнюй у них віру у власні сили та можливості.
7. Справедливо і об’єктивно оцінюй роботу учнів, не застосовуючи оціночних суджень.
 |

**Отже, педагогічний такт та етика педагога посідають чільне** місце в формуванні культури освітнього закладу. Процес розвитку дитини неможливий без усунення викликів, які можуть породжувати конфлікти, тому завжди є потреба налагоджувати стосунки між учасниками освітнього процесу. в ході цього процесу виникає об’єктивна необхідність регулювати взаємовідносини учасників педагогічної. Етика педагога має вирішити багато важливих завдань, що формують особистість учня, виховують чесність, порядність, готовність до самостійного життя.

**Література:**

1. Щербань П. Сутність педагогічної культури//Вища освіта України. – 2004.

2. Якунин В. А. Педагогическая психология. – СПб.: Полиус, 1998. – 639с.

3. Мамрак А. В. Українське документування: мова та стиль. – Київ, 2004.

**Цюра К.О.,**

директор Домантівського НВК
 «загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів – дошкільний
навчальний заклад» Золотоніської районної ради Черкаської обл.

**ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ В СІЛЬСЬКИХ ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ**

У новій редакції Закону України «Про освіту», що набув чинності у вересні 2017 року, інноваційність зазначена в числі ключових компетентностей [1, стаття 12], необхідних кожній сучасній людині для успішної життєдіяльності. Саме формування цих компетентностей забезпечує досягнення мети повної загальної середньої освіти. Законом інноваційність поставлена поряд з вільним володінням державною мовою, що вказує на її важливу роль в житті і розвитку сучасного суспільства.

 Інноваційність несумісна з консервативними методами освіти. Тож освітній процес в навчальному закладі має буде організовано з врахуванням співвідношення інноваційного підходу з традиційними стратегіями навчання. Більше того, розвиток освіти на сучасному етапі взагалі неможливий без інформаційних, технічних та організаційних інновацій [2, с. 24]. Але в умовах сільських закладів освіти є цілий ряд обставин, що стримують впровадження інновацій в освітній процес. І тому проблема створення ефективної моделі управління інноваційною діяльністю в закладах освіти є особливо актуальною для сільських громад.

 В цілому, вся проблематика інноваційної діяльності в сільських школах зводиться до двох великих груп: проблеми інфраструктури і людський фактор. До інфраструктурних можна віднести технічну відсталість закладів освіти: повільний і нестабільний доступ до мережі Інтернет, недостатню кількість сучасних технічних засобів (інтерактивних дошок, та навіть звичайних комп’ютерів) тощо. Під людським фактором мається на увазі середовище існування як педагогів, так і їх виконавців. Звичайно ж, в повсякденному житті інновації справляють на жителя села значно менший вплив, ніж на мешканців мегаполісів.

 Василь Кремень зазначає, що в Україні є ще багато людей, які пам’ятають, як обробляти землю волами та кіньми [3, с. 12]. Серед старшого покоління багато хто може розповісти про часи, коли в школу доводилося ходити за багато кілометрів, а подекуди така реальність ще існує навіть сьогодні. За життя одного покоління сталися разючі зміни, і сучасне українське село – це поєднання контрастів. Тут вільно співіснують застарілі вікові традиції і надсучасні технології. Ручна праця і автоматизація, паперові газети та соціальні мережі, запряжені у вози коні і електромобілі, хатинки під солом’яними стріхами і котеджі з системами «розумний будинок» - все це створює строкату, але по-своєму гармонійну композицію. І освітній процес в такому середовищі неминуче набув контрастних рис. Тому в сучасній сільській школі інноваційна діяльність органічно доповнює традиційний підхід до освіти.

Ю.Завалевський [4] зазначає, що головною рушійною силою інноваційної діяльності є вчитель, адже суб'єктивний чинник є вирішальним під час впровадження і поширення нововведень. В організації управління інноваційною діяльністю саме вчитель є суб’єктом, відповідальним за результат процесу, саме від вчителя залежить ефективність досягнення мети. Готовність до інноваційної діяльності є внутрішньою силою, що формує інноваційну позицію педагога. Саме вчитель проектуватиме і впроваджуватиме нові педагогічні технології в організацію навчальної діяльності учнів. Такі технології мають забезпечувати поєднання репродуктивних методів здобуття учнями готової інформації з інноваційними, наприклад, з методами проблемного навчання, за яких діяльність школярів має пошуковий, творчий характер. Нові технології відрізняються від традиційних максимальною індивідуалізацією та оптимальним управлінням педагога, що потребує певних змін в організації всього навчально-виховного процесу [5].

Таким чином, основними засобами управління інноваційною діяльністю є розподіл та кооперація праці педагогів, узгодженість дій педагогічного колективу – і саме це залежить від координування, як однієї з форм управління, яке здійснює адміністрація навчального закладу. У результаті, досягається гармонія між системами освітнього процесу, яка полягає в пропорційному поєднанні різних парадигм, методів та підходів. І традиційні, і інноваційні методики у випадку правильної організації управління освітнім процесом, демонструють синергічний ефект – коли сукупний вплив факторів набагато перевищує суму впливу кожного з них окремо.

Іншою, не менш важливою, функцією управління, є функція контролю і оцінювання. Як в інноваційному, так і в традиційному, процесах використовуються такі види оцінювання, як початковий, поточний та кінцевий. Важливу роль у системі контролю результатів інноваційної діяльності мають критерії та показники оцінювання – вони мають бути зрозумілими, об’єктивними і достатньо інформативними для подальшого аналізу.

**Список використаної літератури**

1. Закон України «Про Освіту», портал «Законодавство України» Верховної ради України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

2. Клеха Л. Управління інноваціями / Л. Клеха // Директор школи. – 2010. – № 40

3. Кремень В. Інноваційність і освіта / В. Кремень // Рідна школа. - 2012. - № 4-5. - С. 7-12.

4. Завалевський Ю.І. Дослідно-експериментальна робота з оновлення змісту освіти та підвищення її якості на базі навчальних закладів: інформаційно-аналітичний довідник/ Ю. І. Завалевський. – К.: Мандрівець, 2011. - 384 с.

5. Андрюханова В.М. Сучасні підходи щодо вирішення проблеми підготовки вчителя до інноваційної діяльності / В.М. Андрюханова // Управління школою. – 2004. – № 34. – С. 7.

**РОЗДІЛ ІІІ.**

**ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ШКОЛИ**

**Коваль В.І.,**

завідувач дошкільним навчальним

закладом загального розвитку «Сонечко»

Золотоніської міської ради та виконавчого комітету

**СТАНОВЛЕННЯ КЕРІВНИКА**

Сьогодні навчальний заклад функціонує в дуже мінливому світі, який характеризується такими показниками: стрімкі темпи соціально-економічних змін; зростання мобільності, інноваційності та технологічний розвиток; переривчастість змін несподіваною зміною напряму, розходження з існуючими тенденціями; зростання складності повсякденного життя, соціальної та економічної сфер; непередбачуваність соціальних та економічних моделей майбутнього, нестабільність. [1, с.6]

Тому робота дошкільних закладів надзвичайно ускладнюється. Ситуацію важко розуміти, контролювати і майже неможливо утримувати стабільною, усталеною. Звідси вміння мислити стратегічно, передбачати ризики і максимально нівелювати їх впливи є однією з головних компетенцій менеджерів освіти. [3, с.8]

Ваша діяльність пов’язана з потребою керування людьми? Ви гідні співчуття. Тут себе зрозуміти не можеш – не те, що розібратися в сутінках чужої душі, тим паче коли цих душ багато: примхливих, образливих, яким до вподоби незалежність і ласка.

***Що являє собою керівник*?** Чи може будь-хто стати керівником? Теоретично – так, на практи­ці – ні. Багато людей не здатні або не бажають пристосовуватися до вад керування. [2, с.6].«Керувати – спонукати до дії й удосконалювати команду для досягнення погоджених цілей».

***Що означає бути чудовим керівником?*** «Керівниками народжуються, а не стають». Чи правильно це? У будь-якому разі керівник має бути наділений певними якостями, які можна розвити, але які не можна прищепити на порожньому місці: забезпечення чіткого керівництва; підтримка двостороннього спілкування; готовність навчати на практиці і підтримувати людей; забезпечення об’єктивного визнання; установлення регуляторів поводження; розуміння фінансових наслідків рішень; підтримка нововведень і нових ідей; за потреби пояснення стислих директив; постійний доказ високого рівня порядності.

***Якості керівника*** можна оцінити за трьома групами: характер; навички; знання.

***Характер*** (порядність, гнучкість, відкритість, рішучість, надійність, неупередженість, захопленість, багата уява, гумор).

***Навички***спілкування, слухання, мотивування, делегування, запровадження нововведень, запровадження практичного навчання, планування, контролювання, вплив.

***Знання*** *в*ад співробітників, політики закладу, методики процесу, цілей і завдань.

Щоб керувати ефективно, важливо користуватися повагою своїх співробітників, колег-керівників і начальників. Якщо ви не застосовуєте на практиці принципів відкритого спілкування і не виявляєте цілеспрямованості, у вас не буде шансу заслужити повагу. Репутація надійності запрацьовується постійним виконанням даних обіцянок, а також здійсненням рішень і дотриманням їх. Коли люди дізнаються, що ви не розголошуєте конфіденційних повідомлень, ви здобуваєте їх довіру. Повага буде результатом постійної відповідності усім чотирьом сходинкам визнання. [2, с.9]

Перш, ніж намагатися керувати іншими, важливо дізнатися, як керувати самим собою. Якщо ви – неорганізована людина, яка легко піддається впливу з боку, людина, яка швидко змінює погляди, здійснює невмотивовані вчинки і піддається швидким змінам настрою, ви не доб’єтеся поваги і довіри своїх співробітників. У керуванні собою важлива не кількість часу, який ви витрачаєте на активну діяльність, а те, що ви робите протягом цього часу. У розрахунок включено саме якість, а не кількість.

Керівники мусять вчитися. Багато в чому керування собою – це ви­знання своєї недосконалості і готовність вчитися і пристосовуватися.

Важливою частиною керування собою є здатність аналізувати свої сильні і слабкі сторони. Складіть перелік запитань, у яких ви розбирає­тесь, і другий перелік – тих галузей, знання яких вимагає досконалості. Будьте чесні, не обманюйте себе. Зосередьтеся на поповненні знань там, де більше прогалин. Не бійтеся просити допомоги в інших, заздалегідь установивши їх компе­тентність. Прочитайте книжки з майстерності керування, застосувавши їх для власної користі.

***Як керувати запровадженням нововведень?***

Вам, керівникові, потрібно спонукати своїх співробітників висувати ідеї і пропозиції. Урешті-решт, нові ідеї не є вашою єдиною прерога­тивою, у інших можуть бути кращі рішення. От через це може бути досягнуто: спонукання до того, щоб співробітники розповідали вам про свої ідеї будь-коли; вислуховування без зауважень, критики чи оцінок; обговорення виконання рішень; розгляд всіх «за» і «проти»; прийняття і запровадження в життя відповідних ідей і рішень.

**Щоб сприяти генеруванню нових ідей:**

* проведіть дослідження під усіма можливими кутами зору;
* перелічіть всі підходи, не даючи оцінки;
* переключайтеся з проблеми на проблему;
* дайте вашій думці вийти за рамки звичайного і поглянути на си­туацію іншим, очевидно неприйнятним, способом;
* записуйте свої ідеї і думки.

**Щоб бути результативним новатором, потрібно:** мати чітке бачення результатів; чітко визначити цілі і вигоди; навести переконливі докази по суті запитання; дістати підтримку від можливо більшого числа людей; набратися хоробрості підбити підсумок ризику; правильно себе повести, спонукуючи людей діяти; знайти сили мобілізувати людей і ресурси; бути здатним справитися з перешкодами й опором; мати силу характеру, щоб заволодіти міцністю руху.

**Правильне керування запровадженням нововведень:** мислити творчо; спонукати співробітників до пропозиції нових ідей; не бути критиком чи суддею; організувати сеанси «мозкової атаки»; бути готовим спробувати щось незвичайне; докласти всіх зусиль для запровадження нових ідей у життя.

**Список використаної літератури:**

1. В.Кириченко, Г.Колганич. Менеджмент змін для навчального закладу // Практика управління закладом освіти. – 2010. - №3
2. Дитячий садок: управління/Упоряд. Т.Вороніна. – 2-ге вид., без змін. – К.: Вид. дім «Шкіл. світ»: Вид. Л.Галіцина, 2006. – 128с.
3. Мистецтво управляння ДНЗ/уклад. Л.А.Шик. – Х.: Вид.група «Основа», 2013. – 441с.

**Фещенко О.В.,**

учитель української мови та літератури

Тальнівського НВК «загальноосвітня школа І-ІІІ

 ступенів №1-гімназія» Тальнівської міської ради

Тальнівського району Черкаської області

**ІННОВАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПЕДАГОГА ЯК ОДИН ІЗ ЧИННИКІВ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Існує сотні визначень поняття «культура», багато різних концепцій та пояснень. Видатний культурознавець ХХ століття М.К.Реріх тлумачить сутність цього поняття так: «культ» – шанування, «ур» – світло, тобто шанування світла. Культура – це освіченість, духовність. [2, с.11 ]

У тлумачному словнику українського мови культура визначається як «сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людством протягом його історії», будь-яке покоління може розвиватися на підставі осмислення та розвитку культурних надбань попередніх поколінь. Отже, культура динамічна. І в цьому аспекті її трактують як засіб організації діяльності та взаємодії.

Є три основних рівні культури: культура суспільства, організації й індивіда. Культура організації, в тому числі й ЗНЗ, формується під впливом культури суспільства і залежить від культури індивіда.

Культура загальноосвітнього навчального закладу – це система відносин між усіма членами колективу, учнями, адміністрацією. Кожна школа унікальна, тому культура кожного навчального закладу буде різна. Вона залежить від культури учасників освітнього процесу: педагогів, учнів, батьків, обслуговуючого персоналу; від організаційного клімату.[7, с.9 ]

Культура загальноосвітнього навчального закладу передбачає наявність стрижневої ідеї, яку підтримують усі елементи структури. Ідея нашого освітнього закладу - формування системи навчання та виховання учнів, спрямованої на підготовку інтелектуально розвиненого свідомого українця [6, с.4].

Тальнівський НВК – учасник проекту «Інноваційні школи Черкащини», тому формування інноваційної культури педагога є одним із основних напрямків роботи. Адміністрацією школи розроблено програму і модель подальшого розвитку. Модель має назву «Школа свідомого українця». Кінцевий результат роботи всього педагогічного колективу – це випускник, свідомий громадянин, патріот своєї держави, активний учасник громадсько-політичного життя країни, здатний до самоосвіти та самовдосконалення.

Усі педагоги активно долучилися до виконання завдань Програми. Школа забезпечена високваліфікованими кадрами, які постійно підвищують рівень своєї майстерності. Крім щорічний курсів підвищення кваліфікації, педагоги беруть участь у вебінарах, конференціях, семінарах. Своїми доробками діляться на сторінках фахових видань, сайтах, Інтернет-порталах. Для втілення ідей НУШ учителі початкових класів проходили курси на платформі EdEra. Кожен учитель нашої школи усвідомлює потребу змін в освіті, розуміє, що зміни потрібно починати з себе.

В рамках проекту «Інноваційні школи Черкащини» освітній заклад отримав три мультимедійні комплекси, цифрове вимірювальне обладнання, що дає змогу проводити уроки на більш сучасному рівні. Учителі школи активно використовують новітнє обладнання на уроках, під час проведення лабораторних робіт, пізнавальних заходів. Учні разом зі своїми наставниками беруть участь у різноманітних проектах, використовуючи цифрові вимірювальні комплекси Einstein. У 2018 р. за проект «Цікавий світ. Електричні імпульси в живих організмів» команда Тальнівського НВК була нагороджена дипломом ІІ ступеня на Всеукраїнському навчально-дослідницькому конкурсі для закладів освіти «Digital measurement 2018».

Вже два роки поспіль НВК забезпечується конструктором LEGO. Обладнано кабінет робототехніки: встановлено столи, ігрові поля, шафи для конструкторів. Робототехніка – це інноваційна основа для навчання та здобуття практичних навичок з різних предметів таких, як інформатика, математика та фізика. Це ще один напрямок впровадження STEM-освіти у нашій школі. Тренерами створено 2 команди: початкових класів і 5-9 класів, які взяли участь у Черкаському регіональному фестивалі з робототехніки і здобули ІІІ місце в одній із номінацій. Діти охоче відвідують гурток робототехніки.

Бібліотека Тальнівського НВК оснащена сучасним комп’ютером і ноутбуком, озвучувальною і множильною технікою, забезпечена виходом в Інтернет, на її базі створено інформаційно-ресурсний центр.

У школі працює творча група, до якої входять учителі різного фаху: вчителі математики, фізики, хімії, української мови та літератури. Головна мета – втілення інновацій в освітній процес школи, створити єдиний інформаційний простір. Учасники групи пройшли курс навчання з хмарних технологій за 108-годинною програмою в проекті «Office 365» і отримали відповідні сертифікати. Ця робота продовжується.

Сучасні діти, які живуть в епоху цифрового обладнання, не сприймають формального підходу до навчання. Їхній кругозір набагато ширший за кругозір своїх однолітків, які навчалися у 2000 роках. Тому шкільна освіта має базуватися на нових інформаціно-комунікаційних технологіях, без яких неможливо реалізувати Концепцію Нової української школи. Майбутнє за технологіями. Перші класи нашої школи оснащені інтерактивними дошками, проекторами, ноутбуками та іншими засобами навчання. Діти люблять пораду, наставництво, тому педагоги організовують навчання на основі діяльнісного, компетентісного та партнерського підходів.

 Інноваційна культура нашої школи базується на таких цінностях, які виражають внутрішній зміст школи: довіра до вчителя; відповідальність за результат; відкритість; традиції.

Ціннісні парадигми інноваційної культури нашого освітнього закладу відображаються у творчості педагогів, вони беруть участь в самоорганізації та самоуправлінні спільною діяльністю, взаємному контролі, з’ясуванні загальних цінностей і цілей. Наслідок формування загальних цінностей і цілей колективу – позитивний імідж освітнього закладу. Одним із засобів утвердження позитивного іміджу є колективна відповідальність за результати та високу ефективність освітнього процесу, всебічний розвиток та використання індивідуального та групового потенціалу кожного вчителя школи.[5,с.32]

Отже, педагог в освітньому процесі відіграє одну з найважливіших ролей, оскільки він аналізує та застосовує інновації у навчально-виховній діяльності. Результатами інноваційної діяльності вчителів є нововведення, що позитивно змінюють систему освіти, напрями її розвитку.

**Література:**

1. 1.Бех І.Д. Виховання особистості: у 2-х кн. Кн. 1: Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади / І.Д. Бех. – К.: Либідь, 2003.– 280с.;
2. 2.Болганина В.С. Культурологічний підхід до управління школою/ В.С.Болгарина. – Х.: Вид. група «Основа», 2006. – 112с.;
3. 3.Закон України про освіту;
4. Ковалевський С. методи вивчення та структура культури організації / С.Ковалевський, О. Медвєдєв, Г.Хаєт // Підручник для директора. – 2008. – №18
5. 5.Організаційно-педагогічні засади інноваційного розвитку загальноосвітнього навчального закладу : монографія / [Г. Д. Щекатунова, В. В. Тесленко, К. В. Гораш та ін.] ; за наук. ред. Г. Д. Щекатунової. – К. : Педагогічна думка, 2013. – 264 с.
6. Програма перспективного інноваційного розвитку Тальнівського НВК «загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №1-гімназія»;
7. 7.Черновол-Ткаченко Р.І. Техніка управлінської діяльності / Р.І.Черновол-Ткаченко – Х.: Вид.група «Основа», 2014. –272с.

**Чернова Л.І.,**

директор Драбово-Пристанційної

загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів

Драбівської районної ради Черкаської області

 **ОСОБЛИВОСТІ ПОБУДОВИ ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ, СФОКУСОВАНОЇ НА РОЗВИТОК КОЖНОГО УЧНЯ**

Відомо, що поняття шкільної культури могло зародитись і бути потрібним тільки в країнах із високою автономією закладів освіти і відносною самостійністю фігури директора.

Відвідуючи «круглі столи» з теми: «Шкільна культура», я зіткнулася з проблемою початкового нерозуміння цього терміна, коли під час обговорення стандарту «Шкільна культура» учасники-учні навперебій починали розповідати про свою ввічливість, учителі про рівень вихованості дітей, представники адміністрації – про години спілкування, а батьки – про культуру в родині. Звичайно, те, що учні вітаються до незнайомої особи, яка переступає поріг закладу освіти, становить важливий елемент культури закладу, але це лише невеликий її сегмент. Культура закладу освіти – куди глибша річ, яку важко розпізнати відразу з першим приходом до закладу освіти, а тим більше виміряти й оцінити.

Оцінювати культуру закладу освіти надзвичайно важко. І не тільки тому, що її компонентами здебільшого є абстрактні і важкі до вимірювання поняття (норми, цінності, стереотипи, налаштування, переконання, інтереси), а й передусім тому, що, навіть знайшовши спільні показники і критерії, можна легко загубити те, що становить суть культури закладу освіти, - неповторність, унікальність кожного закладу освіти. Над цією проблемою десятиріччями працюють європейські й американські науковці, виявляючи маркери культури закладу освіти і сперечаючись, наскільки репрезентативними вони є. Серед таких маркерів – «герої школи» (особи які користуються авторитетом в організації), способи їх вшановування, ритуали й церемонії, бувальщини та легенди, предмети й артефакти (стіннівки, стенди, музеї, вивішені в публічних місцях гасла), усне і писемне мовлення тощо.

Навіть якщо заклад освіти формально не належить до громадсько-активних , але живе за принципами активної співпраці з громадою, раджу провести самооцінювання своєї діяльності – хай навіть не за всіма міжнародними стандартами, а принаймні за одним з них. Стандарт «Культура закладу освіти» належить до тих універсальних і багатоаспектних, що відображає діяльність закладу освіти на трьох основних рівнях:

1. Надання освітніх послуг (компетентнісний підхід, методики викладання);

2. Керування закладом освіти (ухвалення рішень);

3. Клімат у закладі освіти (рівень відповідальності й демократизму).

Для початку ми скористалися опитувальником «Якою повинна бути комунікація в нашому закладі освіти?», де взяли участь вчителі, учні та батьки, які дали відповіді на запитання:

* Як ти розумієш, що ти в крутій школі?
* Які правила варто ввести у спілкуванні з однокласниками?
* Які повсякденні вчинки однокласників викликають у тебе повагу?
* Що ти вважаєш хорошими манерами?
* Опиши бажане спілкування з учителями?
* Яка манера поведінки учителя викликає у тебе повагу?
* Яким ти бачиш вирішення суперечки?
* Який спосіб висловлювання емоцій ти вважаєш максимально коректним?

Ми визначили три пріоритетні напрямки роботи закладу освіти.

1. Масштабне технічне перетворення закладу освіти.

2. Підвищення якості освітніх послуг закладом освіти та забезпечення їх відповідності національним, європейським і міжнародним стандартам і вимогам.

3. Мовленнєва культура здобувачів освіти.

Поставили чіткі цілі для їх виконання та терміни виконання, зокрема, по першому напрямку – це забезпечення кабінету інформатики та навчальних кабінетів презентаційними комплексами, створення Інтернет-бібліотеки, регулярне вдосконалення локальної мережі Інтернет та розширення технічної бази закладу освіти;

По другому напрямку – це безперервний процес підвищення кваліфікації вчителя, надання додаткових освітніх послуг закладом освіти здобувачам освіти (в тому числі і платних), задоволення інтересів і потреб здобувачів освіти, формування ціннісних орієнтацій;

По третьому напрямку – охарактеризувати основні аспекти культури мовлення, зробити моніторинг формування вмінь і навичок із культури мовлення здобувачів освіти за віковими особливостями, представити систему вправ для вдосконалення мовленнєвої комунікації здобувачів освіти.

Використавши метод Світового кафе провела педраду у вигляді фасилітації на тему: «Мовленнєва культура здобувачів освіти», де виробили цілі у форматі фасилітації:

* удосконалення комунікативної культури здобувачів освіти;
* збагачення словникового запасу;
* формування правильного, емоційного і виразного мовлення;
* удосконалення комунікативних умінь здобувачів освіти;
* розвиток творчих здібностей; здобувачів освіти;
* розширення кругозору здобувачів освіти;
* створення атмосфери для активної мовленнєвої практики, яка буде сприяти підвищенню культури мовлення.

Як я досягла свої цілей, використавши метод проведення – Світове кафе?

1. Стимулювала кожного учасника.

2. Кожен учасник розумів, навіщо він тут?

3. Створила безпечне комфортне середовище – фундамент плідного обговорення.

4. Визначила декілька шляхів вирішення проблеми. Залучила до обговорення всіх учасників.

5. Створила атмосферу спільної дії.

6. Дала можливість учасникам поділитися власними знахідками і загальним баченням теми педради.

7. Отримала зворотній зв'язок і аналіз інформації.

8. Відбили підсумки.

 Колегіально визначили стандартні шляхи побудови організаційної культури закладу освіти, сфокусованої на розвиток кожного учня. Культура закладу освіти може бути орієнтована на ролі (в центрі уваги вимоги та правила) завдання, на людину, на владу.

 Елементам культури навчають або нові члени колективу засвоюють їх шляхом спостереження, спілкування та досвіду. Зміни в культурі закладу освіти відбуваються повільно і складно. У процесі перетворення досить радикально можна змінити структуру, змінити спосіб мислення всього колективу і поведінку людей, але не в короткі терміни. А.С.Макаренко вважав, що як що прийшли влаштовуватися на роботу дві вчительки – одна молода, малодосвідчена, інша – зрілий, сильний професіонал, зі сформованими поглядами і установками, треба брати молоду, яка сприйме культуру колективу і систему його вимог.

 Провівши певну роботу по темі, ми визначили для себе критерії побудови організаційної культури закладу освіти:

* усвідомлення себе і свого місця;
* комунікаційна система та мова спілкування (використання усної, письмової, невербальної комунікації, «телефонного права», жаргон, абревіатури, жестикуляції) ;
* зовнішній вигляд (різноманітність уніформ і спецодягу, ділових стилів, охайність, зачіска);
* звички і традиції в області харчування;
* ставлення до часу і його використання (дотримання часового розпорядку);
* взаємини між людьми (за віком і статтю, статусом і влади, мудрості й інтелекту, досвіду і знань, рангом і протоколу, релігії і громадянством);
* цінності (що люди цінують у своїй організаційній діяльності, як набір орієнтирів у тому що таке добре і що таке погано);
* віра у щось і ставлення чи прихильність до чогось;
* процес розвитку учасників освітнього процесу;
* етика і мотивування;

Культуру своєї організації люди помічають тільки тоді коли хтось починає це критикувати, коли система починає працювати погано або відбуваються великі зміни (наприклад злиття двох шкіл). Аналіз культури закладу освіти вимагає багато часу і зусиль. Уклад життя школи – це підвалини шкільного життя: загальна концепція, філософсько-антропологічні основи, цінності, цілі і пріоритети, демократичність і правова захищеність, відкритість і гнучкість, клімат взаємин, розподіл відповідальності.

***Список використаної літературита електронні ресурси***

1. Баумгартнер-Шаффер М., Бруднік Е., Фіалковська Е., Кендрацька-Фельдман Е., Овчарська Б., Зелінська М., Шиян Р. Самооцінювання в школі / За ред.. Е.Толвінської-Круліковської. – Львів: Літопис, 2011.
2. ЕС presents new Rethinking Education strategy // htt:europa. eu/ rapid/ press-release\_IP-12-1233\_en. htm?locale=en

**РОЗДІЛ ІY.**

**ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ІННОВАЦІЙНОЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**Баришева М.І.,**

учитель трудового навчання

Тальнівського НВК «загальноосвітня школа

І-ІІІ ступенів №1-гімназія»

Тальнівської міської радиТальнівського району

 Черкаської області

**ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНОСПРОМОЖНОЇ ОСОБИСТОСТІ ШЛЯХОМ СПІЛЬНОГО ПОШУКУ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**УЧНЯ І ВЧИТЕЛЯ**

«Культуру» визначають як «сукупність матеріального і духовного надбання певної людської спільноти (етносу, нації), нагромадженого, закріпленого і збагаченого протягом тривалого періоду, що передається від покоління до покоління, включаючи всі види мистецтва, культурну спадщину, культурні цінності, науку, освіту та відображає рівень розвитку цієї спільноти» [1, с.5].

Навчальні предмети сучасної школи дають можливість в повному обсязі сформувати в сучасного випускника основної школи всі зазначені ключові компетентності молодого культурного громадянина української держави, а саме:

* спілкування державною мовою;
* спілкування іноземними мовами;
* математична компетентність;
* ініціативність і підприємливість;
* основні компетентності у природничих науках і технологіях;
* обізнаність і самовираження у сфері культури;
* інформаційно-цифрова компетентність;
* уміння вчитися впродовж життя;
* соціальна та громадянська компетентності;
* екологічна грамотність і здорове життя. [2, с.25 ]

 Процес навчання сьогодні зорієнтований на організаційні форми освітньої діяльності, дають простір актуалізації пізнавального і творчого потенціалу та виявлення особистісних якостей учнів, їхній повній самореалізації.

Навчальний процес направлений на індивідуальні особливості учнів. Принципи індивідуалізації забезпечуються за рахунок підвищення рівня суб’єктності учня: діти набувають знань та вмінь не ізольовано одне від одного, а у постійній взаємодії, доповнюючи одне одного. А вчитель може приділити кожному учневі уваги стільки, скільки він потребує.

Управління освітньою діяльністю сьогодні є спільним і колективним. Часто організаційно-управлінські рішення учитель ухвалює разом з учнями під час обговорення різних думок, ідей та пропозицій. Учитель має радитися з учнями. Відбувається децентралізація ініціативи, її виявляє не тільки педагог, але й діти. Учнівська діяльність регламентується колегіальними рішеннями, що всі внутрішньо сприймають, адже це їхні рішення.

Основною формою відносин між учасниками освітньої діяльності стає педагогіка співробітництва.

Керівна роль учителя зберігається, але він має працювати в умовах спільної з учнями діяльності. І учні здобувають досвід ділових відносин; розвивають не тільки пізнавальні здібності, але і комунікативні, організаторські.

Які ж засоби навчання сьогодні є цікавими, пріоритетними? Використання різних текстових джерел, пізнавальних відеоматеріалів, різноманітних інформаційних Інтернет-ресурсів дає учням змогу визначити і прийняти для себе матеріал для опрацювання навчального матеріалу; учень може визначитися щодо корисної для себе певної інформації.

Урок – є основною формою навчання учня. Щоб зацікавити учнів на уроці, потрібно їх здивувати і мені в цьому допомагають інтерактивні методи навчання. Коли учневі цікаво на уроці, то він активний, уважний і краще сприймає навчальний матеріал.

Особливістю інтерактивного навчання є підготовка молодої людини до життя і громадської активності в суспільстві. Це потребує активізації навчальних можливостей учнів. За умов інтерактивного навчання всі діти в класі отримують можливість говорити, висловлюватися. Така робота сприяє розвиткові навичок спілкування, уміння висловлюватися, мислити критично приймати спільні рішення.

Я, як вчитель технологій, з метою підвищення ефективності застосування інтерактивних методів:

* ретельно планую свою роботу;
* використовую методи роботи відповідно до індивідуальних особливостей учнів;
* добираю до уроку такі вправи, які допоможуть у розв’язанні поставленої проблеми.

На уроках трудового навчання, залежно від мети уроку та форм організації навчальної діяльності учнів використовую:

* інтерактивні технології кооперативного навчання, а саме: робота в парах, групах, карусель, акваріум;
* інтерактивні технології колективно-групового навчання: мікрофон, незакінчені речення, мозковий штурм, навчаючи – учусь, ажурна пилка, блеф-клуб.

Як оцінити знання, вміння, навички учнів? Цю функцію покладають на вчителя, але учень має можливість відстежити ефективність освітньої діяльності. Він бере участь у проведенні колективного аналізу навчальної праці та проводить самоаналіз власних результатів. Виявлення причин успіхів і невдач дає змогу дитині об’єктивно оцінити рівень своїх навчальних можливостей і відповідність результатів. Це запобігає меншовартості, так і виникнення «зіркової хвороби».

В навчальному процесі практикується колективна праця. Тому, сьогодні створюються дружні комунікативні зв’язки з однолітками і дорослими як модель гармонійних суспільних взаємин. Педагогічний процес має позитивно-інтенсивний характер педагогічного процесу. Освітня діяльність – це напружена розумово-творча праця учнів. Учні формують у своїй свідомості картину світу як систему знань, інтегрованих в освітні цикли.

Сучасний інноваційний процес навчання спрямований на самостійний пошук інформації з певної галузі знань, набування досвіду творчого опрацювання та застосування в ході комунікацій.

Учні беруть участь у розроблені методик вивчення матеріалу і мають можливість самостійно розв’язувати питання, пов’язані з обсягом відомостей, необхідних завдань.

У взаємодії педагога з учнями на передньому плані – завдання формування життєвої компетентності. Вивчення основ наук не є самоціллю, а засобом всебічного саморозвитку особистості, набування дитиною конструктивного досвіду пізнання навколишнього світу.

**Література:**

1. Закон України «Про культуру»;
2. Закон України «Про освіту»;
3. Коберник О.М. Дидактичні основи уроку/ Трудова підготовка в закладах освіти. – 2003;
4. Кравченко Т., Коберник О. Використання інтерактивних методик на уроках трудового навчання.//Трудова підготовка в закладах освіти. – 2003. – №2. – с. 28-31;
5. Пометун О.І., Пироженко Л.В. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання: науково-методичний посібник / [ за ред. О.І. Пометун]. К.: Видавництво А.С.К., 2004. – с.192

**Михайлова Л.О.,**

заступник директора з навчально-виховної роботи,

Хутірська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів

Черкаської районної ради Черкаської області

**ОБЛАШТУВАННЯ ІНКЛЮЗИВНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА**

На сучасному етапі суспільство хоче бачити школу як простір розвитку та співпраці. Тому формуються різні підходи до сучасного освітнього простору. У його створенні мають брати участь місцева громада, адміністрація, шкільна спільнота. Під час облаштування освітнього середовища всі учасники повинні бути партнерами та співробітниками. Це безперервний процес. [2]

Експерти виділяють основні складові сучасного освітнього простору: фізичний простір, взаємодія учасників, цифрове середовище та структура освітньої програми. Таким чином, освітній простір стає «третім учителем» після батьків та педагогів.

На мою думку, освітній простір повинен навчати, розвивати, виховувати, нести інформацію, бути екологічним, естетичним, гуманним, духовним. Важливими характеристиками його є інтегрованість і варіативність.

Інтегрованість відображає взаємозв’язок суб’єктів освітнього процесу (педагогів, здобувачів освіти, соціальних партнерів тощо), різних умов (просторово-часових, психолого-педагогічних, соціально-педагогічних, соціокультурних, дидактичних і ін.). Взаємозв’язок цих компонентів забезпечить цілісність і ефективність процесу розвитку особистості.

Варіативність освітнього простору означає можливість змін у його складі, пошук і визначення оптимальних сполучень різних умов для забезпечення повноцінного розвитку особистостей учнів і реалізації їх здібностей і можливостей. Педагоги нашої школи працюють над створенням освітнього простору, починаючи з благоустрою подвір’я і закінчуючи найменшими дрібницями інтер’єру. До початку навчального року було оновлено середовище для учнів перших класів, що працюють за новим державним стандартом, бо новий освітній простір – це частина Нової української школи. Простір для учнів початкової школи відрізняється від простору для старшокласників.

Не менш важливим завданням нашого освітнього закладу є облаштування інклюзивного освітнього середовища, оскільки маємо 3 інклюзивних класи, в яких навчається 4 учнів.

Організація професійного співробітництва є однією з важливих умов впровадження інклюзивної форми навчання в освітньому закладі. Його результатом має стати освітнє середовище, яке буде максимально сприятливим для різнобічного розвитку учнів з особливими освітніми потребами в дитячих колективах.

Інклюзивне освітнє середовище складається з відносин між учнями, педагогами та батьками, які є безпосередніми учасниками освітнього середовища. Для забезпечення ефективної роботи в інклюзивному класі потрібно створити особливе навчальне середовище. Важливими також є командний підхід, психологічий та корекційний супровід, раціонально підібрані стратегії навчання.

Освітнє середовище, в якому навчаються учні з особливими освітніми потребами, має бути адаптованим до їхніх потреб. Адаптація передбачає зміни у середовищі, зокрема створення відповідних (інших) побутових умов, забезпечення освітнього процесу необхідними технічними засобами та зміни в організації роботи, завдяки яким дитина з ООП може брати активну та повноцінну участь у заняттях та інших видах діяльності.

Особливим завданням є формування соціальної компетентності учнів з особливими освітніми потребами, оскільки вона для них життєво важлива. А для забезпечення самовдосконалення та корекції особистості дитини необхідно поєднувати з пізнавальною, особистісною та самоосвітньою компетентністю. Це поєднання допоможе таким дітям самореалізуватися в системі соціальних відносин, підготують до самостійної життєдіяльності.

Основні ознаки інклюзивного середовища:

* система ціннісного ставлення до навчання, виховання та особистісного розвитку дітей з ООП;
* наявність ресурсного забезпечення їх життєдіяльності, спрямованого на реалізацію індивідуальних здібностей;
* оптимальна структура освітнього процесу;
* задоволення освітніх потреб дітей з ООП та врахування інтересів їх здорових однолітків;
* створення умов для організації безбар`єрного освітнього процесу з урахуванням особливих потреб осіб, які потребують корекції психофізичного розвитку;
* створення індивідуально-орієнтовних програм з урахуванням внесення змін щодо можливостей кожної дитини у засвоєнні загального рівня освіти;
* колективне формування інклюзивного середовища (вчителі, психологи, дефектологи, соціальні педагоги, інструктори з ЛФК, медичний персонал тощо). [1]

***Основні компоненти інклюзивного середовища***:

* безбар’єрне фізичне і психічне середовище;
* спеціальні умови навчання і виховання;
* рівні можливості в отриманні педагогічної корекції і психологічної підтримки для всіх вихованців;
* відкритість і доступність інклюзивного середовища як для дітей, так і для їх батьків.

Для успішного створення інклюзивного середовища необхідне ресурсне забезпечення. Перш за все потрібно створити окремий простір (кімнату) для проведення корекційно- розвиткових занять та наповнити її відповідними меблями, методичним посібниками, технічними засобами, інвентарем, роздатковим й ігровим матеріалом, додатковими спеціальними засобами навчання. При її створенні необхідно дотримуватися вимог щодо кольорової палітри, яка сприятиме налаштуванню на позитивні емоції та відсутність напруги в учнів під час занять.

З метою рівноцінного доступу до освіти в нашому освітньому закладі створено 4 інклюзивних класи, де навчаються діти з різними нозологіями. Створено команди психолого-педагогічного супроводу дітей з ООП та організовано навчання згідно спеціальних освітніх програм та індивідуальних навчальних планів. Всіх учнів забезпечено необхідними підручниками та додатковими засобами навчання.

Для підвищення ефективності корекційно-розвиткових занять, які проводять психологи та логопед, створили інклюзивно-ресурсну кімнату. Вона поділена на декілька зон: нормативно-правову, програмно-методичну, інформаційну, матеріально- технічну та ігрову.

Програмно-методичне забезпеченя включає: конструктори, дерев’яні 3-Д пазли, годинники, букви, лото, моделі фігур та предметів, що вивчаються, пазли, логічні ігри, шнурівки та ін.

Матеріально- технічне забезпеченя: меблі (стіл, стільці, шафа), планшети, фліпчарт, багатофункціональний пристрій, usb-носій, килимове покриття, коврик-мозаїка, канцелярське приладдя.

В ігровій зоні розміщено: засіб для налаштування позитивних емоцій «Сенсорний дощ»; прилад для занять з «Піскотерапії», оснащений підсвіткою для кращого сприймання створених дитиною, образів; «Сухий басейн» для зняття емоційної напруги; «Рукавичковий ляльковий театр», м’ячі, настільні ігри, обладнання для творчості.

Робота над створенням освітнього простору ніколи не припиняється. Постійно ведуться пошуки та втілюються ідеї, викликані життям. Уся шкільна спільнота у зв’язку зі збільшенням кількості учнів працює над оптимізацією освітнього простору, щоб забезпечити освітню діяльність закладу. А це можливо лише за умови співпраці громади, вчителів, учнів та їх батьків.

**Література:**

1. Коляденко С. М., Юрчук О. О. Деякі питання соціалізації особистості у творчий спадщині В. О. Сухомлинського // Теоретичні та методичні засади соціально-педагогічної підготовки вчителя. - Київ-Житомір.: Державний педагогічний інститут. 2001.

2. Нісімчук А. С., Падалка О. С., Шпак О. Т. Сучасні педагогічні технології: Навчальний посібник. – К.: Просвіта, 2000.

**Підпалько В.О.,**

вчитель зарубіжної та української літератури, української мови Дирдинської загальноосвітньої школи І – ІІ ступені Городищенської районної ради Черкаської області

**ІННОВАЦІЙНО – ТВОРЧИЙ ПОТЕНЦІАЛ СІЛЬСЬКОЇ ШКОЛИ:ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ**

В умовах сьогодення дуже важливо усвідомлювати, що перед школою постала низка якісно нових проблем, у числі яких – формування духовно багатого, інтелектуального покоління, формування самодостатньої особистості, здатної до самовизначення та самореалізації. Ми розуміємо, що традиційно була школа, що навчає, а умови сьогодення вимагають бути школою, що керує знаннями, тому що в школі відбувається процес розвитку уявлення про життя як безкінечний творчий процес, який змінюється та оновлюється, який залежить від самої людини, її здібностей і вмінь, вольових якостей. Як результат – кожен має стати менеджером власного життя, власного майбутнього, оволодіти наукою життя.

 Досягти виконання мети навчання, розвитку та виховання можна за умови переводу учня з об’єкту в суб’єкт навчання та виховання з тією умовою, що певні педагогічні технології обрано правильно. Для того, щоб мета школи стала метою учня, необхідно в нього виховувати потребу у навчанні та підготовки до життя. «Людина ніколи не досягне успіху, якщо не відчує його хоча б один раз у чомусь для себе важливому» [1,с.3]. Тому хочу підкреслити одну важливу істину інновацій у сільській школі, де педагогіка життєтворчості має власне кредо – від творчої особистості до мистецтва жити. Саме тому школа в селі – єдиний педагогічний майданчик, де народжуються й плекаються ідеї, де починає пульсувати творча думка. Тому в основі інноваційних технологій нашої школи як загальноосвітнього навчального закладу І – ІІ ступенів лежить:

* Вмотивованість на комплектування колективу творчих педагогів-однодумців, адже «…одне з основних завдань адміністрації школи – формування творчого педагогічного колективу, здатного ефективно виховувати, навчати й розвивати учнів».[2, с.15]

В нашій школі працює 14 вчителів, всі з них мають повну вищу освіту. Педагоги школи постійно оновлюють свій творчий потенціал, адже всі вчителі мають персональні домашні комп’ютери, вільний домашній доступ до Інтернету. Тому в період навчального процесу не виникає проблем у проведенні уроків в комп’ютерному класі із залученням спеціалістів. Бо для кожного вчителя нашої школи основним завданням є

* Орієнтація на розвиток творчої особистості як дитини, так і педагога.

З цією метою функціонує у школі «Центр відродження національних традицій «Берегиня», згідно плану роботи якого щороку у школі проводяться класно-родинні проекти патріотичного спрямування, на морально-етичні теми, екологічного напряму. Ще важливим для сільської школи є

* Створення умов для розкриття й збагачення суб’єктивного досвіду учнів.

Працює у школі краєзнавчий гурток «Історики-краєзнавці», де керівник залюблений в Україну, високо цінує все давнє, народне, тому на високому рівні учні обізнані з історичними пам’ятками нашого району, беруть участь у розкопках курганів на території Городищенського району, є активними учасниками МАН по напряму «Археологія». Також у школі є чудова традиція – випускники в останній день навчання в закладі малюють на шкільному подвір’ї ромашку із кількістю пелюсток, що відповідає кількості вихованців. Тому наше шкільне подвір’я рясніє символами –квітами з 2008 року .Важливим для нашої школи є

* Створення інтелектуально – емоційного комфорту, ситуації успіху як серед учнів, так і серед вчителів та батьків.

За якісно виконану роботу запроваджено моральне стимулювання. Так якщо учень щодня відвідував навчальні заняття за весь рік, йому знімається 12 годин навчально-виробничої практики, зберігав свої підручники всі на «п’ять» – ще 6 годин, прийшов на шкільну толоку з батьками – ще 10 годин. Також у школі заведена Книга рекордів, де занесені світлини учнів, які щодня відвідували школу. Гордістю школи є українська світлиця, наповнена пахощами свіжескошеного сіна, що радує око дерев’яними довбанками та личаками, різноманітними горщиками, старовинним одягом та історична кімната з експонатами, яким позаздрить і деякі вишукані музеї. Тому що в нашому навчальному закладі вся увага спрямована на

* Поєднання навчання й виховання для формування фізично й морально здорової особистості.

Школа в селі – це живий організм, який постійно розвивається. Розуміння свого закладу та сутності його змін – це основа для успішного розвитку, а наша сільська школа є організацією в режимі розвитку інновацій, бо:

* Здатна до співробітництва та управління змінами.
* У ній створені всі умови для конструктивного рішення суперечностей.
* Здатна для вільного спілкування та відкритої комунікації.
* Усі учасники освітнього процесу відчувають причетність до проектування майбутнього як закладу в цілому, так і себе як педагога чи вихованця.

**Список використаної літератури**

1. Хорькова Л. Кожен має стати менеджером власного життя . Директор школи: журнал, , 2007, .№ 17, с.3-5.
2. Охріменко В., Логвін В. Сучасні технології організації педагогічного колективу школи. Управління школою: газета, 2008, №16-18, с.-22.

**Шидлаускас Н.М.,**

директор Жовнинського навчально-виховного комплексу «Дошкільний навчальний заклад –загальноосвітня

школа І-ІІІ ступенів

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИХ КАДРІВ**

 ***Дякуючи моїй професії, я маю можливість***

 ***допомогти людям і собі. Це робить моє***

 ***життя багатим і наповнює його змістом***

 **Уільям Хезлітт**

 На якому етапі свого життя ми хотіли б уже стати «великими людьми» і зайнятися тією чи іншою діяльністю? Ми мріємо, ідеалізуємо і ми праві. Ми на правильному шляху. Але наша діяльність має приносити нам радість. Справжню радість. А коли твій ентузіазм передається іншим, коли ти здатен повести за собою других, передати їм свою радість – це успіх, в якому основну роль грає твоя особистість.

Це стосується викладача і його слухачів, художника і його прихильників політика і його однодумців, людини, яка укладає договір і її клієнтів, журналіста і його читачів, керівника і його підлеглих…

У початкуючих керівників шкіл багато турбот і запитань. Як керувати навчанням і вихованням? Як організувати, спланувати, розподілити свою роботу, щоб доходили руки до всіх деталей того складного механізму, яким є шкільне життя? Як навчити батьків виховувати своїх дітей? Як уникнути формалізму і адміністрування в керівництві? Чи обов’язково треба знати директорові всі предмети навчального плану? Як безпосередньо брати участь у житті й праці дітей? Як подолати інертність, якусь байдужість, навіть індивідуалізм окремих учителів? З чого починати?

У спогадах В. О. Сухомлинського є важлива порада, – «Учителем учителів,

 справжнім керівником, якому вірять і якого поважають, - можна стати лише тоді, коли з кожним днем усе більше заглиблюєшся в деталі, в тонкощі педагогічного процесу, коли перед тобою відкриваються все нові й нові грані того, що можна назвати мистецтвом впливу на душу людини.»

Сьогодні я, напевно більше відчуваю, ніж розумію, що пробудити прагнення до творчої роботи в учителів можна не загальними закликами, а чимось іншим. В першу чергу – це особистий приклад поєднання **управлінської культури** з плануванням і організацією діяльності на рівні сучасних вимог, прийняттям правильних нестандартних рішень, з ефективним спілкуванням, з об’єктивністю, незалежно від своїх симпатій, з умінням дотримуватись субординації, з визнанням та оцінюванням кожного досягнення працівника. Це переконання кожного вчителя в тому, що «найважливішим явищем у школі, найповчальнішим предметом, найживішим прикладом для учня є сам учитель» (А. Дістервег)

Давайте почнемо з термінології.

Культура – це набір ключових цінностей, очікувань і норм, які приймаються і розділяються членами організації. Це сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людством у процесі суспільно-історичної практики. Культура – поняття досить складне. Воно має всі ознаки цілісної динамічної системи, що складається з багатьох структурних частин, які знаходяться в певних зв’язках і взаємозалежності. «Культура і управління школою, - зазначив професор Ю. Конаржевський, - це виконання адміністрацією сукупності вимог, які висуваються до процесу управління, зумовлених нормами моралі, етики, естетики, права, принципами організації і технології управління.»

Управлінська культура розглядається як специфічна форма існування взаємозалежної системи, що включає в себе:

* ієрархію цінностей, що домінує серед співробітників;
* сукупність способів їхньої реалізації, що переважають в організації

на певному етапі її розвитку

Організаційна, корпоративна культура закладу має відповідати зовнішній обстановці і стратегії, тобто розвитку навчального закладу.

До сукупності вимог до процесу управління відносяться складові управлінської культури:

* *Політична культура керівника* *–* знання ним основ політики в галузі освіти і культури, уміння керуватися ними у своїй діяльності, організувати діяльність педагогічного та учнівського колективів у цьому напрямі, допомогти розібратися в складних і суперечливих фактах сьогодення.
* *Культура спілкування -* досконале знання рідної мови, доброзичливе ставлення до підлеглих, привітність, життєрадісність, стриманість, толерантність, знання з галузі психології людини – ось основний перелік підвищення продуктивності праці підлеглих.
* *Естетичну (художню культуру)* не слід ототожнювати з одержаною освітою: можна бути освіченою, але не вихованою людиною – це абсолютно різні поняття. Вихованість проявляється в діях і вчинках людини, вона свідчить про її моральність, про те, що знання не тільки засвоєні, а й стали внутрішнім переконанням, увійшли в звичку. Отже естетична культура керівника – вираження його інтелекту, освіченості й вихованості.
* *Правова культура -*  важливий аспект професійної придатності керівника. Знання ним юридичних основ управління, трудового законодавства, відповідних нормативних документів, вміння користуватися ними для вибору найбільш ефективного впливу на підлеглих.
* *Культура ведення документації –* запорука високої виконавської дисципліни як керівника, так і підлеглих.
* *Культура умов праці –* створення оптимальних безпечних умов для роботи всього колективу.

За характером впливу управлінської культури на загальну результативність діяльності закладу освіти можна виділити «позитивну» і «негативну».

**Негативна –** перешкоджає ефективному функціонуванню навчального закладу і його розвитку, відображає ситуацію коли діяльність працівників в різному ступені вигідна, однак не цінна з погляду їх саморозвитку і

самореалізації.

**Позитивна –** стимулює результативність діяльності школи, характеризується усвідомленим прийняттям особистої відповідальності за кінцевий результат кожним учасником навчально-виховного процесу. Орієнтує колег на пошук, розробку, вибір і втілення найбільш оптимальних способів здійснення своєї діяльності. Це в сукупності породжує сумлінне відношення до своїх виробничих обов’язків, як норму поведінки кожного суб’єкта, регульовану суспільною думкою. Професійно-трудова діяльність набуває творчого характеру, що стимулює загальну атмосферу захопленості своєю працею. Успішність педагогічних працівників в результаті стає підставою й для самоповаги, й для поваги з боку колег. Підвищується ефективність ділової взаємодії, що є об’єктивною умовою встановлення доброзичливих міжособистісних відносин у колективі.

Організаційна, управлінська, корпоративна культура, цікаво, що зовсім недавно мало хто приділяв цим словосполученням велику увагу. Але насправді, природно, вона існувала завжди. Класичні атрибути корпоративної культури багатьох західних компаній з давньою і славною історією відображались в наших «дошках пошани», почесних грамотах, значках відмінників, формі одягу, галстуках та інших символах. Можна багато говорити про цікаві традиції щодо культур різних організацій. Але мені більш цікаво (тому що менш відомо), як формується управлінська культура навчальних закладів, зокрема в чому особливість такої культури керівних кадрів.

Якщо порівняти ситуацію, що мала місце ще декілька років назад, коли керівник, заявляючи про потреби в кадрах, обмежувався необхідною кваліфікацією і анкетними даними, то зараз усе по-іншому. Змінюється час, висуваючи нові вимоги і пріоритети. І керівники повинні розуміти, що корпоративна культура закладу і його співробітники визначають рейтинг, позицію, зокрема навчального закладу, на освітньому ринку, рівень роботи з учасниками навчально-виховного процесу, імідж. А психологічний клімат і доброзичливі відносини дозволяють людям більш згуртовано домагатися поставлених цілей в першу чергу – для себе.

Які ж шляхи формування управлінської культури? В чому відмінність загальнолюдської культури від управлінської культури керівника закладу? Під загальною культурою ми розуміємо найпростішу форму – коли людина одержала певну освіту, засвоїла деякі правила етикету і досягла відповідного рівня в користування ними. Але для керівника сучасного навчального закладу цього замало. Він має бути носієм високої загальнолюдської культури, для якої характерний високий інтелект і духовність. Він має мати широкий світогляд, глибоку ерудицію, справжні поняття про честь, совість, громадянську мужність. Повинен вміти володіти собою в будь-якій ситуації.

 Загальновизнано, що рівень управлінської культури є важливим показником рівеня професіоналізму. Визначальними характеристиками рівня управлінської культури, а значить і рівня внутрішкільного управління у

діяльності керівника школи виступають ціннісні основи управління, моделі поведінки керівника, стилі управління. При цьому важливу роль мають відігравати управлінські здатності, які визначають міру реалізації управлінських компетентностей. Серед таких здатностей: здатність до постійного оновлення знань. Загальновизнано, що сьогодні — це одна з ключових компетентностей керівника. І це цілком закономірно, адже для того, щоб провести якісь певні зміни в загальноосвітньому навчальному закладі, необхідно самому добре уяснити, що несуть із собою ці зміни, як вони будуть впливати на якість освітнього процесу. Всеохоплююча освіта визнана однією із важливих стратегій нового менеджменту. Здатність перемагати труднощі представляє суттєву ознаку лідера та якість культури управління, здатність до самоактуалізації як естетичне, інтелектуальне, духовне та особистісне зростання набуває ознак нової управлінської філософії і представляє важливу сферу самовдосконалення менеджера освіти. Здатності до комунікацій, творчості, уміння працювати у командах, гармонізувати оточуюче середовище – становлять ядро нової управлінської культури керівника школи.

 Аналіз теорії і практики управління школою свідчить, що ціннісні орієнтири в управлінні навчальним закладом виступають сьогодні важливим показником рівня шкільної організаційної культури, рівня мотивації до інноваційних змін у школі, рівня згуртованості шкільної організації, рівнем розвитку навчального закладу.

Таким чином, можна зробити висновок, що розвиток культури управління сучасною школою - важлива умова ефективного менеджменту у сфері шкільної освіти, умова інноваційного розвитку навчального закладу, умова якісних змін у системі загальної середньої освіти.

**Список використаної літератури:**

1.Шепель В.М. Управленческая психология. - М.: Экономика, 1984.

2.Коломінський Н.Л. Психологія педагогічного менеджменту: навчальний посібник. -К.: МАУП.

3. Коломийський Н.Л. Психологічна культура менеджменту та проблеми добору та навчання керівних кадрів освіти // Потенціал управлінських систем: питання формування і розвитку. - 4.1.-К., 1993.

4. Ложкин Г.В «Психологический климат трудового колектива», К; 1988г

5. Обозов. Н.Н., Щекин. Г.В, « Психология работы с людьми» (совети руководителю) - Киев, 1990г.