

прийнятті рішень; толерантна поведінка; синтез добродесних та добропорядних форм поведінки для вирішення конфліктних ситуацій при педагогічній взаємодії.

Особистісні якості педагога як цілеспрямованість, наполегливість та самостійність, ініціативність і прагнення до успіху пов'язані із процесом саморегуляції діяльності у конфліктних ситуаціях під час педагогічної взаємодії. Відсутність саморегуляції характеризується певною пасивністю та бездіяльністю, повною залежністю від оточуючих людей або обставин, негнучкістю поведінки та імпульсивністю, підвищеною конфліктністю та агресивністю.

Відповідно до основних ланок регулятивного процесу та специфіки педагогічної взаємодії можна виокремити такі складові саморегуляції діяльності вчителя у конфліктних педагогічних ситуаціях:

– планування (самостійність та ініціативність в плануванні та постановці цілей для подальшої діяльності, прогнозування та гнучкість цілей відповідно до обставин, які змінюються, їх стійкість у конфліктних педагогічних ситуаціях педагогічної взаємодії);

– моделювання (здатність правильно визначити та конкретизувати мету діяльності відповідним конфліктним педагогічним ситуаціям, що склалися, здатність швидкого критичного оцінювання та орієнтації в ситуації, яка змінюється, вибір адекватної програми дій та тактики поведінки, стійкість цих процесів в умовах конфліктних педагогічних ситуацій педагогічної взаємодії);

– програмування (здатність визначення та побудови виконання дій та вміння виокремити серед них головне, стійкість функціонування програми дій у конфліктних педагогічних ситуаціях педагогічної взаємодії);

– оцінювання результатів (здатність визначати критерії успішності діяльності, гнучко їх змінювати в нових умовах, розвиненість процесів самоконтролю та результатів діяльності, стійкість цих процесів у конфліктних педагогічних ситуаціях педагогічної взаємодії) [2].

Процес саморегуляції особистості є провідним для життєдіяльності особистості. Він передбачає усвідомлену мотивацію вчинків та їх самооцінку і самоконтроль. Підвищує рівень свідомої стимуляції вольової активності та подолання небажаних емоційних станів, виробляє витримку при подоланні труднощів та підвищує рівень стресостійкості, створює умови для позитивної емоційної активності.

Список використаних джерел:

1. Мосьпан М. Формування здатності особистості до саморегуляції у конфліктних ситуаціях педагогічної діяльності. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32309634.pdf>
2. Дегтярова Г. Психолого-педагогічні засади діяльності педагога сучасної професійної школи. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32306977.pdf>

FORMATION OF INNOVATIVE CULTURE OF THE FUTURE MANAGER OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION IN THE MAGISTRACY CONDITIONS OF THE HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION

Kozlova O.H., Kozlov D.O.
(Sumy, Ukraine)

At the present stage, the educational institution is a complex and diverse institution that experiences constant tension between the managers of academic freedom

and the pressure determined by external socio-economic factors that shape policy and, ultimately, organizational culture. Supporting the competitive status of the educational institution in the market of educational services necessitates the transition to the model of innovative educational institution development, accompanied by methods modernization and updating the management forms of a modern educational institution through the formation of different management models. Therefore, there is an objective need to train a new leader type who meets modern requirements and, above all, is the innovative culture carrier.

Summarizing the scientific approaches to the analysis of the concept of “innovative culture”, given in the foreign literature, can be identified three levels:

- Macro level: society innovative culture;
- Mesolevel: institution innovative culture;
- Micro-level or individual level: personality’s innovative culture (professional culture).

The personality’s innovative culture depends on the state of the society innovative culture, which, in turn, together with political, economic, social and other factors, significantly affects the innovation climate and the effectiveness of the institution innovation activities. At the national level, an innovation culture is a culture that provides an environment that supports creative thinking and active efforts to derive economic and social benefits from the application of knowledge while creating new or improved products, services or processes. The relevant national level of innovation culture provides a common values set and complementary beliefs about the innovation importance, as well as a comprehensive model of behavior that stimulates research and innovation. Innovation culture at the state level involves the development of national innovation strategies that link science, technology, innovation and economic growth and employment growth, effectively creating a program of action to find new competitive opportunities and build new potential for successful innovative economic activity. In the substantiation process of the theoretical foundations of the concept of “innovation culture”, it was found that innovation culture at the national level has the following main characteristics:

- high level of individualism;
- willingness to take risks;
- readiness to accept changes;
- long-term orientation;
- low level of power / hierarchy distance;
- weak avoidance of uncertainty;
- openness to new information;
- the importance of education and science.

By innovative culture, institutions mean the production environment created by managers in order to develop non-standard thinking and application of its methods [9]. K. Dobny defines innovation culture as a complex, multidimensional phenomenon that includes four main dimensions: the desire to innovate, the infrastructure to support innovation, behavior at the operational level to influence the formation of market and value orientation, and the conditions for innovation [5, p. 540]. J. Hofstede argues that innovation culture should be viewed in terms of attitudes toward innovation, technology, knowledge sharing, entrepreneurship, business, uncertainty, and related behaviors and historical development trajectories.

Thus, the innovation culture key component of an organization or society is not only the level of creativity of such an institution or society, which is able to ensure the formation of ideas, development and commercialization of new technologies, products or services, but also how to respond to changes and adapt to them.

According to Dan Mout, an effective innovation culture at the organizational level has seven main characteristics:

- strong and effective leadership that strives for innovation;
- the minimum degree of hierarchy in decision-making;
- giving basic importance to the work results, design of reporting materials and practical implementation;
- identification and evaluation of original talents and entrepreneurship;
- support of creative ideas and non-traditional methods of their implementation;
- ensuring rapid change and prompt response to such change;
- readiness for possible failures [8].

Unfortunately, most of the existing research on the formation of personality's innovative culture is focused on the institutional level, and only a few scientific papers focus directly on the processes by which individual and contextual factors influence the innovation culture formation at the individual level. Innovative culture at the individual level reflects the holistic orientation of man, enshrined in motives, knowledge, skills and abilities, as well as images and norms of behavior. Innovative culture can be seen as the expression of individual values, views, expectations, behavior, norms, rules, even ways of thinking, which are manifested directly in the process of innovation through creativity, entrepreneurship and innovation.

The manager's innovative culture is defined as the process of creating conditions for innovative development and intensification of innovation processes, definition and functional responsibilities distribution, defining the innovative decisions structure, creating physical space, partnerships, networks and resources supporting innovation and innovative thinking. D. Ajay defined the innovative culture of the manager as a synthesis of different leadership styles in the institution in order to influence employees to produce creative ideas, create innovative products, provide innovative services and make innovative decisions [1, p. 103].

John Carter offers the following features of innovation culture:

- investing in human capital;
- willingness to take risks and accept failures;
- application of scientific research methods;
- valuation of trust;
- the presence of reasonable, diametrically opposed points of view;
- political restrictions;
- main emphasis transfer on the professional component of personality competence [8, p. 160].

Innovative culture is generally considered as a hypothetical construct. According to J. Ulgin, innovation culture is the interaction between professional, corporate and national cultures. This innovation culture definition reflects the organizational aspect. The author notes that the innovative culture is a dynamic formation, which is reflected in the personality's innovative behavior [9].

Readiness for innovation means the readiness level of the institution for innovation, namely - the generation of innovative ideas and ensuring their implementation within the organization. Readiness for innovation consists of two main

parts: the institution's propensity to innovate and the practical implementation of the innovation process. The institution tendency to innovate means the degree of integration of innovation into the goals, mission and vision of the institution [5]. The practical implementation of the innovation process is how the institution implements different types of innovations, whether incremental innovations are implemented in the same way as breakthroughs.

Creativity and entrepreneurial potential are the most important factors influencing the institution innovative activity [1; 4; 9]. Scientist T. Amabil defines creativity as the production of new ideas and sees the difference between creativity and innovation in the fact that innovation is a successful implementation of creative ideas [3]. T. Amabil considers creativity on two levels: individual and organizational. At the individual level, creativity depends on the competence and knowledge level, creativity and motivation not only of the manager of the institution, but also of the staff. At the organizational level, the factors influencing creativity are management practices, namely management methods, organizational motivation and resources [3]. Management practice is related to the autonomy level given to staff, the degree of complexity and the unusual nature of the tasks that require efforts to find solutions and apply creative thinking skills.

In a number of studies, learning at the organizational and individual levels has been recognized as an integral part of innovation culture. According to researcher R. Kalantown et al., Learning orientation is the ability to determine the direction of creation and use of innovative knowledge to increase competitive advantage. According to their research, a learning-oriented approach can be based on such basic elements as the desire to learn and commitment to the idea of vocational training, shared vision, openness and receptivity of the manager and his subordinates to the new, knowledge exchange within the institution. K. Dobni determines that not only managers but all employees must be constantly involved in the learning process. At the same time, the manager must constantly improve the learning process of subordinates, provide them with support and assistance in the learning process, acting as a professional mentor [5].

Market orientation as a component of innovation culture is a source of new ideas and motivation to respond quickly to the environment and change the institution external and internal conditions. According to scientists A. Kohli and B. Yavorsky, market orientation has the following components: collecting information about the market, competitors and consumers of services, etc.; the system of transmission and distribution of such information and the method of response of the institution to the received information [7, p. 3].

Motivation and relationships are a multifaceted issue that includes motivation, the creation of the cooperation relationship and in which the main emphasis is on the psychological climate within the organization, created through interpersonal relationships. This innovation culture component is focused on the way the institution creates an effective motivational and stimulating internal environment for its employees, regardless of external relations, which forms the readiness and ability of the organization to innovate. Most studies show that joint decision-making, in which the manager seeks to involve subordinates, has a positive effect on the innovation and institution innovation culture.

Creating a psychological climate conducive to innovation and a quality of working life consisting of elements such as perceptions, emotions and motivations that are interdependent also affect the innovation culture level. Employees who experience

positive emotions and creative freedom are more able to generate creative ideas and make the most effective and appropriate decisions. Thus, the innovation culture is positively influenced by openness to new ideas, support from management and colleagues, the creation of an effective motivating and stimulating internal environment and cooperation relations.

The system of educational institutional managers' training is a complex, multifactorial phenomenon. For example, in the United States, some states set requirements for the licensing and certification of school managers, and most states approve a master's program based on master's programs. Innovative training programs for school managers are developed on the basis of established national standards. In particular, there are four types of programs in the foreign countries:

- university programs – are implemented by the higher primary institution to obtain a master's degree from the educational institution manager and provide for the licensing of managers in addition to obtaining a master's degree in an accredited educational institution;

- district programs (district-wide) – are developed and implemented by school districts, and may also involve cooperation with third-party professional development organizations;

- programs of third-party professional development organizations – non-profit organizations, such as the “School Leadership Internship Network” (PRN), “New Leaders for New Schools” (NLNS), the Wallis Foundation (Wallace Foundation); state alternative attestation programs;

- partnership programs implemented by joint efforts of universities, districts and / or third-party organizations [2, p. 17; 4].

Thus, innovative training programs for educational institutional managers have the following characteristics: 1) a clear focus on the leadership process, organization and implementation of the educational process in accordance with the content of the program, 2) development of curricula based on national standards, focusing on the basics of learning process management, organizational management and change management, 3) internships in schools with experienced leadership, 4) creation of coherent groups for joint work in practically oriented situations, 5) implementation of educational strategies that combine theory and practice, such as problem-oriented learning, 6) careful selection of candidates and teaching staff, 7) strong partnerships with schools to ensure proper internships.

References:

1. Adjei D. Innovation Leadership Management. International Journal of ICT and Management. 2013; 1(2): 103-106.
2. Adkins E. The Effectiveness of Principal Preparation Program Type for Administrative Work. Theses, Dissertations and Capstones. Paper 4. – 2009. URL:<http://mds.marshall.edu/etd/4>
3. Amabile T. M. Creativity and Innovation in Organizations (Harvard Business School Background Note, No. 396-239), Harvard Business School, Cambridge, MA. – 1996. - 15p.
4. Davis S., Darling-Hammond L., LaPointe M., Meyerson D. (2005). School Leadership Study Developing Successful Principals. Stanford : Stanford Educational Leadership Institute.
5. Dobni C. B. Measuring innovation culture in organizations. European Journal of Innovation Management. 2008;11(4): 539-559.
6. Hofstede G. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations. Sage Publications, London; 2001. 596 p.

7. Krause D.E. (2004), "Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors: an empirical investigation", *Leadership Quarterly*, Vol. 15 No. 1, pp. 79-102.

8. Mumford M.D., Scott G.M., Gladdis B. and Strange J.M. (2002), "Leading creative people: orchestrating expertise and relationships", *Leadership Quarterly*, Vol. 13, pp. 705-750.

9. The Economist Intelligence Unit Limited 2015. The innovative company: How multinationals unleash their creative potential. – 41 p. URL: http://perspectives.eiu.com/sites/default/files/EIUEF_Innovation%20across%20borders%20WEB%20corrected.pdf

10. Yukl G. *Leadership in Organizations*, 5th ed., Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ. 2002. – 508 p.

ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ ЗАПОВІДНОЇ СПРАВИ В УКРАЇНІ

Колісник Т.М.

(Полтава, Україна)

Науковий керівник: **Дяченко-Богун М.М.** – доктор педагогічних наук, професор кафедри ботаніки, екології та методики навчання біології Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка

Історія розвитку заповідної справи, яка бере початок ще з давніх часів, як і історія охорони природи в цілому, тісно пов'язана з розвитком людського суспільства. Завдання, які вона вирішувала на кожному етапі історичного розвитку людства, визначалися характером взаємовідносин людини з природним середовищем, ступенем використання нею природних ресурсів, потребами суспільства. Паралельно тривав процес формування науки про охорону природи [5].

Природно-заповідні території та об'єкти – це фонові природні ділянки та об'єкти, які служать для збереження природних ландшафтів, охорони і відновлення рідкісних популяцій тварин, рослин та інших компонентів природи. Це природні лабораторії, в яких встановлюють напрямки змін довкілля під впливом діяльності людини, прогнозують зміни та розробляють шляхи оптимізації збереження, відновлення та використання безцінного національного природного багатства України [3]. Стратегія заповідування полягає головним чином у наступному: заборона або обмеження діяльності людини на певних територіях; удосконалення системи раціонального природокористування; раціональне використання ресурсів, які поновлюються (біологічні, водні), та тих, що не поновлюються (мінеральні ресурси); боротьба з забрудненням тощо [2].

У доісторичні часи первісні люди повністю залежали від природи, її дарів. Людина того часу, обожаючи природні явища, окремих представників рослинного і тваринного світу, на підставі певного практичного досвіду пристосувалася до навколишнього середовища, не завдаючи йому відчутної шкоди. Численні заборони у первісних племен були спрямовані на охорону певної території, окремих видів рослин і тварин, оскільки такі дії сприяли збереженню природних ресурсів і відповідали інтересам первісних збирачів дарів природи (рибалок, мисливців). Так з'явилися перші «заповідні урочища» [4].

Перші законодавчі акти про охорону природних багатств на території України були видані за часів Київської Русі. Так, «Руська Правда» Ярослава