

3. Міщенко І. В., Коковська О. В., Жукова М. Ю., Павленко Г. П., Юдіна К. Є. Науково-методичні аспекти підвищення якості викладання фізіології здобувачам освіти медичних факультетів ПДМУ. *Науково-методичні аспекти підвищення якості підготовки фахівців у медичних закладах вищої освіти* : матеріали наук.-практ. конф. з міжнар. участю, м. Полтава, 28 березня 2024 р. Полтава, 2024. С. 160–161.

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ТА ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕДАГОГІЧНИМ КОЛЕКТИВОМ

Коліса Т.О.
Полтава, Україна

Науковий керівник: Жданова-Неділько Олена Григорівна, доктор педагогічних наук, професор кафедри, завідувач кафедри педагогічної майстерності та менеджменту імені І.А. Зязюна Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка

У сучасних умовах стрімкого розвитку технологій та глобалізації, освітні установи стикаються з необхідністю впровадження новітніх підходів до управління педагогічним колективом. Традиційні методи управління вже не відповідають вимогам сьогодення, тому на перший план виходять інноваційні методи та технології, які забезпечують ефективне вирішення нових викликів та підвищення якості освіти. Інноваційні підходи спрямовані на створення сприятливого середовища для професійного розвитку педагогів, мотивацію колективу, вдосконалення комунікації та співпраці, а також на забезпечення гнучкості та адаптивності управлінських процесів.

Розвиток освіти швидко набуває інтенсивного темпу, що насамперед вимагає від педагогів прийняття нових викликів. Однак, для успішного впровадження ефективного освітнього середовища необхідно систематично удосконалювати управлінські практики. На базі Ліцею № 32 «Європейський» Полтавської міської ради було проведено констатувальний експеримент, реалізовано (січень – квітень 2024 р.), що мала на меті з'ясувати стан управління процесом розвитку інноваційних компетенцій педагогів даного закладу. Цей експеримент включав серію мікродосліджень, результати яких будуть стисло представлені у цій публікації. Загальна кількість респондентів становила 60 осіб. Аналіз цих мікродосліджень дозволяє виявити основні тенденції та проблеми в галузі розвитку інноваційних компетенцій педагогічного складу.

Особлива увага приділяється визначенню ефективності впровадження сучасних методів та технологій в управління педагогічними колективами, зокрема вивченню їхнього впливу на підвищення професійної майстерності та педагогічної ефективності.

У першу чергу було розглянуто стан реалізації мотиваційного підходу в управлінні колективом загальноосвітньої школи. Аналіз результатів, отриманих за методикою «Ціннісна орієнтація» М. Рокича, показав, що лише 12% респондентів визначили роботу як «цікаву» на першому місці (тобто як

найважливішу цінність). Переважна більшість – 44% – обрали щасливе сімейне життя, а 29% – здоров'я. Для 15% досліджуваних найголовнішими цінностями є кохання або фінансова винагорода. Аналізуючи цінності, які респонденти поставили на останнє місце, було виявлено, що 6% опитаних визначили цікаву роботу на 18-му місці, 18% не цікавляться чужим щастям, а 26% учителів, які взяли участь у дослідженні, не виявляють інтересу до творчості та розваг.

Визначення мотивації успіху за результатами методики Елерса «Діагностика мотивації успіху» вказує на середній рівень мотивації серед педагогічного колективу. Мотиваційний підхід до управління людськими ресурсами вимагає вдосконалення. Згідно з результатами дослідження та спостереженнями, основними причинами недостатньої мотивації вчителів до досягнення успіху є завантаженість, небажання змінювати підходи в роботі, невикористаний творчий потенціал, а також перешкоди з боку адміністрації. Аналіз результатів, отриманих за допомогою методики А. Реана «Мотивація успіху і страх невдачі», виявив наступне: установка на успіх домінує у 70% респондентів, прагнення до успіху проявляється у 30% респондентів, а тенденція уникати невдачі спостерігається у 10% працівників.

В емпіричному дослідженні було використано як пряме, так і опосередковане спостереження. Основна увага була зосереджена на визначенні рівня поінформованості вчителів про конфліктологію та їхнього ставлення до розвитку конфліктологічних компетенцій, рівня компетенцій вчителів та їхніх поведінкових стратегій у конфліктах. Результати дослідження показали, що викладачі мають певні знання у галузі управління конфліктами та позитивно ставляться до розвитку відповідних компетенцій. Найважливішими стратегіями вчителів у вирішенні конфліктних ситуацій є уникнення конфліктів, компроміс та співпраця.

Готовність вчителів до ведення переговорів та вирішення конфліктів виявилася вищою за середній рівень. Найчастіше, на думку викладачів, конфліктні ситуації виникають у взаємодії «вчитель-адміністратор» та «вчитель-учень». Ставлення вчителів до розвитку конфліктних компетенцій є нейтральним, при цьому вони вважають самонавчання найважливішим способом розвитку таких компетенцій. Однак лише 29 % респондентів систематично займаються самоосвітою у цій сфері.

Останнім завданням дослідження було визначення рівня компетентності вчителів-новаторів. Аналіз результатів виявив, що найнижчі оцінки здобули прогностичний, творчий, соціально-психологічний та морально-етичний компоненти. Встановлено, що показники мотиваційних, інформаційних та особистісних компетенцій потребують додаткової уваги з боку адміністрації. За результатами дослідження та на основі наших спостережень, основними причинами недостатнього розвитку інноваційних компетенцій вчителів є: 1. низький рівень готовності вчителів до удосконалення інноваційних компетенцій; 2. невпевненість у стилі дій лідера; 3. вплив та/або недостатній вплив факторів, що мотивують та/або демотивують вчителів до вдосконалення власних інноваційних компетенцій; 4. небажання вчителів вносити зміни до своєї роботи; 5. нереалізований інноваційний потенціал педагогів; 6. низький рівень

організації науково-методичної роботи щодо розвитку інноваційних компетенцій педагогів; 6. недостатня увага адміністрації до розвитку інноваційного середовища.

Ці фактори свідчать про необхідність системного підходу до розвитку інноваційних компетенцій вчителів, з акцентом на мотивацію, підтримку та науково-методичне забезпечення з боку адміністрації освітніх установ.

У ході експериментального дослідження було встановлено, що управлінську діяльність, спрямовану на розвиток інноваційних компетенцій вчителів, необхідно вдосконалювати за такими напрямками: підвищення ефективності праці, психологічне та інформаційно-аналітичне забезпечення управлінської діяльності з розвитку інноваційних компетенцій педагогів.

Визначення факторів, що впливають на розвиток та саморозвиток педагогів, проведене за методикою Н. Ключової, показало, що мотиваційними факторами для розвитку та саморозвитку педагогів є система матеріальних стимулів, можливості отримання визнання в колективі, налагоджена система науково-методичної роботи, атмосфера співробітництва та підтримки, а також зацікавленість в освітній діяльності. До демотивуючих факторів викладачі віднесли брак часу, відсутність підтримки з боку адміністрації, недостатньо розвинену систему обміну досвідом, низький рівень організації процесу розвитку педагогів у міжкурсовий період та необ'єктивну оцінку результатів роботи щодо розвитку інноваційних компетенцій.

У сучасних підходах до реалізації інноваційного процесу управління ключовим аспектом є встановлення суб'єктно-об'єктної взаємодії між колективом та керівником. Однією з важливих умов формування відповідних компетенцій є мотивована позиція працівника в освітньому процесі. Формування такої позиції досягається, зокрема, через використання інтерактивних форм та методів навчання. Освоєння цього інноваційного підходу можливе за умови регулярної участі вчителів у різноманітних інтерактивних уроках. Серед найефективніших форм навчання особливу увагу слід приділити проведенню навчальних занять [3; 4].

Американські вчені Р. Баклі та Дж. Кейпл визначають навчання як планові та систематичні зусилля, спрямовані на зміну або розвиток знань, навичок і відносин людини, що дозволяє їй ефективно виконувати одну або кілька видів діяльності. У контексті реалізації завдань післядипломної освіти навчання розглядається як форма організації взаємодії викладачів, яка включає широке використання інтерактивних підходів для набуття профільних знань і розвитку необхідних компетенцій. Це також передбачає здатність випускників активно застосовувати отримані знання та навички у своїй подальшій професійній діяльності [5].

Загальною метою навчання педагогів-фахівців є вдосконалення їхніх професійних, соціально-психологічних та комунікативних компетенцій, а також розвиток особистісних і професійно важливих якостей. Це завдання включає набуття відповідних знань, розвиток умінь і педагогічних навичок, удосконалення комунікативних та організаторських здібностей, а також корекцію та розвиток системи взаємовідносин між педагогом та іншими суб'єктами освітнього процесу [1; 2].

Отже, як показують дослідження, домінуючим типом професійної мотивації серед педагогічних кадрів є професійний тип, який спостерігався у більшості респондентів. Інші види мотивації, такі як інструментальна, патріотична, економічна та узагальнена, були представлені практично у такій самій пропорції. У досліджуваній вибірці домінує мотивація ефективного досягнення поставлених цілей, проте типовим є можливий позитивний результат діяльності.

Для забезпечення мотивації вчителів до самоосвіти та саморозвитку, необхідно, щоб вони мали адекватне уявлення про власний рівень інноваційної компетентності. По-друге, вчителі повинні бути обізнані з вимогами, які пред'являє до них суспільство як до професіоналів. По-третє, процес самоосвіти повинен бути піднятий на вищий, упорядкований рівень, що сприятиме більш відповідальному ставленню викладачів до навчального закладу та розвитку їхніх інноваційних компетенцій. Це, у свою чергу, призведе до підвищення загального рівня роботи освітнього закладу.

Список використаних джерел:

1. Дубасенюк О.А. Інноваційні освітні технології та методики в системі професійно-педагогічної підготовки (2009). *Професійна педагогічна освіта: інноваційні технології та методики: Монографія / За ред. О. А. Дубасенюк.* Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. С. 14-47.
2. Калініна, Л., Карамушка, Л., Сорочан, Т. & Шиян, Р. (2011). Освітній менеджмент в умовах змін: навч. посіб. / за заг. ред. В. Олійника, Н. Протасової; НАПН України, Ін-т менеджменту освіти НАПН України, Луган. обл. ін.-т післядиплом. пед. освіти. Луганськ: Резніков В.С. 306 с
3. Карамушка, Л. М. (2004). Психологія освітнього менеджменту: навч. посіб. Київ: Либідь. 424 с.
4. Коваленко, Є. (2015). Інноваційні підходи до управління загальноосвітніми навчальними закладами. *Психолого-педагогічні науки.* № 3. С. 7–14.
5. Федоренко, П. (2011). Системний підхід у практиці управління школою. *Завуч.* № 15. С. 4–6.

МЕТОДИ ТА ЗАСОБИ САМОРОЗВИТКУ МАЙБУТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА

*Копелець Ю.О., Бабенко І.В.
Полтава, Україна*

Важливим елементом професійної підготовки майбутнього менеджера є його здатність до саморозвитку – уміння та готовність мобілізувати внутрішні ресурси, управляти ними, ефективно застосовувати апробовані методи та прийоми роботи у повсякденній діяльності з метою підвищення власного професійного рівня, досягнення поставленої мети.

Актуальність процесу саморозвитку визначається цілою низкою чинників: недостатнім досвідом раціонального використання власних