Міністерство освіти і науки України
Сумський державний педагогічний університет
імені А. С. Макаренка

Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології

Науковий журнал
Виходить десять разів на рік

Заснований у листопаді 2009 року
№ 4 (88), 2019

INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL

CEJSH

Google Академия

Crossref

Суми
СумДПУ імені А. С. Макаренка
2019

УДК 371

Засновник та редакція
Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка
Друкується згідно з рішенням вченої ради Сумського державного педагогічного університету імені А. С. Макаренка (протокол № 10 від 29.04.2019)

Редакційна колегія:

А. А. Сбруєва – доктор педагогічних наук, професор (**головний редактор**) (Україна);
М. А. Бойченко – кандидат педагогічних наук, доцент (заступник головного редактора) (Україна);
О. Є. Антонова – доктор педагогічних наук, професор (Україна);
О. А. Біда – доктор педагогічних наук, професор (Україна);
Дж. Бішоп – доктор філософії, професор (США) (**J. Bishop** – PhD, professor (USA));
В. С. Бугрій – доктор педагогічних наук, професор (Україна);
Ю. А. Бондаренко – доктор педагогічних наук, професор (Україна);
К. Бялобжеська – доктор гуманітарних наук (Польща) (**K. Białobrzeska** – dr. nauk humanistycznych (Polska));
Б. В. Год – доктор педагогічних наук, професор (Україна);
О. А. Заболотна – доктор педагогічних наук, професор (Україна);
Е. Кантович – доктор хабілітований, професор (Польща) (**E. Kantovych** – dr. hab., prof. (Polska);
Ц. Курковський – доктор гуманітарних наук (Польща) (**C. Kurkowski** – dr. nauk humanistycznych (Polska));
О. В. Кучай – доктор педагогічних наук, доцент (Україна);
М. П. Лещенко – доктор педагогічних наук, професор (Польща)
І. М. Литовченко – доктор педагогічних наук, доцент (Україна);
О. В. Лобова – доктор педагогічних наук, професор (Україна);
О. В. Михайличенко – доктор педагогічних наук, професор (Україна);
Г. Ю. Ніколаї – доктор педагогічних наук, професор (Україна);
О. І. Огієнко – доктор педагогічних наук, професор (Україна)
В. І. Статівка – доктор педагогічних наук, професор (Китайська Народна Республіка);
О. С. Чашечникова – доктор педагогічних наук, професор (Україна);
М. Яворська-Вітковська – доктор хабілітований, професор (Польща) (**M. Jaworska-Witkowska** – dr. hab., prof. (Polska));
О. Г. Козлова – кандидат педагогічних наук, професор (Україна);
О. М. Полякова – кандидат педагогічних наук, доцент (Україна);
І. А. Чистякова – кандидат педагогічних наук, доцент (відповідальний секретар) (Україна)

Затверджено як фаховий журнал з педагогічних наук
(наказ МОН України № 1021 від 07.10.2015)

Журнал індексується в Crossref, Index Copernicus Master List, Cite Factor, Google Scholar та CEJSH.

У журналі відображено результати актуальних досліджень з проблем порівняльної педагогіки, історії освіти та загальної педагогіки, педагогіки вищої школи, а також спеціальної педагогіки.

© СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2019

SUMMARY

Liannoi Mykailo, Rybalko Petro, Hanchieva Vladyslava, Krasilov Andrii. Methodology of management of physical culture and health improvement activity in modern institutions of secondary education.

In the article the essence and content of physical culture and health improvement activities are defined; functioning of the integral system of physical education and health improvement in a modern institution of secondary education is determined; foreign experience of management of physical culture and health improvement activities in secondary education institutions is analyzed. The notions of "health", "way of life", "physical culture", "physical culture of a schoolchild" are specified; definition of the essence of the concept of "physical culture and health improvement activities" has been further developed. The basic laws of reforming, transforming and optimizing the system of physical education of pupils of a secondary school are of great importance. It is proved that improvement of this system should be based on the principles of an individual approach, priority of health-improving direction of various educational technologies, wide use of various pedagogical technologies for the formation of sustainable positive motivation of children and adolescents to go in for sports systematically.

It is noted that the issue of development and use of pedagogical technologies and organizational-pedagogical conditions for their use in order to form positive motivation in children and adolescents for physical culture and health improvement activities at the present stage of development of national education have not found yet sufficient scientific-methodological development.

Attempts to increase the effectiveness of physical culture and health improvement work of education institutions, to give it a humanistic orientation, to stimulate scientific-pedagogical search determine the relevance of the study, are made.

Key words: *secondary education institution, health, lifestyle, physical culture, physical culture of a schoolchild.*

УДК 371.14+316.485

Олександра Мармаза
Харківський національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди
ORCID ID 0000-0002-0979-9256
Дмитро Козлов
Сумський державний педагогічний
університет імені А. С. Макаренка
ORCID ID 0000-0003-1875-0726
DOI 10.24139/2312-5993/2019.04/289-299

ІННОВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ГУМАНІСТИЧНОГО ПІДХОДУ

Автором зазначено, що в час демократизації суспільних відносин великого значення набуває філософія людиноцентризму. Важливим стає впровадження інноваційних технологій в управління персоналом. З огляду на це мета статті полягала у виявленні й розкритті проблемних питань упровадження інноваційних технологій в управління закладом освіти в контексті гуманістичного підходу. Використано такі методи: аналіз, синтез, зіставлення, систематизація, екстаполяція, що дозволили дослідити джерельну базу з означеної проблеми, розкрити сутність досліджуваних

явищ, виявити можливості впровадження інноваційних технологій управління організаціями в діяльність керівника закладу освіти. Ми дійшли висновку про потребу формування професійної культури керівників на гуманістичних засадах та впровадження відповідних інноваційних технологій управління.

Ключові слова: *заклад освіти, управління, інновації, гуманістичний підхід, мотивація, лідер, партисипативне управління, фасилітативне управління, коучинг.*

Постановка проблеми. Демократизація суспільних відносин та всіх сфер життєдіяльності людини зумовлює розвиток людиноцентризму та гуманістичного підходу до управління організаціями, зокрема освітніми.

Гуманістична парадигма управління закладом освіти полягає в реалізації ідей людського виміру: повага до прав та гідності людини, турбота про її благо та розвиток, створення належних умов для різнобічної діяльності. У цьому контексті велика увага приділяється особистості, її розвиткові, самореалізації.

Державна політика в галузі освіти спрямована на підготовку керівника-професіонала, який поєднує фундаментальні теоретичні знання й практичні вміння, гуманістичні переконання та здатність до інноваційної діяльності.

Інноваційна компетентність належить до ключових компетентностей керівника. Вона дозволяє вирішувати проблеми вдосконалення змісту та методів професійної діяльності, підвищувати якість результатів через формування нової світоглядної позиції й застосування ефективних технологій трансформації інформації. Інноваційний менеджмент в освіті можна віднести до процесів, які динамічно розвиваються, потребують активного впровадження в умовах сучасних змін, проте залишаються не досить дослідженими компонентами управлінської системи. Такий стан наукового знання вимагає розв'язання низки суперечностей, насамперед: між стрімким розвитком суспільства, його потреб в оновленні освіти та інертністю традиційної системи управління; між вимогами сучасності до змін в управлінні закладом освіти та незавершеністю розроблення теоретико-методологічного підґрунтя інноваційного менеджменту; між необхідністю впровадження інноваційних гуманістичних технологій управління та недостатньою готовністю до цього керівників.

Аналіз актуальних досліджень. Розв'язанню проблем освітнього менеджменту присвячені наукові праці вітчизняних учених: Г. Єльнікової, В. Крижка, В. Маслова, В. Олійника, В. Пекельної, Є. Хрикова та ін.

Завдання інноваційного управління закладом освіти розкрито в дослідженнях Л. Ващенко Н. Василенко, В. Григораша, Г. Дмитренка, Л. Даниленко, Г. Єльнікової, Л. Карамушки, С. Королюк, В. Лунячека, Н. Погрібної, З. Рябової та ін.

Різноманітні аспекти управління в умовах гуманоцентричної освіти висвітлено в роботах В. Бондаря, І. Беха, Л. Карамушки, С. Клепка, В. Кременя, В. Лутая, С. Максименка, В. Огнев'юка, Т. Рогової та ін.

Водночас бракує досліджень, що розкривають особливості інновацій в управлінні закладом освіти в контексті гуманістичного підходу.

Мета статті полягає у виявленні та розкритті проблемних питань упровадження інноваційних технологій в управління закладом освіти в контексті гуманістичного підходу.

Методи дослідження: методи аналізу, синтезу, зіставлення, систематизації, що дозволили дослідити джерельну базу з означеної проблеми; метод термінологічного аналізу, завдяки якому розкрито сутність досліджуваних явищ; метод наукової екстаполяції – для виявлення можливостей упровадження інноваційних технологій управління організаціями в діяльність керівника закладу освіти.

Виклад основного матеріалу. Гуманістичний підхід у системі управління закладом освіти передбачає діяльність, за якою людина визнається найвищою цінністю. Формування людської гідності, що знаходить прояв в усвідомленні своєї значущості та вільності, демократичному світогляді, толерантності, має стати стрижневим завданням керівника в роботі з персоналом.

Здавна «мірою всіх речей» називали ставлення до людини. Сучасні представники фіософії, психології, менеджменту, які сповідують такий підхід, наполягають на скасуванні всякого роду авторитарних систем. Так, А. Швейцер зазначає, що «...гуманність полягає в тому, що людина ніколи не повинна приноситися в жертву будь-якій меті» (Швейцер, 1993, с. 208).

Особливості діяльності сучасного керівника закладу освіти пов'язуються з демократичними способами організації стосунків у колективі, здатністю до впровадження інновацій у систему управління в контексті гуманістичного підходу. Керівник нової генерації відрізняється, перш за все, новим управлінським мисленням, яке характеризують: рух від технологізації процесів до гуманізації стосунків; людиноцентристські погляди; формування команди однодумців; демократизація управління за рахунок децентралізації та підсилення ролі горизонтальних зв'язків; узгодження цілей організації, керівництва та персоналу; підсилення ролі взаємоконтролю та самоконтролю; формування культури організації тощо (Мармаза, 2016).

Сьогодні на перше місце висувається лідерська позиція керівника. Він повинен мати риси неформального лідера, щоб спонукати людей до змін, оновлення, удосконалення. Основні ознаки такого керівника – це: вплив на людей логікою діяльності; харизматичність; влада прикладу особистої поведінки та роботи; уміння залучати до співуправління; навіювання ентузіазму та творчого підходу; здатність отримувати «уроки» від персоналу; організація стосунків за принципом «поважаю – розраховую»; дбати про довгострокові цілі розвитку організації; тримати баланс між особистою точкою зору та думкою колективу. Керівник, який приваблює людей, який уміє згуртувати однодумців та повести за собою, який поважає колег, який зацікавлений в успіху кожного, – це і є лідер.

Сутнісний зміст понять «керівник» і «лідер» є різним. Основна відмінність криється в тому, що керівник не завжди є лідером, адже

керівництво пов'язане з ефективною організацією діяльності, а лідерство – зі здатністю впливати на персонал задля ефективної роботи.

Лідерство не можна делегувати. Лідера не можна призначити. Лідер – це керівник, який має владу авторитету. Це людина ініціативна, внутрішньо вільна та сильна, яка може повести за собою. Проте, щоб стати лідером, необхідно досягти певного рівня культури, освіченості, професіоналізму, життєвого досвіду, внутрішньої зрілості. В основі цього – постійна робота над собою, розвиток власного потенціалу. Уважається, що лідера не можна створити, бо він створює себе сам. Лідерство – це мистецтво вибору оптимального стилю управління та врахування ситуацій. Лідерська поведінка орієнтована на успіх справи та досягнення колективу, має підтримуючий характер (Мармаза, 2016).

Однак, далеко не все залежить від керівника закладу освіти. Стиль управлінської поведінки значною мірою зумовлюється готовністю персоналу до виконання завдання. Якщо ступінь мотивації педагогів до роботи низький, то стиль ефективного керівництва буде пов'язаний із орієнтацією на структурування діяльності вчителя, на досягнення ним мети, на роз'яснення «що? як? коли? де?» для цього треба зробити, на здійснення моніторингу його діяльності. За умов достатнього усвідомлення вчителем завдань і готовністю їх виконати, керівник орієнтується на співуправління, діалогічну взаємодію, продуктивні стосунки. Мінімальне втручання керівника в роботу вчителя, реалізація моделі управління за результатами будуть ефективними, коли педагог має високий ступінь мотивації до виконання роботи, якщо його ціннісні орієнтації та особисті інтереси співпадають із керівними або хоча б не суперечать їм.

У звичному режимі роботи закладу освіти (не йдеться про особливі ситуації) управлінську поведінку необхідно розглядати тільки під кутом лідерства та поширення демократичних тенденцій. Це спонукає керівника до з'ясування ступеня мотивації вчителів до педагогічної роботи, вивчення підґрунтя для співуправління.

За умов гуманістичного підходу до управління змінюються рольові позиції керівника. Зазвичай керівник повинен одночасно виконувати ролі «судді» й «адвоката»: вивчити, оцінити діяльність та захистити педагога. Це необхідно для того, щоб мати уявлення про систему роботи вчителя, для надання адресної допомоги, для спрямування та підвищення культури педагогічної діяльності, для вивчення професійних цінностей і, відповідно, мотивації.

Ще одна досить складна роль – «педагога-наставника». Важливо чітко розрізняти поняття «вчити» та «повчати». Поняття «вчити» укладається в певну систему: мета – завдання – зміст – принципи – методи – форми – результати. «Повчати» означає формально наголошувати на істинах; дуже близьке за змістом до моралізування: «треба...; прочитайте...; опрацюйте..., так не можна робити...» і тому подібне. Важливо усвідомлювати, що керівник

взаємодіє зі зрілими людьми, професіоналами, які мають вищу освіту, певний стаж трудової діяльності, життєвий досвід. Відтак, заборони та повчання краще замінити на запрошення до співпраці.

Основою роботи з педагогами повинен бути принцип егалітарності, який передбачає довіру до людини, створення умов для самостійної діяльності та визначення ступеня відповідальності. У такий спосіб керівник веде педагога до успіху. Позитивні результати роботи вчителя стануть факторами-мотиваторами щодо подальшого вдосконалення, якщо успіхи будуть визнані, бо, як відомо, кожна людина прагне бути певною мірою значущою. Повага з боку колег, шкільної адміністрації, учнів, батьків буде зобов'язувати підтримувати таке позитивне ставлення, а отже, і якісні показники в роботі.

Керівник-лідер залучає педагогів до співробітництва, а це означає, що: вся робота в закладі освіти повинна розглядатись як спільна для керівника і педагогів; керівник повинен делегувати повноваження, права, відповідальність своїм колегам-педагогам; керівник повинен бути відкритим до нових ідей, пропозицій, альтернативних рішень; керівник повинен уміло організувати систему стимулювання; керівнику належить навчитися здійснювати управління в умовах підвищеної ділової активності колективу та професійного зростання окремих педагогів. Відтак ефективним лідерство може бути за умов партисипативного та фасилітативного управління, а основними інструментами управління в контексті гуманістичного підходу стають культурно-етичні методи керівництва.

Найбільш яскравим прикладом організації, де головну роль відіграє людина, є партисипативна організація. Це пояснюється тим, що розвиток організації можливий тільки через розвиток персоналу. Людина в організації – не тільки виконавець певної роботи та функціональних обов'язків. Вона проявляє зацікавленість: у чому сутність та важливість її діяльності; як краще можна виконати роботу; у яких умовах працює персонал; як керівник ставиться до проблеми; як доручене їй завдання позначається на діяльності всього колективу. Тобто в людини, зазвичай, є природне прагнення брати участь у процесах, які протікають в організації та пов'язані з її безпосередньою діяльністю, але при цьому виходять за межі компетенції, за межі виконуваної нею роботи і розв'язуваних задач (Мармаза, 2016).

В умовах конкуренції між закладами освіти зростає проблема формування лояльності й відданості педагогів школі та попередження відтоку кращих учителів до інших закладів. Участь учителів в управлінні доцільно розглядати як спосіб їх мотивації та більш повного використання потенціалу; як інструмент зниження плинності кадрів. З огляду на це, важливим для сучасного керівника закладу освіти є вивчення та застосування на практиці ідей партисипативного управління.

Концепція партисипативного управління, заснована на розширенні повноважень та участі персоналу у прийнятті дієвих рішень з важливих для

діяльності організації і самих працівників питань, надає вчителям можливість розділити відповідальність, ризики й успіх разом із керівником.

Термін партисипативне управління – «participative management» – дослівно означає «управління, засноване на участі». Ключовий термін «участь» передбачає різні форми участі працівників в управлінні організацією. Розрізняють три ступеня участі: висування пропозицій; вироблення альтернативи; вибір остаточного рішення (Виханский, Наумов, 2004).

Особливості партисипативного управління розкрито в наукових працях Е. Бондарєвої, О. Виханського, А. Колота, Е. Мухаметшина, А. Наумова, А. Поршнєва, М. Разу, Е. Скриптунова, А. Тихомирова та ін.

Концепція партисипативного управління виходить із положення: якщо людина зацікавлено бере участь у різного роду діяльності організації, то вона тим самим отримує від цього задоволення, працює з більшою віддачею, краще, якісніше і продуктивніше (Виханский та Наумов, 2004). Уважається, що партисипативне управління, відкриваючи працівнику доступ до прийняття рішення з питань, пов'язаних із його діяльністю в організації, мотивує до кращого виконання своєї роботи. Партисипативне управління не тільки сприяє тому, що робітник краще справляється зі своєю роботою, але й приводить до більшої віддачі, більшого внеску окремого робітника в життя організації.

Спочатку розповсюдження партисипативного управління пов'язувалося тільки з покращенням мотивації робітників. Останнім часом партисипативне управління все більше пов'язується з оптимізацією використання потенціалу людських ресурсів організації взагалі. Відтак, концепція партисипативного управління виходить за межі мотивації, є одним із загальних підходів до керування людиною й організацією.

Партисипативне управління може бути реалізовано з таких напрямів:

– працівники отримують право самостійно приймати рішення з приводу того, як їм здійснювати свою діяльність. Самостійність може торкатися, наприклад, таких аспектів їх діяльності, як режим чи вибір засобів здійснення роботи;

– персонал може притягуватися до прийняття рішень щодо визначення змісту роботи, яку належить виконати. Таким чином, робітник притягується до постановки цілей і прогнозування результатів, які йому треба досягати;

– робітникам надається право контролю за якістю й кількістю здійснюваної ними роботи, але при цьому встановлюється відповідальність за кінцевий результат;

– партисипативне управління припускає широку участь робітників у раціоналізаторській діяльності, винесення пропозицій щодо вдосконалення їх особистої роботи та окремих підрозділів організації;

– можливим напрямом здійснення партисипативного управління є надання робітникам права на формування робочих груп із тих членів організації, з якими їм хотілося б працювати разом (Виханский та Наумов, 2004).

Отже, партисипативне управління дозволяє утримувати певну рівновагу між цілями й результатами, яких необхідно досягти, та можливостями реальних людей і способами діяльності.

Партисипативне управління заохочує керівника закладу освіти діяти з позиції фасилітатора: він не змушує та повчає, а мотивує та спрямовує колектив у необхідне творче русло. Такий підхід реалізуються через: знання особливостей педагогів; уміння організувати спільну роботу в колективі; залучення колективу до планово-прогностичної діяльності; довіру колективу; лідерські позиції керівника в колективі; уміння допомогти встановити партнерські стосунки, розвинути навички взаємодії та конструктивного спілкування, урегульовувати конфлікти; здатність до аналітичної діяльності, уміння застосовувати різні технології аналізу та робити відповідні узагальнення й висновки; чітке усвідомлення цілей та бажаних результатів діяльності колективу; збереження ентузіазму, інтуїтивного відчуття, щирого ставлення до людей на всіх етапах сумісної діяльності; уміння ставити людей у ситуації необхідності самостійно прийняти рішення, визначитися з методами та змістом діяльності; уміння заохочувати та морально підтримувати навіть незначні успіхи персоналу. Така поведінка керівника свідчить про його прагнення дійти згоди щодо вирішення найбільш важливих питань функціонування та розвитку закладу освіти, забезпечення якості освітніх послуг та створення зони комфортності для кожного члену колективу (Мармаза, 2016).

До основних переваг партисипативного управління, які мають соціально-психологічний характер, можна віднести такі: підвищується лояльність персоналу і його прихильність до організації; суперечності між керівниками й підлеглими не мають вираженого характеру; такий стиль управління спрямований на розвиток творчої активності працівника; кожна людина може проявити себе і свої знання, висунути пропозицію для рішення конкретної задачі; керівник стає координатором групового творчого процесу, забезпечуючи всебічне обговорення найбільш важливих проблем. Концепція партисипативного управління максимально нівелює прояви опору рішенням та новаціям. Об'єднання педагогів навколо керівника в такий спосіб сприятливо позначається на соціально-психологічному кліматі колективу, дозволяє формувати корпоративний дух та систему цінностей організації.

Еволюція теорії та практики менеджменту свідчить про тенденцію психологізації управлінської діяльності, увагу до фактору «людина», розбудову суб'єкт-суб'єктних стосунків, удосконалення особистого стилю діяльності керівника. Останнім часом все частіше вживають термін «фасилітатор» відносно керівника освіти. Фасилітатор (від англ. facilitate – полегшувати, сприяти) – той, хто «полегшує життя».

Різні аспекти фасилітативного управління розкрито в роботах таких науковців, як: Т. Бентлі, С. Борисенко, Є. Врублєвська, О. Галіцан,

О. Горбунова, К. Кошечко, Л. Куликова, Д. Куфф, П. Лушин, В. Соловйова, О. Фірсун, С. Хілько, К. Шевченко та ін.

Керівник-фасилітатор – це керівник-лідер, який створює команду, прищеплює організації корпоративні принципи, реалізує мотиваційний підхід до управління та культуру ділового спілкування. Особливості керівника-фасилітатора пов'язуються з демократичними способами організації стосунків у колективі, здатністю до вдосконалення культури спілкування. Довжина дистанції між керівником та педагогом вимірюється такими показниками, як: можливість заперечити керівникові; доступність керівника; тенденції децентралізації; форми спілкування; вимоги до зовнішнього виду та поведінки педагогів; наявність спільних цілей діяльності; методи управління тощо (Мармаза, 2016).

Останнім часом науковці та практики популяризують коучинг як ефективний засіб удосконалення стилю управлінської поведінки. Коучинг базується на засадах гуманітарної психології, яка спирається на людську гідність та справжні цінності. Коучинг (від англ. coaching – навчати, надихати, тренувати для спеціальних цілей, готувати до вирішення певних завдань) – це система принципів та прийомів, що сприяють розвиткові потенціалу особистості, а також забезпечують максимальне розкриття й ефективну реалізацію цього потенціалу.

Успішно досліджували коучинг як ефективний метод керівництва Л. Зайверт, Х. Зигмунд, Б. Трейсі. Долучились до розкриття переваг коучингу як стилю управління організацією та персоналом українські вчені: М. Каразін, Т. Сазонова, І. Петровська, І. Шульженко, Г. Щокін та ін.

Цілі коучингу в роботі з педагогічним колективом – це: розкриття внутрішнього потенціалу особистості кожного педагога; розвиток особистості через делегування відповідальності; усвідомлення високого рівня відповідальності кожним учасником спільної діяльності, а отже, у такий спосіб підвищення ефективності взаємодії та результатів діяльності. Коучинг є ефективним, коли педагог: розуміє, що існує різниця між тим, хто він є, і тим, ким хотів би бути; здатний думати новим і незвичним для нього способом; готовий вислуховувати і сприймати критику на свою адресу; мотивований до здійснення необхідних змін і діє відповідно; погоджується з тим, що за результат несе відповідальність він сам, а не тільки керівник.

Загальну основу коучингу можна описати кількома складовими: партнерство, розкриття потенціалу, результат. До основних ідей коучингу належать такі: розвиток педагога як пріоритетний напрям діяльності керівника з управління персоналом; розкриття потенціалу людини для максимального його використання; допомога педагогу розвивати компетенції й усунути обмеження для досягнення особистісно значущих та стійких змін у професійній та особистій сферах життя; допомога людині вчитися: керівник-коуч залучається до того, щоб у співпраці з педагогом виро-

бити цілі й завдання його професійного вдосконалення та розробити план дій щодо досягнення цих цілей; стрижнева концепція коучингу: не можна застосовувати насилля, якими благими цілями воно не обґрунтовувалося б.

Таким чином, коучинг – це модель взаємодії, завдяки якій підвищується рівень мотивації персоналу. Головний обов'язок керівника-коуча полягає в тому, щоб знайти краще в особистості працівника й показати, як можна оптимально вирішити завдання. Коучинг – це стиль управлінської поведінки, який передбачає: орієнтацію на корпоративне управління; створення команди однодумців, підтримки; визначення спільних цілей діяльності; організацію співробітництва; послаблення контролю за рахунок розвитку самостійності та відповідальності персоналу; ефективне спілкування; сприяння творчості.

Отже, у наш час суспільство висуває нові вимоги до професійної підготовки керівника закладу освіти, який має бути наділений особливим соціальним статусом; озброєний сучасним арсеналом професійних знань та вмінь; мати людиноцентристькі погляди на життєдіяльність. Виникає нагальна потреба формування професійної культури керівників на гуманістичних засадах та готовності до впровадження відповідних інноваційних технологій управління.

Висновки та перспективи подальших наукових розвідок. По відношенню до системи управління окреслені вище нововведення покликані сприяти підвищенню успішності, результативності, дієвості, якості та ефективності її функціонування. По відношенню до керованого об'єкту управлінські інновації повинні забезпечити підвищення коефіцієнту корисної дії індивідуальних та сумісних зусиль, підвищення рівня мотивації до роботи, створення сприятливого мікроклімату та продуктивного стилю спілкування. Управління в контексті гуманістичного підходу дозволяє працівникам обговорювати та спільно шукати шляхи вирішення проблем організації, сприяє розвиткуові творчої активності персоналу.

Відкритими для подальших досліджень залишаються питання організаційних форм та механізмів взаємодії керівника закладу освіти та педагогів, методів мотивації та атракції, розвитку культури спільної діяльності, способів оцінювання внеску кожного у вирішення проблеми.

ЛІТЕРАТУРА

Виханский, О. С., Наумов, А. М. (2004). *Менеджмент*. Москва: Гардарика (Vikhanskii, O. S., Naumov, A. M. (2004). *Management*. Moscow: Hardarika).

Мармаза, О. І. (2016). *Інноваційний менеджмент.* Харків: Планета-принт (Marmaza, O. I. (2016). *Innovative management.* Kharkiv: Planeta-print).

Мармаза, О. І. (2013). Культура ділового спілкування як компонент професійної культури майбутнього керівника навчального закладу. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології, 1 (27),* 333-343 (Marmaza, O. I. (2013). Standards of Business Communication as a Component of Future Manager Professional Culture of Educational Establishment. *Pedagogical sciences: theory, history, innovative technologies, (27),* 333-343).

Хриков, Є. М. (2016). *Управління навчальним закладом. Ч. 2.* Харків: Компанія СМІТ (Khrykov, Ye. M. (2016). *Management of Education Institution.* Part 2. Kharkiv: Company SMIT).

Швейцер, А. (1993). *Упадок и возрождение культуры.* Москва: Просвещение (Shveitser, A. (1993). *Decline and Rebirth of Culture.* Moscow).

РЕЗЮМЕ

Мармаза Александра, Козлов Дмитрий. Инновации в управлении учебными заведениями в контексте гуманистического похода.

Автором отмечено, что в настоящее время демократизации общественных отношений большое значение приобретает философия человекоцентризма. Важным становится внедрение инновационных технологий в управление персоналом. Учитывая это, цель статьи заключалась в выявлении и раскрытии проблемных вопросов внедрения инновационных технологий в управление учебным заведением в контексте гуманистического подхода. Использованы следующие методы: анализ, синтез, сравнение, систематизация, экстраполяция, которые позволили исследовать литературу по данной проблеме, раскрыть сущность исследуемых явлений, выявить возможности внедрения инновационных технологий управления организациями в деятельность руководителя образовательного учреждения. Мы пришли к выводу о необходимости формирования профессиональной культуры руководителей на гуманистических принципах и внедрения соответствующих инновационных технологий управления.

Ключевые слова: *учебное заведение, управление, инновации, гуманистический подход, мотивация, лидер, партисипативное управление, фасилитативное управление, коучинг.*

SUMMARY

Marmaza Oleksandra, Kozlov Dmytro. Innovations in the management of the institution of education in the context of a humanistic approach.

The author notes that during democratization of social relations, philosophy of human-centeredness becomes of great importance. Implementation of innovative technologies in personnel management is becoming important. In view of this, the purpose of presented article is to identify and reveal the problematic issues of innovative technologies implementation into the management of the education institution in the context of the humanistic approach. The following methods were used: analysis, synthesis, comparison, systematization, and statistic analysis, which allowed to explore the source base of the problem, to reveal the essence of the phenomena under investigation, to identify the possibility of introducing innovative technologies for managing organizations in the activities of the head of the education institution.

It has been established that the peculiarities of the activity of the modern head of the education institution are connected with democratic ways of organizing the relations in the team, the ability to introduce innovations into the management system in the context of the humanistic approach. The head of the new generation is characterized by new managerial thinking, that characterizes: movement from technologization of processes to humanization of relationships; man-centered views; forming a team of like-minded people; democratization of management through decentralization and strengthening of the role of horizontal relations; coordination of goals of the organization, management and personnel; strengthening the role of mutual control and self-control; forming culture of an organization, etc. The leading position of the head is put forward in the first place.

Effective leadership can be under the conditions of participatory and facilitative management, and the main tools of management in the context of the humanistic approach are cultural and ethical methods of management. Recently, researchers and practitioners have been promoting "coaching" as an effective means of improving the style of managerial behavior. The general basis of "coaching" can be described in several components: partnership, unleashing potential, result.

We came to the conclusion about necessity and importance of a professional culture of manager formation on a humanistic basis and implementation of appropriate innovative management technologies.

Key words: *education institution, management, innovations, humanistic approach, motivation, leader, participatory management, facilitative management, coaching.*

УДК 613.955:373.5.013

Зоряна Мохоньок
Сумський державний педагогічний
університет імені А. С. Макаренка
ORCID ID 0000-0003-3923-8940
DOI 10.24139/2312-5993/2019.04/299-307

ЗДОРОВИЙ СПОСОБ ЖИТТЯ УЧНІВ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

У статті визначено сутнісні характеристики феномену «здорового способу життя» як педагогічної проблеми. Формування здорового способу життя є предметом наукового інтересу широкого кола сучасних вітчизняних і зарубіжних учених, вимагаючи конкретизації в межах нашої наукової розвідки. Важливість такого дослідження закріплена численними державними документами, законами, постановами й указами, що визначають формування навичок і здібностей учня до формування, збереження і зміцнення здоров'я одним із пріоритетних завдань сучасної вітчизняної середньої школи.

Ключові слова*: здоровий спосіб життя, формування здорового способу життя учнів, здоров'я.*

Постановка проблеми. Однією з головних засад інтеграційного процесу вітчизняної освіти у світовий та європейський освітній простір є формування здорового способу життя учнів закладів загальної середньої освіти України. Здоровий спосіб життя учнів закладає фундамент гарного самопочуття, зміцнює захисні сили організму та розкриває його потенційні можливості, дозволяючи школярам здобувати та примножувати свої знання. Навчання, виховання та розвиток підростаючого покоління, підготовка фізично та морально здорових, кваліфікованих та конкурентоспроможних кадрів є пріоритетним вектором системи освіти нашої держави.

Аналіз актуальних досліджень. Формування здорового способу життя учнів є об'єктом наукових інтересів широкого кола зарубіжних дослідників: С. Дюпере, І. Рутмен, А. Педерсон, К. Л. Фроліх, М. О'Ніл, Р. Лабонте, Л. Піндер, Л. Грін, І. Кікбуш, С. Джексон, М. Хілз, Т. Хенкок, С. Томпсон та ін.

Кравченко Татьяна, Семида Оксана. Особенности воспитания патриотизма в современной системе образования Великобритании 164
Кравчук Инна. Развитие высшего женского образования в Великобритании в 1870-1920 годах 177
Федоренко Светлана, Шаранова Юлия. Практический опыт воспитания гражданственности студентов бакалаврата в США 190
Хижняк Инна, Григорьева Вита. Проблема подготовки специалистов гражданской инженерии в Германии в отечественных и иностранных исследованиях 201

РАЗДЕЛ III. ПРОБЛЕМЫ ИСТОРИИ ПЕДАГОГИКИ

Матюшинец Яна. Особенности становления и развития развивающей среды для детей в дошкольных учреждениях и начальной школе УНР (1917–1919) 213
Токуева Алла. Генезис содержания подготовки будущих специалистов в учреждениях высшего образования морского профиля в Украине (конец XX – начало XXI века) 225
Шевченко Светлана. Отображение внешней дифференциации в организации школьного образования в Украине на примере учреждений для детей с особыми образовательными потребностями (1991-2000 гг.)..... 236

РАЗДЕЛ IV. ПРОБЛЕМЫ ОБЩЕЙ ПЕДАГОГИКИ

Беспалова Оксана, Авраменко Надежда, Бугаенко Татьяна. Вопрос физкультурно-оздоровительных технологий в научно-практическом дискурсе 247
Генкал Светлана. Формирование критического мышления учащихся средствами проблемного обучения на уроках биологии..... 256
Железнова Татьяна. Здоровьесберегающая деятельность учителей основной школы и пути ее совершенствования в системе последипломного образования. 267
Лянной Михаил, Рыбалко Петр, Ганчева Владислава, Красилов Андрей. Методика управления физкультурно-оздоровительной деятельностью в современных учреждениях среднего образования 280
Мармаза Александра, Козлов Дмитрий. Инновации в управлении учебными заведениями в контексте гуманистического похода..... 289
Мохонек Зоряна. Здоровый образ жизни учеников как педагогическая проблема..... 299
Муха Анна. Развитие творческого мышления как компонент формирования предпринимательской компетентности на уроках физики..... 307