

– зберігати професійну таємницю, не поширювати відомостей, отриманих у процесі діагностики або корекційної роботи, якщо це може завдати шкоди дитині чи її оточенню;

– постійно підвищувати свій професійний рівень, запобігати випадкам здійснення психодіагностичної, розвивально-корекційної, консультативно-методичної роботи особами, які не мають відповідної фахової підготовки або права на таку діяльність;

– знати програмно-методичні матеріали і документи щодо обсягу, рівня знань, розвитку дітей, вимоги державних стандартів до забезпечення навчально-виховного процесу, основні напрями і перспективи розвитку освіти, психолого-педагогічної науки.

Сьогодення кидає нам виклики щодо створення безпечного освітнього простору для всіх учасників освітнього процесу, серед яких з кожним роком збільшується агресія, тривожність, шкільні страхи, ворожість, цькування, соціальна занедбаність, дезадаптація, девіантна поведінка тощо. Зважаючи на всі ці виклики, психологічна служба зобов'язана стати на варті забезпечення розвитку учасників освітнього процесу в умовах психологічного здоров'я та відсутності будь-яких проявів дискримінацій та насильства.

#### **Список використаних джерел**

1. Закон України «Про освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
2. Положення про психологічну службу у системі освіти України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0885-18>
3. Психологічна служба: підруч. / В. Г. Панок (наук. ред.), А. Г. Обухівська, В. Д. Острова та ін. Київ : Ніка-Центр, 2016. 362 с.
4. Психологічна служба в системі освіти: курс лекцій / укладач І. С. Загурська. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 166 с.

**Сороколита І. М.**, здобувач вищої освіти,  
*Донецький національний університет імені Василя Стуса,*  
*Україна*

#### **ГОЛОВНІ ПЕРЕДУМОВИ ПОЗИТИВНОГО СТАВЛЕННЯ ДО НОВОВВЕДЕНЬ**

В умовах непростого сьогодення, коли вирують хвилі всесвітньої і локальної кризи, очікуються вибори, зростає безробіття, прогресує інфляція тощо особливий інтерес дослідників суспільних процесів і практичних керівників

прикутий до шляхів виходу з такого становища. І не просто виходу, а виходу з найменшими втратами, з можливістю переходу до стадії стабілізації суспільства й економіки, з подальшим переходом до етапу зростання показників виробництва і рівня життя.

Назріла потреба в новаціях, яка поки ще повністю не підкріплена новітніми розробками і пропозиціями в цій галузі. Але потреба в новаціях з'явилася не лише в економічній сфері, а й на ідеологічному фронті унаслідок загострення ідеологічних суперечностей всередині держави і поза її межами [1, с. 29].

Актуальність теми зумовлена переходом України на інноваційний шлях розвитку у всіх сферах життєдіяльності суспільства. У Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 р. одним із стратегічних напрямів розвитку освіти визначено розвиток наукової та інноваційної діяльності в освіті, підвищення якості освіти на інноваційній основі.

В. Кремень зазначає: «Лише сформувавши інноваційну особистість, здатну до творення змін і сприйняття змінності, ми зможемо стати конкурентоспроможною нацією. Тому що змінність, трансформація перестає бути винятком, а стає правилом, сутнісною ознакою функціонування суспільства і кожного його члена зокрема. Змінність стає правилом для кожного у XXI ст. Змінність, динамізм як сутнісні ознаки способу життя людини стає закономірністю. І українське суспільство загалом, а освіта зокрема, мають підготувати людину до життя в нових умовах, сформуванню людини інноваційну» [2].

Вивченням питання інновацій у сфері освіти займалися такі науковці: І. Бех, Н. Бібік, Л. Ващенко, С. Гончаренко, В. Лазарєв, Л. Карамушка, Е. Клімов, В. Кремень, М. Поташник, В. Сластьоніна, О. Сухомлинська та інші.

Під поняттям «інновація» розуміють нововведення, новизну, зміну, введення чогось нового [1]. Стосовно педагогічного процесу інновація, на нашу думку, означає введення нового в цілі, зміст, форми і методи навчання та виховання; в організацію спільної діяльності вчителя і учня. Головною рушійною силою інноваційної діяльності є вчитель.

Але існують проблеми, які заважають учителю адаптуватися до нововведення і нових умов, а саме: слабке з'єднання практики з наукою, порушення педагогічних принципів, неправильна мотивація навчання, змішування головного і другорядного, нееластичність, негнучкість технології, недостатня діагностика, штучне стимулювання, неухважність до повсякденної оптимізації та інше.

Є. Клімов вважає готовність людини до певної діяльності психологічним станом, він пише: «... успішно виконувати свої професійні обов'язки, правильно використовувати знання, досвід, особисті якості, зберігати самоконтроль і перебудовувати діяльність при появі непередбачених перешкод допомагає стан психологічної готовності до діяльності – психічний стан, що характеризується

мобілізацією ресурсів суб'єкта діяльності на оперативне або довготермінове її виконання або трудового завдання» [3, с. 9]. За Є. Клімовим, тривала готовність до трудової діяльності містить:

- позитивне ставлення до того чи іншого виду діяльності, професії;
- риси характеру, здібності, мотивацію, адекватні вимоги діяльності;
- необхідні знання, вміння та навички;
- стійкі професійно важливі особливості сприйняття, уваги, мислення, емоційно-вольові процеси.

Водночас часто виникають бар'єри готовності педагога до інноваційної діяльності:

- зовнішні (соціальні, організаційні, методичні, матеріально-технічні);
- внутрішні (особистісні, психологічні).

При нововведеннях у навчальному закладі варто спланувати таку систему заходів, яка дасть можливість сформуванню у педагогічному колективі позитивне ставлення до інноваційної діяльності. Завданням психологічної служби на цьому етапі є проведення різних психологічних дій за допомогою діагностичних та розвиваючих методів. Діагностування психічних станів, визначення психологічного клімату в колективі, анкетування – це все дає можливість визначити ставлення виконавців до новацій. Розрізняють п'ять категорій вчителів за ставленням до інновацій:

- новатори – вчителі, які завжди першими сприймають все нове, сміливо його впроваджують і поширюють;
- вчителі, які першими здійснюють практичну (експериментальну) перевірку цінностей інновацій;
- помірковані, які дотримуються правила золотієї середини і не сприймають нового до того часу, поки його не впровадять більшість колег;
- вчителі, які більше сумніваються, ніж вірять в нове. Вони більше орієнтовані на старі технології, ніж нові, а сприймають нове лише при загальній позитивній громадській думці;
- вчителі, у яких дуже сильний зв'язок з традиційним, старим підходом до навчання і виховання, вони консервативні, відкидають усе нове.

У свою чергу завданням адміністративної команди є комплексне дослідження ситуації, проведення бесід, інтерв'ю, експертного опитування, експерименту, організація семінарів та педагогічних рад, спрямованих на формування нових рис, властивостей в особистості та колективі, формування психологічної готовності до нововведень [4]. Серед шляхів формування готовності до інноваційної діяльності в системі науково-методичної роботи варто виділити:

- вивчення кількісного та якісного складу педколективу;

- діагностика особистості й діяльності вчителя, особливо труднощів у його роботі, якісний аналіз поточних, кінцевих та перспективних наслідків;
- встановлення основних чітких напрямів інноваційної діяльності та зв'язків між ними;
- використання традицій, накопичення позитивного досвіду щодо впровадження інновацій;
- порівняння ефективності різних форм інноваційної роботи, вибір найоптимальніших;
- цілісність у використанні різних форм і методів роботи;
- урахування конкретної ситуації в колективі на цей період;
- створення найсприятливіших умов для самоосвіти і професійного самовдосконалення вчителів.

Головним під час нововведень вважається підбір виконавців, з новацією обов'язково потрібно ознайомити колектив, звернути увагу на стимулювання педагогів. І. Кулініч рекомендує такі прийоми стимулювання:

- перевага позитивних підкріплень;
- посилення стимулюючого контролю за діяльністю виконавців;
- моральне (формальне і неформальне) стимулювання;
- використання досвіду відомих виконавців;
- поєднання змісту роботи з інтересами особистості.

Отже, адміністрація закладу має створювати позитивну атмосферу введення педагогічних працівників до інноваційного простору. Основними завданнями керівництва закладу стає формування усвідомлення необхідності інноваційної діяльності. Учитель має бути підготовлений до творчої діяльності щодо нововведень у школі, впевнений у тому, що зусилля, спрямовані на нововведення, принесуть результат. Найкраща ситуація для викладача, коли особисті, фахові цілі співпадають з метою інноваційної діяльності. Творчий учитель завжди має бути готовий до подолання невдач і здатний рефлексувати на свою діяльність. У свою чергу стимулювання педагога адміністрацією сприяє досягненню значних результатів у впровадженні інновацій.

### **Список використаних джерел**

1. Гаман М. В. Державне управління інноваційною діяльністю в Україні: дисертація на здобуття наукового ступеня д-ра наук з держ. управління за спец-ю 25.00.02 / Національна академія держ. управління при Президенті України. К., 2005.
2. Пугачева Н. Б. Психолого-педагогическое обеспечение инновационной деятельности общеобразовательного учреждения. *Завуч*. 2008. № 3. С. 22–29.

3. Климов Е. А. Тип профессий «человек – природа». *Мир профессий: в 4-х т.* Т. 1.: Человек-природа. Вып. 2. М. / РАГС при Президенте РФ; РГБ; МГУ им. М. В. Ломоносова; Изд. Моск. психолого-социального института; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2008. С. 7–12.
4. Кулініч І. О. Психологія управління: навчальний посібник. К. : Знання, 2011. 415 с. URL: [https://tiphaman.top/book\\_teoretichni-osnovi-psihologii-upravlinnya\\_768/12\\_rozdil-11-psihologchna-pdgotovka-upravlnskih-kadrv-do-novovveden-v-organzaci](https://tiphaman.top/book_teoretichni-osnovi-psihologii-upravlinnya_768/12_rozdil-11-psihologchna-pdgotovka-upravlnskih-kadrv-do-novovveden-v-organzaci)

**Тихоненко Г. О.**, здобувач вищої освіти,  
*Донецький національний університет імені Василя Стуса,*  
*Україна*

### **УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА ДИРЕКТОРА ШКОЛИ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ЙОГО ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ**

Термін «імідж» означає громадську думку, уявлення про когось, щось або образ особи, спрямований на формування громадської думки чи уявлення про неї [1]. Тому, можна сказати, що імідж – це враження, яке керівник або організація справляють на людей. Поняття «імідж» виникло на Заході в 60-х рр. ХХ ст. у сфері підприємництва. Пізніше це поняття стало основним елементом у публікаціях з психології управління та соціальної психології організації.

Проблемі створення іміджу присвячені дослідження зарубіжних та вітчизняних авторів: Дж. Бергера, П. Берда, Л. Брауна, Г. Почепцова, І. Єрмакова, Л. Карамушки, О. Мармази, М. Поташника тощо.

Виділяють два основних поняття: імідж керівника (імідж ділової людини) та імідж організації (корпоративний імідж). Ситуація, що склалася на ринку освітніх послуг, висуває нові вимоги до закладів освіти та їх керівників. На перший план висувається позитивний імідж навчального закладу, який забезпечує надання якісних освітніх послуг та задовольняє потреби їх споживачів.

Школа – відкрита соціально-педагогічна система, про яку досить часто говорять як про сферу послуг. І батьки вибирають той навчальний заклад, імідж якого відповідає їхнім уявленням і потребам щодо забезпечення якісних освітніх послуг. Тому керівник має дбати як про особистий імідж, так і про створення позитивного іміджу навчального закладу.

С. Сушко виділяє такі основні напрями формування позитивного іміджу навчального закладу [6, с. 89–90]: