

Як висновок, динаміка розвитку економічної галузі засвідчує насамперед інформаційне ускладнення її підсистем і секторів, тобто інтелектуальна інтерпретація стає визначальним чинником у її розвитку. Викладене вище дозволяє виокремити *функціональну й інтелектуальну* інформацію як вагомі у змісті сучасних економічних інновацій та економіко-організаційного механізму інформатизації в сфері ЗСО. Оскільки інновації детермінують подальший поступ виробництва, на сучасному етапі розвитку інформаційних технологій саме організаційно-економічний механізм інформатизації не лише уможлиблює прийняття об'єктивних управлінських рішень, але й дозволяє спрогнозувати подальший поступ освітньої й економічної систем на засадах інформатизації.

Сучасні концепції інтерпретують інформаційне суспільство на основі аналізу конкретних пропозицій ринку, інформаційної індустрії, споживачів послуг та детермінують спрямування подальшої державної політики на максимальну координацію дій задля розроблення й подальшого використання у всіх сферах життєдіяльності людини, і насамперед в освіті, новітніх інформаційних технологій, економічно-організаційних механізмів інформатизації та інформаційно-економічної діяльності задля економічного та соціального зростання якості життя та розквіту країни.

Зміст організаційно-економічного механізму інформатизації освіти визначається як професійно цілеспрямоване, економічно ефективне внесення змін і доповнень (новацій) в освітній простір, що дозволить оптимізувати планування освітнього процесу, більш ефективно управляти інформаційно-освітніми ресурсами, здійснювати моніторинг освітнього процесу й забезпечувати систематичний контроль за його якістю; оптимізувати розроблення, вдосконалення й упровадження навчально-предметного, методично-засобового й управлінсько-технологічного різновидів змісту освіти.

Організаційно-економічний механізм інформатизації освіти має складну структуру, елементи якої динамічно взаємодіють в просторі та часі, постійно нарощуючи якість. Основними конструктами якого визначено: новітні інформаційні технології, віртуальні мережі, віртуальні засоби навчання, «хмарні» ресурси, «хмарні» сервіси, сучасні засоби телекомунікацій, технології дистанційного навчання, різноманітні технічні засоби, в тому числі й комп'ютерні, інформаційно орієнтоване нове програмне забезпечення тощо.

Динаміка сучасної інформаційної технології суттєво розширює дискурс управління технологічними і соціальними процесами.

## **ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ КОНЦЕПТУАЛЬНОЇ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ГРОМАДСЬКО АКТИВНОЇ ШКОЛИ**

*О. М. Онаць, канд. пед. наук*

Відповідно до завдання дослідження у 2017 році здійснювалося впровадження концептуальної прогностичної моделі державно-громадського управління ГАШ та забезпечувався науково-методичний супровід. Теоретично обґрунтовано складники

моделі: мета(цілі) трансформації школи в ГАШ; стратегія трансформації; наукові підходи, принципи, умови та чинники; технології та механізми; способи дій, форми й методи, прийоми; критерії оцінювання.

Під час впровадження моделі з'ясовано, що визначена мета діяльності ГАШ розглядалася не тільки через надання освітніх якісних послуг учням, але через розвиток місцевої громади, залучення батьків та мешканців до вирішення соціальних та інших нагальних проблем школи і громади. Керівники відзначають, що така декомпозиція мети діяльності щодо трансформації закладу освіти в ГАШ дозволяє виробляти спільні переконання щодо доступності якісної освіти для кожного та розуміння кожним, що його спільний голос є важливим у визначенні потреб і розподілу ресурсів громади і школи, у визначенні ролі батьків та інших членів громади в освіті та у розвитку громади. Школа стає осередком розвитку громади, просвітницько-культурним, оздоровчим, консультаційним центром, філософією якого є демократичний ідеал поваги до кожної людини, участь громади у справах школи, зокрема у плануванні її розвитку та управлінні, а також у спільній відповідальності за результати. В основі діяльності ГАШ принципи громадсько-орієнтованої освіти: максимально ефективне використання ресурсів школи і громади; формування лідерства; особиста причетність; відповідальність; послідовність у діяльності та безперервність; самовизначення. Це потребує вироблення спільного бачення та здійснення спільного і диференційованого командного навчання представників педколективу, батьківської та місцевої громади, органів учнівського самоврядування, громадських організацій, представників влади.

Виявлено, що у своїй діяльності управлінські команди ГАШ практично реалізують визначені нами наукові підходи: системний, комплексний, особистісно-діяльнісний, культурологічний. Респонденти зазначають, що найважливішим є руйнація рутинних підходів, інноваційна діяльність, вироблення нової стратегії управління, нового управлінського мислення, лідерство і менеджмент, самоменеджмент, розвиток управлінської, організаційної та педагогічної культури, демократичного стилю управління керівника, а також дотримання всіма учасниками управління принципів гуманізації, людиноцентризму, соціалізації, інтегративної узгодженості, диференціації, демократизації. Змінюються технології та механізми, форми й методи діяльності, способи взаємодії та організації партнерства з громадою. Однією з обов'язкових форм співпраці є створення плану спільної діяльності, уміння знайти точки перетинання, уміння встановлювати загальні цілі. Важливим є уміння визначити ступінь участі у спільній діяльності ще на початковому етапі, уміння розробляти та впроваджувати механізми спільної діяльності та ініціювати різні форми взаємодії з бізнесом органами місцевого самоврядування, неурядовими організаціями, громадою. Відкритість і співпраця, соціальні проекти та волонтерські акції, розвиток активної позиції та зацікавленості членів громад сприяють розвитку загального інтересу та взаємовигідних відносин. Це допоможе покращити імідж школи та спрямовувати ресурси громади на її розвиток.

Упровадження концептуальної прогностичної моделі як основи державно-громадського управління у громадсько активних школах сприяло створенню школами власних моделей, з урахуванням компонентів запропонованої нами експериментальної моделі та підтвердити ефективність, їх функціонування.

## **СПЕЦИФІКА АКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В УПРАВЛІННІ РОЗВИТКОМ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ**

*Я. Є. Стемковська, канд. пед. наук*

Ефективність розв'язання окресленої проблеми визначається тим, що будь-який загальноосвітній навчальний заклад має достатньо складну суб'єкт – суб'єктну інформаційно-комунікаційну взаємодію: директор → завуч → керівник методичного об'єднання → учитель → учень. Під час дослідження теоретично обґрунтовано та експериментально перевірено модель управління розвитком організаційної культури вчителів у системі науково-методичної роботи школи художньо-естетичного профілю, структура якої включає змістово-цільовий, організаційно-технологічний і оціночно-результативний блоки; визначено сутність та розкрито педагогічні умови розвитку організаційної культури вчителів школи художньо-естетичного профілю. Доведено, що на розвиток організаційної культури вчителів найпотужніший вплив має педагогічний колектив, який є надзвичайно складним організмом, що має свої специфічні особливості. Спектр організаційної культури, яку привносить людина в організацію, дуже широкий і визначається унікальністю кожної особистості.

Удосконалено уявлення про систему науково-методичної роботи школи художньо-естетичного профілю, про сутність, зміст і структуру феномену організаційної культури вчителів; конкретизовано лексико-семантичне значення понять «організаційна культура», «організаційна культура школи», «організаційна культура вчителів школи художньо-естетичного профілю»; навчально-методичне забезпечення управління розвитком організаційної культури вчителів у системі науково-методичної роботи профільних загальноосвітніх закладів.

У практику роботи експериментальних шкіл впроваджено розроблену програму «Розвиток організаційної культури вчителів у системі науково-методичної роботи школи художньо-естетичного профілю», трьох векторну тренінгову технологію розвитку організаційної культури вчителів, комплексну діагностику з виявлення рівня розвитку організаційної культури вчителів школи; критерії (розвивально-проективний, когнітивний, стимулювальний, комунікативно-організаційний) та показники рівнів (високого, середнього, низького) розвитку організаційної культури вчителів у системі науково-методичної роботи школи художньо-естетичного профілю.

У процесі дослідження обґрунтовано авторський підхід до типологізації організаційної культури школи, що ґрунтується на думці, що ефективний управлінський процес здійснюється завдяки грамотно побудованому