

система розподілу коштів та оплати праці. Важливим завданням керівника навчального закладу є забезпечення якісного функціонування кожного структурного компонента фінансової системи. У сучасній ситуації тільки за таких умов навчальний заклад може стабільно функціонувати та розвиватися [2, с. 63].

Завдання виховання та управління вирішують за допомогою людської діяльності. Ця діяльність є системним явищем, тому врахування та реалізація всіх її структурних елементів є запорукою ефективного управління.

Системний підхід до управління передбачає розгляд особистості учня, працівника, керівника як системних явищ. У психологічній науці є велика кількість теорій особистості.

Основні висновки. Системний підхід до управління навчальним закладом передбачає розгляд моделей, що створюються під час управління, як відбитків реальних систем. Ефективність діяльності навчального закладу значною мірою залежить від якості таких моделей, як плани роботи, концепції, накази, навчальні плани та програми, положення, посадові обов'язки, пам'ятки, кваліфікаційні характеристики, моделі випускників. Так, навчальний план, навчальні програми тієї чи іншої спеціальності повинні відображати теоретичні та практичні основи наявного та потенційного змісту професійної діяльності фахівця. Кваліфікаційна характеристика має відображати особистісні якості, знання та вміння фахівця з тієї чи іншої спеціальності. У зв'язку з цим необхідно періодично доопрацьовувати ці документи.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кузьміна Н. В. Професіоналізм личности преподавателя и мастера производственного обучения. М.: Высшая шк., 1990. 177 с.
2. Хриков Є. М. Управління начальним закладом: Навчальний посібник. Київ: Знання, 2006. 365 с.

Анастасія ЄСПОВА,
магістрантка 1 курсу
гуманітарно-економічний факультет
Науковий керівник: **Надія ВЕНЦЕВА,**
д.пед.н., професор (БДПУ)

УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛІВ У ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Актуальність. Одними з першочергових завдань, які постали перед сучасною українською освітою є посилення кадрового потенціалу системи освіти, розвиток людини відповідно до її індивідуальних здібностей і потреб на основі навчання впродовж усього життя, виховання педагогічних кадрів на засадах власного неперервного професійного і творчого зростання. Згідно з цим керівництво закладів загальної середньої освіти має: сприяти повноцінному професійному розвитку вчителів та їхньої адаптації до нових освітніх вимог; забезпечити умови для стимулювання в них мотивації до

самоосвіти, саморозвитку, самовдосконалення й самореалізації, тобто забезпечити неперервність процесу професійного розвитку вчителів.

Ступінь досліджуваності проблеми. Науковому осмисленню проблеми управління освітнім середовищем професійного розвитку вчителів сприяють праці в галузі освітнього менеджменту: Г. Єльнікова, Э. Зеер, В. Крижко [3] та ін. Проблема професійного розвитку вчителів висвітлена у працях таких дослідників як: Л. Абраменко [1], В. Андрущенко[2], О. Кучерявий [4] та ін. Не зважаючи на висвітлення багатьох питань в галузі професійного розвитку вчителів, вони не дають цілісного уявлення про систему такого управління у взаємодії з механізмами управління. Отже, актуальність та недостатня вивченість проблеми зумовили вибір теми дослідження.

Мета та методи дослідження. Мета дослідження полягає у розробленні теоретично обґрунтованої системи управління професійним розвитком вчителів у закладі загальної середньої освіти.

Для досягнення поставленої мети було використано комплекс методів дослідження: вивчення та аналіз філософських, психолого-педагогічних праць вітчизняних і зарубіжних авторів із питань дослідження, конкретизація для визначення сутності основних понять дослідження; систематизація, узагальнення, аналіз і синтез для визначення організаційно-педагогічних умов управління професійним розвитком вчителів, характеристики факторів, параметрів і критеріїв оцінювання управління професійним розвитком учителів.

Сутність дослідження. З'ясування стану наукової розробленості проблеми управління освітнім середовищем професійного розвитку вчителів у закладі загальної середньої освіти показує, що в філософії освіти у професійному розвитку вчителя значне місце посідає освітня компетентність, тобто розуміння необхідності й готовності до неперервної освіти впродовж життя, уміння вчитися й застосовувати знання, прагнення до постійного збагачення духовного світу, оволодіння скарбами культури.

У сучасних психологічних дослідженнях професійний розвиток учителя на будь-яких етапах професійного становлення розглядається в безпосередньому зв'язку з особистісним розвитком. У дослідженні підкреслено, що неперервність професійного розвитку вчителя – це процес, який спрямований на забезпечення можливостей розвитку педагога впродовж усієї професійної діяльності. Тому завдання керівника – створити сприятливе освітнє середовище, у якому кожен учитель буде зацікавлений у своєму професійному й особистісному розвитку, підтримати можливості педагогічних працівників для їхнього неперервного навчання.

Визначено організаційно-педагогічні умови управління професійним розвитком учителів. А саме: нормативно-організаційними (допомога керівникам у професійному розвитку вчителів шляхом створення цільової програми розвитку «Професійний розвиток педагогів»); мотиваційними (орієнтація педагога на спільну командну діяльність у досягненні поставленої мети; стимулювання інтересу вчителів до особистісно-професійних змін); науково-методичними (створення освітнього середовища щодо професійного розвитку вчителів та ін.).

Основні висновки. Узагальнення проведеного аналізу філософсько-

психолого-педагогічних категорій дозволяє визначити, що управління професійним розвитком учителів – цілеспрямований, планомірний і систематичний вплив суб'єктів управління закладів загальної середньої освіти на створення умов для системного вдосконалення професійних характеристик учителів у процесі неперервної освіти та самоосвіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Абраменко Л. М. Діагностичний інструментарій для експертного оцінювання професійних компетенцій та особистісних якостей педагогів. Гуляйполе, 2013. 57 с.

2. Андрущенко В. Світанок Європи : Проблема формування нового учителя об'єднаної Європи ХХІ століття : монографія. Київ : Знання України, 2011. 1099 с.

3. Крижко В.В. Теорія та практика менеджменту в освіті. Київ : Освіта України, 2005. 256 с.

4. Кучерявий О. Г. Педагогіка : особистісно-розвивальні аспекти : навч. посібник. Київ : Наукова думка НАН України, 2011. 464 с.

Мелана ЖУЛНА,

студентка 3 курсу

гуманітарно-економічного факультету

Науковий керівник: **Наталя БАБІНА,**

старший викладач (БДПУ)

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЯКОСТІ ТУРИСТИЧНОГО ПРОДУКТУ

Актуальність. Успішні новатори туризму приходять до висновку, що сьогодні застосування нового – це одна з головних умов для того, щоб втриматися на плаву в жорсткій боротьбі між туристичними фірмами. Тому на сучасному етапі розвитку туристичної діяльності велике значення має створення й результативне застосування інноваційних технологій для забезпечення якості туристичного продукту.

Ступінь досліджуваності проблеми. Сьогодні багато науковців присвячують свої роботи питанням впровадження інноваційних технологій в туристичну індустрію. Серед яких: В. Новіков, М. Малахова, В. Колесов, Л. Александрова, Т. Фролова та інші.

Мета і методи дослідження. Обґрунтувати важливість впровадження інноваційних технологій для забезпечення якості туристичного продукту. Методи – аналіз, пізнання.

Сутність дослідження. У сучасному світі туризм є одним із основних видів економічної діяльності людини, який не лише позитивно впливає на економіку та зайнятість в країні, а й підвищує життєвий рівень населення, сприяє глобалізації та розвитку інфраструктури. За даними Всесвітньої організації туризму станом на 20.01.2020р. дохід від міжнародного туризму в загальному обсязі експорту становить 7% (1717 млрд дол) [1].